

Out Ward Bound Games, Salah Satu Metode Dinamika Kelompok dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia

KI Ismara

Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Abstract. Organization effectiveness is determined by creativity, assertiveness, and group cohesiveness. Team work can be enhanced by a training accommodate member group behavior. One method that can use is out ward bound games. The purpose of these activities is encouraging human potential in order to have a good team-working and make a positive contribution to the organization. Based on qualitative meta-analysis, this method is useful to gain positive output and positive outcomes. The output from this training is the ability to reduce personal conflict, trait and habit that can make a barrier in productivity, job satisfaction and group motivation. The outcomes are readiness and awareness to change job environment through internalization new corporate values.

Keywords: *human resource, group dynamic, outward bound games*

Abstrak. Keberhasilan suatu kegiatan organisasi sangat ditentukan oleh kohesivitas, kreativitas, dan asertivitas kerja suatu tim. Tim kerja yang *robust and smart* tersebut dapat dikembangkan melalui suatu pelatihan yang mengakomodasikan berbagai perilaku anggota dalam dinamika suatu kelompok. Salah satu metode pelatihan dinamika kelompok tersebut adalah melalui kegiatan *out ward bound games*. Tujuan *out ward bound games* adalah mengembangkan potensi diri agar dapat bekerja secara kelompok dengan dinamis dan berkontribusi positif. Seperti halnya pengembangan kecerdasan emosi, spiritual, adversitas, dan penerapan intelektual diri secara kelompok (ESAI-Q). Spesifiknya adalah dapat terbangkitkannya kemampuan untuk saling pengertian, saling pemahaman, dan kerjasama yang sinergis dalam menyelesaikan suatu masalah secara tim dengan kreatif proaktif, dan asertif. Tujuan tersebut di atas dapat tercapai melalui suatu simulasi dinamika kelompok baik secara afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Berdasarkan hasil meta analisis secara kualitatif terhadap pelaksanaan dinamika kelompok melalui pendekatan *out ward bound games* pada beberapa organisasi profit dan non profit, ternyata dapat menimbulkan *output* dan *outcomes* yang positif. *Output* yang dihasilkan antara lain adalah dapat mereduksi konflik pribadi, *trait*, and *habit* yang dapat berpotensi sebagai hambatan dalam pengembangan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan

motivasi kerja secara tim. *Outcomes*-nya berupa kesediaan dan kesadaran terhadap pentingnya untuk berubah, serta mau merubah lingkungan kerja melalui penanaman *corporate values* yang baru.

Kata kunci: sumberdaya manusia, tim kerja, dinamika kelompok, games

Pendahuluan

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi baik bisnis maupun nirlaba, adalah dukungan tim kerja yang adaptif, fleksibel, cepat tanggap, solid, dan pantang menyerah (Hunsaker, 2001). Diharapkan kegiatan *out ward bound (owb) games* ini, dapat membantu para organisator atau *manager* untuk mengembangkan potensi diri, dan kecerdasan emosi, spiritual, dan adversitas, dalam kerja kelompok. Selain itu, performansi kerja, produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja biasanya akan meningkat jika tim dapat bekerja secara komplementer, menyenangkan, dan kompak.

Dinamika kelompok berupa *owb games* dewasa ini sangat merakyat, karena sudah dilakukan oleh semua lapisan masyarakat dan dapat dirasakan banyak manfaatnya oleh hampir di semua tataran pelaku berbagai jenis organisasi (Ima, 2004). Secara langsung, manfaat yang dirasakan adalah pengembangan sumberdaya manusia, terkait dengan kerja kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara bersama. Manfaat lainnya adalah untuk mengembangkan saling penger-

tian, pemahaman, dan kerjasama yang sinergis dalam menyelesaikan masalah secara tim dengan kreatif proaktif, dan asertif (yaitu mampu menyampaikan penolakan, permintaan atau memerintah dengan indah), yang tersimulasikan secara afektif, kognitif, dan psikomotorik dalam dinamika kelompok berupa *owb games*.

Dinamika Kerja Kelompok

Kerjasama secara kelompok (tim) menuntut adanya koordinasi *skill*, *knowledge*, dan *attitude*. Kombinasi, koordinasi, integrasi, sinkronisasi terhadap inisiatif yang kreatif, ketrampilan, sikap, pengetahuan, dan pengalaman anggota (*knowledge management*) sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi (Wenzler, Fischer dan Siregar, 1993). Kerjasama tim juga menuntut adanya rasa memiliki (*self belonging*), tindakan proaktif, transparan, tanggungjawab (*responsibility*), dan tanggunggugat (*accountability*), serta empati untuk saling pengertian, asih, asah, dan asuh (*cohesivity*) antar anggota (*melu handarbeni, melu hangrungkebi, mulat sarira hang-rasa wani*, MN-IV). Melalui kegiatan dina-

mika kelompok berupa *owb team building games*, biasanya akan muncul pemimpin (*leader*) secara spontan yang akomodatif, transformatif (*empowerment, appreciate, encouraging*, atau *tut wuri handayani, ing madya mangun karsa, ing ngarsa sung tulada*, Ki Hadjar Dewantoro), cukup adaptif dan diakui kemampuannya.

Secara wajar, kerja tim dapat dibentuk melalui proses penjajagan dan saling pengertian (*listening, learning and exploring*) terhadap personalitas, emosi diri, perilaku dan kebiasaan antar peserta (dimana *group dynamic* akan nampak selama proses kegiatan berlangsung). Hal tersebut sangat diperlukan dalam mengoperasikan organisasi (perahu) yang berbasiskan *knowledge (learning & knowledge organization)*, dalam rangka menghadapi arus dan jeram persaingan yang berorientasikan *PDQSC (price, delivery, quality, services, and clean lines)* sebagai *competitive advantages* di era global (Gibson, 1997).

Anggota tim yang masih memiliki pola pikir negatif, tertutup, penuh kecurigaan, arogan, iri, dengki, serakah (*aids*) dan memiliki rasa *keakuan* yang tinggi (misalnya merasa dirinya yang paling...), biasanya akan kesulitan dalam berkontribusi, atau berperan positif dalam pengambilan keputusan dan tindakan secara tim. Oleh karena itu, rangkaian kegiatan tersebut di atas, sebaiknya diawali dengan pengungkapan kepribadian anggota melalui beberapa tes psikologi. Dilanjutkan dengan penyampaian materi pendalaman

tentang manajemen perubahan, eksplorasi jati diri dan kepribadian, manajemen konflik, manajemen stress, manajemen emosi (EQ, refleksi, pengendalian diri), SQ, AQ (*core and lead*), serta peningkatan kinerja dan produktivitas melalui kerjasama dalam tim (Martin, 2003).

Setelah menikmati kegiatan dinamika kelompok ini, biasanya akan menjadi ikut berperan serta secara proaktif dalam pengambilan keputusan atau tindakan (*ownership and originalit*), merasa akan saling memiliki (*sense of inter self belonging*), muncul sikap dan kesadaran untuk saling mengerti dan saling melayani (Munir, 2001). Setelah melalui proses pelatihan tahap *analyzing* terhadap situasi dan kondisi lingkungan, peserta akan memiliki kemampuan *self control*, serta mampu mempertimbangkan jangkauan sasaran kerja (*reach*), sehingga terbentuk tim kerja yang tangguh (*smart and robust*), bahkan cenderung akan mampu merubah ancaman atau tantangan menjadi peluang yang menguntungkan (Stoltz, 2003). Kemudian dari penerapan simulasi berbagai materi dalam *owb games*, akan dapat membantu untuk meyakinkan bahwa hanya dengan *do-it and do-with*, baru akan dapat meraih suatu keberhasilan (yang mungkin dalam bentuk *duit*).

Out ward bound games

Salah satu kegiatan dinamika kelompok adalah *owb* di alam bebas, terdiri dari

hard games dan *soft games* yang bersifat *andragogy* atau pendidikan dan pelatihan bagi orang dewasa (Rohnke, 1989). Kegiatan di dalam ruangan (seminar, perkuliahan, ceramah, atau lokakarya) berbagai pendidikan dan pelatihan manajemen, akuntansi, atau *marketing*, yang biasanya hanya mengutamakan ranah pengetahuan saja, akan lebih semarak, lengkap, hidup, impresif, interaktif, dan sempuna (memberikan *competitive advantages*) jika dikombinasikan dengan dinamika kelompok berupa *owb games*. Kegiatan pengembangan sumberdaya manusia, bila diberi sentuhan manusiawi dan dilakukan dengan emosi positif yang membahagiakan atau menyenangkan (ranah afektif), maka akan dapat membangkitkan *soft skill* (Craig, 1987). Misalnya *leadership, team work, human relationship, decision making, self reliance, self confidence, intuitive, creativity, emotional-spiritual-adversity-intellectual quotients (ESAI-Q)*, yang akan tertanam dalam *long and short term memory*, dengan lebih efektif dan efisien, bahkan di dalam alam bawah kesadaran (Hunter, 1990).

Kegiatan ini mengutamakan keikutsertaan dengan sukarela tanpa disertai *treatment* atau intervensi berupa tekanan atau tuntutan yang berlebihan, tetapi cenderung kepada *motivating, empowerment, encouraging, self belonging and self development* yang bersifat *persuasive* dan *psychological supportive* (Noe,

2002). *Value* yang diharapkan dapat terbentuk melalui kegiatan ini secara umum adalah menekankan pada *asas fresh, flexible, fair-play, funs, fits, friends, free in the frame-work and the last but not least is funds and fortunes together*. *Outcomes* yang diharapkan dalam proses pengembangan sumberdaya manusia melalui dinamika kelompok berupa *owb games* ini, adalah *staff* yang mampu menangani masalah dengan *fast*, tetapi tetap mengutamakan *saft* (baca *safety*), dimana merupakan kependekan dari *sidiq, amanah, fatonah, dan tabliq*. Dengan demikian tidak akan menimbulkan konflik antar kepribadian dan berbagai sikap kontraproduktif, yang diharapkan berkembang adalah keseimbangan, keselarasan, keseimbangan dan keharmonisan operasi kerja secara tim (Provost, 1990).

Relaksasi dan Meditasi Islami

Dinamika kelompok berupa *owb games* dilengkapi pula dengan proses pengendalian diri, yang salah satunya adalah meditasi dan relaksasi. Dimulai dengan senam pemanasan, dan *stretching*, senam yoga, penyampaian informasi singkat tentang meditasi, tahapan proses relaksasi, katarsis, refleksi diri, serta proses pembersihan diri. Dimana peserta diminta untuk merelaksasikan otot-otot, menggerakkan atau mengalirkan kesadaran dengan diiringi *dzikir* ke seluruh organ tubuh masing-masing, sambil mendengar-

kan musik orkestra alami (Moreno, 2004), dan secara sadar, melakukan pengembangan imajiner ke seluruh alam jaringan syaraf dan organ tubuh (*cakra, makhom*), dengan cara membayangkan diri sebagai bagian dari *neurotransmitter*, yang sedang berfungsi mengaktifkan semua enzim dan fungsi seluruh faal secara psikologis (Ismara, 2002). Mengungkap memori negatif (Hunter, 1990), seperti halnya kebencian, dendam, penghinaan, dan hal-hal yang dapat menyebabkan psikosomatis, kemudian diakhiri dengan proses katarsis untuk mengurangi atau mengeliminasi memori negatif (*zerro mind, atau nothingless*). Dimana prinsip gelas kosong akan memudahkan seseorang untuk selalu belajar dan mengembangkan diri.

Kegiatan ini hanya bersifat pengenalan diri secara awal, dalam rangka menyeimbangkan *fikir dan dzikir*, untuk meningkatkan *rasa ke-Tauhid-an*, sebagai kelengkapan pengembangan budaya kerja secara tim. Sebaiknya tahapan kegiatan ini diulangi atau dilanjutkan secara berkala, sehingga akan mendapatkan kemampuan pengendalian emosi dan keseimbangan jiwa yang berdampak positif. Hasilnya adalah timbulnya suatu kesadaran untuk dapat mengikuti kegiatan dengan senang hati, penuh percaya diri dan mendapatkan suatu kepastian bahwa akan dapat menikmati manfaat yang maksimal, dengan nyaman, aman, dan selamat. Hal ini biasanya akan terbawa dalam sikap kerja saat mengikuti kegiatan organisatoris sesung-

guhnya (dengan memiliki bekal persepsi dan asumsi seperti *bertadabur* di alam bebas saat mengikuti *owb games*).

Hard Games

Dinamika kelompok berupa *owb hard games* antara lain adalah kegiatan *Rafting, mountaineering, free-climbing, caving, adventuring, and surviving*, yang menuntut adanya *safety procedure* relatif ketat (Rohnke, 1989). *Hard games* harus didukung dengan berbagai peralatan keselamatan, seperti misalnya tali tubuh (*Seat Hardness, webbing*), *carabineer, 8-figure, helm*, kaos tangan, dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan tersebut secara general akan dapat membangkitkan berbagai hormone yang dapat memacu kecerdasan yang dibutuhkan oleh seorang organisator atau *manager*; misalnya Adrenalin dalam pengambilan keputusan saat menghadapi situasi yang mendesak, apakah akan berperilaku *flight or fight* (lari atau mengatasi), apakah sebagai seorang *quitters, campers or climbers* (dalam Stoltz, 2003). Bahkan akan membangkitkan hormone yang memperlancar *neurotransmitter*, sehingga dapat memanfaatkan berbagai informasi dengan lebih cepat dan cerdas (*IQ*), terutama dalam mengimplementasikan *knowledge management in decision making*.

Kegiatan *hard games*, antara lain adalah turun jembatan dengan tali, naik tebing, meluncur, menyeberang dengan tali. Melewati haral rintang, turun gua

(luweng) dengan tali, *rafting*, *kayaking*, memasuki gua (*caving*), dan turun tebing dengan tali, bertujuan untuk membangkitkan kelenjar adrenalin, agar dapat mengendalikan perasaan takut secara emosional, digantikan dengan nalar secara kognitif, dengan analisis SWOT (kelebihan, kelemahan, peluang, dan tantangan) yang didukung oleh *emotional-rationale supportive therapy* (Corey, 1999). Rasa takut akan dapat membangkitkan perasaan bahwa dirinya sangat kecil, tidak ada apa-apa, bukan siapa-siapa, dan tak punya apa-apa termasuk kekuasaan dunia (*zerro mind-SQ*) dibandingkan Tuhan (Ismara, 2002). Setelah berhasil mengendalikan rasa takut, dan emosi diri, maka akan timbul kepuasan, rasa percaya diri, teliti terhadap *safety procedure*, dan rasa syukur kepada Tuhan. Orang yang bersedia turun, atau naik tebing dan mampu menghadapi tantangan dengan senyum akan memiliki pengalaman terhadap perasaan keberhasilan tersebut untuk membangkitkan kemampuan merubah hambatan menjadi peluang melalui *coping respons* terhadap stress dan konflik (Stoltz, 2003).

Kegiatan meniti tali dengan berpegangan pada seutas tali, merupakan kegiatan solitair, yang mengutamakan koordinasi motorik dalam menjaga keseimbangan tubuh, pengendalian emosi diri, ketekunan, pantang menyerah dengan tantangan (*adversity quotients*), konsentrasi (tidak mudah terpengaruh), dan auto-sugesti dalam berusaha untuk

pencapaian tujuan (menyeberang ke seberang). Penonton atau peserta lain berperan sebagai provokator, dan pengganggu konsentrasi pemain. Keberhasilan dalam permainan ini menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki modal konsentrasi, percaya diri, ketangguhan, ketekunan menghadapi tantangan, auto-motivasi dan autosugesti yang baik, pengalaman tersebut dapat digunakan untuk menyusun skala prioritas tindakan, mensikapi tantangan atau hambatan menjadi peluang, mengendalikan konflik dan mengatasi *stress*.

Sebagai gambaran rangkaian kegiatan yang dapat dilaksanakan di sekitar Yogyakarta antara lain adalah Rafting yang dilaksanakan di kawasan Sungai Progo hulu, atau Sungai Elo Muntilan, Candi Mendut, dekat Borobudur Jawa Tengah. Kegiatan ini diawali dengan *ice-breaking*, *stretching*, senam pemanasan, *key word briefing*, penjelasan *safety procedure*, dilanjutkan dengan rafting sepanjang 12 km. Tujuan kegiatan ini antara lain adalah saling mengenal secara lebih mendalam antar anggota tim, mengembangkan kerjasama dalam tim yang senasib sepenanggungan dalam mengendalikan prahu (organisasi). Mengembangkan kemampuan analisis peluang dan tantangan (jeram) dan mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan secara tim. Gibson (1997) menggambarkan bahwa *transformational leadership*, keikut-peran-sertaan, dan *self-belonging* secara tim dalam meng-

atasi masalah atau tantangan, agar dapat mencapai tujuan dengan baik (prahu dapat melaju dengan cepat, aman dan efisien) sumberdaya dalam mencapai tujuan yang menguntungkan organisasi akan dapat tersimulasikan dengan indah.

Biasanya pada awalnya sebagian peserta, akan mengalami stress, atau takut menghadapi sesuatu yang baru. Musibah terceburlah di sungai saat mengendalikan perahu (organisasi) adalah hal yang biasa terjadi, tetapi akhirnya akan dapat menyadari kemampuan untuk mengatasi emosi diri atau stres diri dan dapat mengesampingkan konflik (*coping respon*) yang akan membuat perahu (organisasi) tidak dapat membawa tim sampai ke tujuan.

Melalui pemahaman terhadap pengalaman simulatif ini, peserta akan segera merasakan manfaat dan perlunya kontribusi masing-masing dalam suatu tim. Peserta dapat belajar tentang strategi menjalankan prahu (organisasi) di dalam kondisi penuh ancaman, tantangan dan hambatan (jeram, batu, arus), dengan cara mempersepsi ulang menjadi sebuah peluang. Dalam hal ini diharapkan akan ada peningkatan pemahaman terhadap anggota tim lain dan tindakan proaktif dalam menangani permasalahan atau dalam mensikapi cepatnya perubahan tuntutan pasar. Selain itu, melalui penanaman pemahaman implementasi arung jeram terhadap operasional organisasi sehari-hari dalam rangka kerja tim, maka akan menjadi pengalaman bawah sadar

yang mengesankan dalam menerapkan manajemen sehari-hari (*white river rafting management, by Steven Covey, in Reengineering the Future*).

Alternatif tempat outward bound lainnya adalah di Kali Urang, Hutan Wisata Wanagama, Kali Kuning, Candi Prambanan, Candi Boko, Candi Abang, Kawasan Gua Langse di pantai Parang Tritis, Pantai Krakal, Luweng Ombo, Gua Cerme, atau paling sederhana yaitu bumi perkemahan Babarsari, dan lain-lain. Di Kaliurang misalnya, start dari taman parkir menuju lokasi *tracking* di hutan wisata yang berbukit-bukit, berakhir dengan turun tali atau meluncur dari jembatan di bendungan Plunyon Kali Kuning dengan jarak 3 km (rute pendek) atau kembali ke taman wisata gunung Plawangan (rute panjang 5km).

Soft Games

Kegiatan di dalam atau di luar ruang yang bersifat *soft games*, meliputi permainan yang tanpa memerlukan banyak tenaga dan peralatan pendukung keselamatan. *Soft games* dapat diiringi dengan musik, digunakan sebagai terapi kejenuhan, kebosanan, kecemasan, dan stress (*game or play therapy*), karena *games* cenderung bersifat *regressive* (mengingat dan memanfaatkan pengalaman atau kenangan masa lalu terutama yang menyenangkan juga indah) serta bersifat *psychological supportive* (Moreno, 2004; Corey, 1999). Selain itu akan dapat mem-

bangkitkan kemampuan yang terkait dengan hubungan inter personal, kebersamaan, empati, pelayanan, dan kepemimpinan transformasional.

Kegiatan diawali dengan pembentukan tim yang beranggotakan 5-10 orang, dengan salah satu *team building game*. Dilanjutkan *game puzzle (hollow square, broken square)* atau *origami* yang dikerjakan secara kelompok dengan tanpa komunikasi suara. Kreatifitas dan pengambilan keputusan agar selebar kertas folio dapat dimasuki seluruh anggota tim. Contoh *soft game* lainnya adalah latihan daya ingat dengan gambar himpunan, komunikasi efektif secara berantai, membentuk tiga formasi lingkaran bergandengan tangan, menjinakkan bom dengan tali, menjatuhkan diri kepada anggota tim. Permainan empati dengan cermin, sinergit tim dengan cara berdiri secara kerjasama, mendirikan tiang bendera, pengambilan keputusan dengan *goal setting*. Kepemimpinan dengan menyeberang sungai berbuaya atau menuntun si buta melempar bola. *Human relation* dengan memecah uang jadi recehan di pasar, menggambar wajah, permainan ular menangkap ekor. Belajar mengendalikan emosi dengan menangkap ular, (misalnya meniup balon berisi ular kecil, memindahkan ular, atau menari dengan ular, yang sebelumnya diawali dengan prosesi *dzikir*) memecahkan kantung air secara bersama-sama, memasukan air ke dalam tong berlobang, membuat rakit, masuk ke

dalam jaring laba-laba, melewati tali, melompati tembok berlin, merayap di bawah lorong tali, menyeberang sungai dengan papan patah, dan lain-lain. Terdapat puluhan *games* berstandar internasional bersifat manajerial dan psikologis, misalnya permainan komunikasi, persepsi, kepemimpinan, motivasi, *organization climate/atmospheres, self concept, brainteaser, problem solving, creativity*, atau pembentukan tim, yang dapat diterapkan sesuai dengan tujuan dan sifat program pelatihan tertentu (Ancok, 2002; Munir, 2001; Cave, 1995; Etington, 1994; Provost, 1990; Rohnke, 1989; Scannell & Newstrom, 1994).

Setiap *games* biasanya akan dipandu oleh tim instruktur, yang akan memberikan pengertian permainan, prosedur keselamatan, dan aturan mainnya. Setiap akhir suatu permainan, diadakan evaluasi, diskusi, tukar-menukar pemaknaan, dan umpan balik oleh interpreter yang seharusnya sudah mempelajari proses kerja masing-masing pelanggan terlebih dulu. Waktu kosong bagi group lain yang sedang menunggu giliran, akan diisi dengan game-game lainnya yang relevan sehingga tidak akan ada peserta yang akan benar-benar menganggur. Agar dapat memberikan manfaat yang optimal dan lebih *impressive* dari berbagai kegiatan tersebut di atas, maka tim pendamping dan instruktur harus selalu siap untuk melayani dengan senyum.

Penutup

Berdasarkan meta analisis secara kualitatif, terhadap *feed-back* oleh peserta, panitia, dan instruktur selama kurun waktu 1998-2004, dari pelaksanaan pelatihan dinamika kelompok pada 32 organisasi baik profit maupun non profit ternyata hasilnya menunjukkan *output* dan *out come* yang positif (Ima, I. 2004). Peserta setelah melalui pelatihan *team building* dalam *owb games*, akan dengan sadar bersedia untuk berubah dan siap menjadi *agent of change*, karena telah memiliki motivasi internal, hal ini seperti yang diharapkan oleh Ancok (2002). Peserta cenderung memiliki kemampuan untuk merubah persepsi diri, mensugesti diri, dan memotivasi diri untuk mengatasi hambatan diri, sehingga dapat merubah hambatan lainnya menjadi suatu peluang penyempurnaan.

Hambatan pengembangan performansi diri yang disebabkan oleh: permasalahan yang berakar pada aspek *libido*, kematangan emosional, ego (keakuan), dan faktor *personality* lain, atau permasalahan pribadi, konflik pribadi, *trait*, and *habit* yang dapat berpotensi sebagai hambatan dalam pengembangan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara tim, akan dapat tereduksi. Potensi diri dari setiap kepri-

badian anggota, cenderung dapat dikordinasikan, diintegrasikan, disinkronkan, dan dioptimalkan atau disinergikan dalam suatu tugas kerja tim. Rasa memiliki, *empathy*, sikap proaktif, *positive thinking*, sikap melayani secara total antar anggota tim, juga akan dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan, dengan modal dasar adanya kesadaran kolektif terhadap pentingnya kepuasan pelanggan dan sesuai dengan target waktu yang disediakan.

Dengan demikian, untuk mendukung internalisasi *corporate culture*, maka potensi pribadi dan tim dapat ditingkatkan lebih optimal lagi melalui penanaman *values* yang baru dan sesuai dengan visi, misi lembaga, selama *owb games* berlangsung (semacam yel-yel, jargon). Keberlangsungan kerjasama pelaksanaan yang saling asih, asah, dan asuh penuh pengertian dari para peserta akan menjadi kunci keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan ini. Semuanya akan menjadi senang, maju, berkembang, beruntung dan berhasil secara bersama-sama. Akhirnya hanya kepuasan pengalaman (*experienced customer satisfied*) peserta kegiatan ini, yang akan menjadi keuntungan sesungguhnya, terkait dengan investasi sumberdaya manusia secara nasional, terutama dalam mengantisipasi serbuan tenaga kerja *expatriate competitors* di era global dewasa ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Kadir, A., 2003. *Mari Mendaki Gunung*. Jogjakarta: Andi Offset
- Ancok, Dj. 2002. *Outbond Management Training*. Jogjakarta: UII Press.
- Martin, A.D. 2003. *Emotional Quality Management*. Jakarta: Arga.
- Munir, B. 2001. *Dinamika Kelompok*. Palembang: Penerbit UNSRI.
- Cave, P. 1995. *Ragam Permainan*. Jakarta: Dharma Pustaka.
- Corey, G. 1999. *Konseling dan Psikoterapi*. Bandung: Refika Aditama.
- Craig, R.L. 1987. *Training and Development Hand Book*. New York: McGraw-Hill Book
- Etington, J. 1994. *The Winning Trainer*. Housto; Gulf Publishing.Co
- Gibson, R. 1997. *Rethinking The Future*. Jakarta: Gramedia.
- Hunter. 1990. *Memory*. London: Penguin Book
- Hunsaker, P.L. 2001. *Training in Management Skill*. New Jersey: Prentice-Hall
- Ima I. 2004. *Laporan Penelitian Mandiri: Katagorisasi Dampak Pelatihan Team Building di Perusahaan Profit dan Nonprofit*. UNY
- Ismara, KI. 2002. Pendekatan Yoga Relaksasi dalam Manajemen Diri. *Diklat ESM Pertamina*.
- Moreno, J.J. 2004. Music Therapy and Psychodrama. www.mmbmusic.com.
- Noe, R. 2002. *Employee Training & Development*. New York: McGraw-Hill Book
- Provost, J. 1990. *Work, Play, and Type: achieving balance*. Consulting Psychologist Press: Palo Alto.
- Rohnke, K. 1989. *A Guide to Games, Initiatives, Ropes Course & Adventure*. New York: Kendall Hunt Pub
- Scannell and Newstrom. 1994. *The Complete Games Trainers Play*. New York: McGraw-Hill
- Stoltz, P.G. 2003. *Adversity Quotient @ work*. Batam: Interaksa
- Wenzler, Fischer, dan Siregar. 1993. *Proses Pengembangan Diri (permainan dan latihan dinamika kelompok)*. Jakarta: Gramedia