Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui Pelatihan di Luar Ruangan di Lokasi Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Kelompok Masyarakat Berbek Makmur

Ilyas Indra[1*], Siti Aisah[2], Efrizar Sunni[3], Handy Aribowo[4], Aris Adi Leksono[5]

[1*,2,3,4,5]Program studi Magister Manajemen, STIE IBMT, Surabaya, Jawa Timur
Email: [1]ilyasibmt@gmail.com,[2]sitiaisahibmt@gmail.com,
[3]ayung.sunni@gmail.com,[4*]handy.aribowo@gmail.com,[5]arisadileksono22@gmail.com

(Naskah masuk: 30 Jun 2026, direvisi: 11 Jul 2026, diterima: 13 Jul 2026)

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk pada TPST Pokmas Berbek Makmur Waru Sidoarjo Jawa Timur. Permasalahan yang dihadapi meliputi belum optimalnya kerja sama tim, budaya kerja, dan koordinasi antarpersonel. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan produktivitas kerja melalui *outbound training*. Metode pelaksanaan meliputi survei lapangan, *Training Need Analysis* (TNA), sosialisasi materi, pelaksanaan *outbound training* berbasis experiential learning, dan evaluasi melalui observasi, diskusi reflektif, serta kuesioner. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai kerja sama tim, komunikasi, budaya kerja, dan produktivitas kerja. Peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan koordinasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta kolaborasi selama pelatihan. Evaluasi menunjukkan respons positif terhadap metode pembelajaran berbasis pengalaman yang dinilai efektif meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja. Hasil dari kegiatan ini memaparkan bahwa metode *outbound training* menjadi metode yang efektif untuk memperkuat kerja sama tim, membangun budaya kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja di TPST Pokmas Berbek Makmur.

Kata Kunci: outbound training, produktivitas kerja, budaya kerja, TPST

Improving Work Productivity through Outdoor Training at the Integrated Waste Disposal Site (TPST) of the Berbek Makmur Community Group

Abstract

Work productivity is an important factor in improving organizational effectiveness, including at the Berbek Makmur Waru Community Empowerment Center (TPST Pokmas), Sidoarjo, East Java. Problems faced include suboptimal teamwork, work culture, and inter-personnel coordination. This community service activity aims to improve work productivity through outbound training. The implementation method includes field surveys, Training Needs Analysis (TNA), material socialization, implementation of experiential learning-based outbound training, and evaluation through observation, reflective discussions, and questionnaires. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of teamwork, communication, work culture, and work productivity. Participants also demonstrated improved coordination, leadership, problem-solving, and collaboration skills during the training. The evaluation showed a positive response to the experiential learning method, which was considered effective in increasing motivation and work skills. The results of this activity explain that the outbound training method is an effective method for strengthening teamwork, building a work culture, and increasing work productivity at the Berbek Makmur Community Empowerment Center (TPST Pokmas).

Keywords: *outbound training, work productivity, work culture, TPST*

I. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan teknologi serta situasi ekonomi yang penuh dengan ketidakpastian menjadi tantangan eksistensi perusahaan atau organisasi agar tetap beroperasi. Menurut [1] bahwa hampir setiap perusahaan saat ini berkompetisi untuk menunjukan eksistensinya, dengan menampilkan berbagai kelebihan-kelebihan untuk meningkatkan awareness dan kepercayaan kepada masyarakat. Suatu organisasi atau/perusahaan memiliki beberapa karyawan dengan bermacam karakter individu dari berbagai suku, agama, bahasa, dan budaya. Tentui saja hal tersebut dapat berpotensi terjadi kekacauan atau chaos jika tidak dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya mengganggu eksistensi organisasi. Salah satu sarana agar keberadaan organisasi dapat berlangsung secara konsisten melalui peningkatan produktivtas kerja dari para pegawai. Dimana produktivitas kerja merupakan suatu ukuran penting dari efisiensi dan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisai/perusahaan.

Produktivitas kerja bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien [2]. Adapun pengertian produktivitas kerja menurut Yuniarsih dalam Aribowo,Wijonarko & Sugito tahun 2023 [3][4] adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, sedangkan menurut Menurut Tohardi dalam Nevira, Putri & Triana tahun 2023 [5] produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Produktivitas kerja sendiri mengacu pada sesuatu yang mampu dihasilkan oleh karyawan atau tim dalam jangka waktu tertentu. Adapun faktor penentu dari produktivitas kerja adalah kerjasama tim dan terbentuknya budaya kerja.

Kerjasama tim merupakan salah satu aspek kunci dalam mencapai kesuksesan di lingkungan pekerjaan. Kerjasama tim juga merupakan suatu proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi [6]. Sedangkan pengertian kerjasam tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan organisasi atau perusahaan [7]. Dengan adanya kerjasam tim diharapkan juga terjadi pemningkatan kemampuan setiap karyawan melalui proses transfer pengetahuan, seperti yang diungkapkan oleh Octavia dan Budiono tahun 2021 [8], yang memaparkan bahwa melalui melalui kerjasama tim karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. Tidak mudah untuk dapat menjaga kerjasama tim karena adanya tantangan-tantangan tertentu seperti perbedaan pendapat, kepribadian yang berbeda, atau konflik antaranggota. Oleh karena itu, pemimpin harus menciptakan situasi yang menguntungkan bagi semua orang agar bisa bekerja sama dengan harmonis.

Selain kerjasama tim, faktor yang juga jadi penentu penungkatan produktivitas kerja adalah budaya kerja di perusahaan. Budaya kerja memiliki peran penting terhadap karyawan dan perusahaan. Budaya kerja adalah suatu sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat [9]. Sedangkan pengertian lain juga menyebutkan definisinya bahwa bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi [10]. Budaya kerja menyangkut sistem kerja yang berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja yang dilandasi oleh pandangan hidup yang nantinya akan membuat karyawan memiliki rasa kenyamanan ataupun rasa tidak ada tekanan saat bekerja [11]. Pada era digitalsaat ini, organisasi menghadapi tantangan untuk menyesuaikan budaya kerja agar lebih adaptif terhadap efektivitas kerja.

Diharapkan melalui kegiatan o*utbound training* yang merupakan metode pelatihan luar ruangan yang menggunakan prinsip *learning by experience*. Program *outbond training* dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi karena mampu memperkuat kerjasama tim, membangun komunikasi, serta menjadi sarana pemecahan masalah di suatu organisasi. Sleian itu melalui kegiatan o*utbound training* juga trbangun kerjasam tim dan budaya kerja sebagai pendorong terjadinya produktivitas kerja di suatu organisasi [12].

Tempat Pembuangan Sampah Terpatu (TPST) Pokmas Berbek Makmur merupakan suatu organisasi yang berdiri sejak 2016 dengan lokasi berada di Desa Berbek Kabupaten Kecamatan Sidoarjo dibentuk dalam rangka melaksanakan kegiatan pengumpulan, pemilahan, penggunaan ulang, pendauran ulang, pengolahan, dan pemrosesan akhir sampah. TPST Pokmas Berbek Makmur setiap hari rutin mengumpulkan sampah dari masyarakat Desa Berbek Kabupaten Kecamatan Sidoarjo. Permasalahan sampah hingga sat ini masih menjadi permasalahan utama bagi semua daerah di seluruh Indonesia. disamping itu akibat tidak benar dalam pengelolaan sampah dapat berakibat pada perubahan keseimbangan lingkungan baik terhadap tanah, air dan udara. Sampah atau limbah adalah suatu residu produksi yang dihasilkan dari pihak dalam berbagai bentuk kegiatan [13]. Volume sampah yang melebihi kapasitas tampung serta ditambah lagi manajemen pengelolaan sampah yang tidak efektif menjadi penyebab penumpukan sampah yang berdampak buruk pada lingkungan, kesehatan, serta estetika [14]. Di tengah semakin terbatasnya daya tampung Tempat Pembuangan Akhir (TPA), semakin tingginya volume sampah di berbagai lingkungan masyarakat membuat pemerintah harus berpikir untuk menuntaskan membeludaknya volume sampah.

Pengurangan sampah harus dilakukan semaksimal mungkin dari sumbernya, yakni penurunan jumlah timbulan

sampah, peningkatan jumlah sampah yang terdaur ulang, dan peningkatan jumlah sampah yang termanfaatkan kembali atau lebih dikenal dengan sistem 3R (*Reduce, Reuse* dan *Recycle*). berdasarkan dalam Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2017 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga. Pengurangan sampah berbasis 3R dapat dilakukan di Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST). TPST adalah pusat penanganan sampah dengan konsep 3R, yakni tempat daur ulang dan pemanfaatan kembali sampah, seperti sampah organik yang dibuat kompos dan sampah anorganik yang di daur ulang menjadi barang yang dapat dimanfaatkan kembali [15]. Pengelolaan sampah terpadu dapat menjadi salah satu aksi mencegah polusi udara di tingkat masyarakat.

Salah satu keuntungan utama dari kerjasama tim yang solid adalah terjadinya peningkatan produktivitas kerja [16]. Adapun permasalahan yang menjadi persolaan terbesar dari operasional TPST Pokmas Berbek Makmur sejak pertama kali berdiri dari tahun 2016 hingga sekarang belum terbentuknya budaya kerja serta para pegawai di organisasi TPST Pokmas Berbek Makmur dalam menjalankan tugasnya masih sekedar menjalankan tugas, dan belum ada kerjasam tim yang kuat untuk mendukung produktivitas kerja agar TPST Pokmas Berbek Makmur dapat menjadi suatu organisasi yang profesional dengan target menjadi 5 besar terbaik Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST). Di Kabupaten Sidoarjo. Melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (Abdimas) ini berupa *outbound training* diharapkan dapat terbentuk kerjsama tim dan budaya kerja agar produktivitas kerja dapat meningkat dalam mengatasi permasalahan sampah di masyarakat Desa Berbek Kecamatan

II. METODOLOGI KEGIATAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini melakukan fokus pada model outbond dan sosialisasi terkait menumbuhkan kerjasama tim dan motivasi kerja bagi seluruh pengelola dan karyawan di TPST. Sebelum kegiatan outbond dan sosialisasi dilakukan terlebih dahulu survei pendahuluan atau Preliminary Research yang merupakan tahap awal dalam sebuah penelitian dan pengembangan model penelitian dengan berkunjung ke lokasi Tempat Pembuangan Sampah Terpatu (TPST) Pokmas Berbek Makmur sekaligus melakukan observasi untuk melihat fenomena yang terjadi untuk memperoleh informasi terkait kondisi TPSTi untuk melihat permasalahan yang terjadi secara nyata.

Peserta kegiatan terdiri atas seluruh pengelola dan karyawan TPST Pokmas Berbek Makmur yang terlibat dalam operasional pengumpulan, pemilahan, dan pengolahan sampah. Tim pelaksana terdiri atas dosen sebagai fasilitator utama, instruktur outbound, serta beberapa observer yang bertugas mengamati dinamika kelompok menggunakan lembar observasi terstruktur. Pengelola TPST berperan sebagai koordinator lapangan yang membantu pengaturan peserta dan memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai jadwal. Pelaksanaan Pelatihan *outbound* ini dilaksanakan dalam kelompok-kelompok kecil yang beranggotakan 5–7 orang secara heterogen. Pembagian kelompok dilakukan untuk mendorong interaksi antaranggota yang memiliki pengalaman kerja berbeda sehingga peserta dapat saling bertukar pengetahuan, menyusun strategi bersama, dan meningkatkan kemampuan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas.

Pada gambar 1 berikut adalah tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan Kerjasama tim Dan budaya kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja Di TPST Pokmas Berbek Makmur desa Berbek Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo.



Gambar 1. Ilustrasi Tahapan Kegiatan Pengabdian Masyarakat

1. Tahap 1. Survei Lapangan: Merupakan suatu kegiatan observasi yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ke lokasi obyek yang diteliti dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dengan melihat melihat situasi dan kondisi serta permasahan utama serta untuk mempersiapkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat agar berjalan secara efektif dan efisien.
2. Tahap 2 Pelaksanaan *Training Need Analysis*: disebut pula sebagai analisis kebutuhan pelatihan sangat dibutuhkan untuk memperisapkan materi pelatihan yang

efektif dan efisien. Menurut Aribowo, Wijonarko dan Sugito (2024) bahwa *Training Need analysis* (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan merupakan aktifitas yang sangat penting agar training efektif dan efisien, maka analisis kebutuhan pelatihan harus dilakukan secara akurat. TNA sangat dibutuhkan sebelum kegiatan training diselenggarakan agar target dan tujuan training sesuai dengan yang direncanakan, seperti diungkapkan Al Sakafi dkk dalam Zahra dan Ihsan (2026) [17] bahwa pelatihan berpotensi tidak efektif apabila tidak mengikuti tahapan yang terencana. Oleh karena itu, pendekatan sistematis diperlukan agar pelatihan berdampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi.

3. Tahap 3 Pelaksanaan *Outbound training*: Setelah pelaksanaan Training need Analysis selesai serta materi *outbond training* sudah siap, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan *outbound training*.
4. Tahap 4 Evaluasi Pasa *Outbound training*: Pada tahap ini dilakukan evalusai dan monitoring dari kegiatan *outbond training*.

III. PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja melalui *outbound training* pada TPST Pokmas Berbek Makmur dilaksanakan selama 1 hari dengan waktu dari jam 08.00 hingga selesai. Adapun sebanyak sekitar 125 peserta mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Sebagian besar peserta merupakan operator pemilahan sampah (48%), sehingga materi pelatihan difokuskan pada peningkatan koordinasi dan komunikasi antarbagian. Komposisi peserta yang berasal dari berbagai fungsi operasional memungkinkan simulasi outbound menggambarkan kondisi kerja yang sesungguhnya sehingga hasil pembelajaran lebih mudah ditransfer ke lingkungan kerja.

Hasil TNA menunjukkan bahwa komunikasi tim merupakan kebutuhan terbesar (88%). Temuan ini mengindikasikan bahwa permasalahan produktivitas di TPST bukan berasal dari kemampuan teknis pengelolaan sampah, tetapi lebih dipengaruhi oleh kompetensi interpersonal. Nilai observasi menunjukkan peningkatan terbesar terjadi pada aspek komunikasi sebesar 44,8%, sedangkan aspek partisipasi meningkat sebesar 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas outbound mampu menciptakan interaksi yang lebih intensif antaranggota tim. Peningkatan kemampuan komunikasi dan koordinasi yang diamati selama outbound sejalan dengan konsep experiential learning, di mana pembelajaran melalui pengalaman langsung mampu mempercepat perubahan perilaku dibandingkan metode ceramah. Selain itu, peningkatan kerja sama tim mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa teamwork merupakan determinan penting produktivitas kerja pada organisasi berbasis layanan. Rincian dari kegiatan yang dilaksanakan adalah seperti pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Urutan Kegiatan Abdimas Pada TPST Pokmas Berbek Makmur

Waktu	Nama Kegiatan	Pemateri
08.00 - 08.30	Pembukaan & Sambutan	Kepala LPPM dan koordinator TPST Pokmas Berbek Makmur
08.30 - 09.30	Materi Pentingya Kerja Sama Tim (*Team Work)* dan Budaya Kerja	Efrizal Sunni
09.30 - 09.45	Coffee Break	
09.45 - 10.45	Materi Peran Penting Peningkatan Produktivitas Kerja	Handy Aribowo
10.45 -11.45	Materi - Materi *Outbound Training* Sesi 1	Ilyas Indra
11.45 - 12.30	Ishoma	
12.30 - 15.00	Materi *Outbound training* Sesi 2	Ageng Pratiwi & Aris Adi Leksono
15.00 - 15.30	Break	
15.30 - 16.00	Kesimpulan Materi	Ilyas Indra
16.00 - Selesai	Penutup	

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk *outbound training* yang dirancang untuk meningkatkan kerja sama tim (t*eamwork*), membangun budaya kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas kerja anggota TPST Pokmas Berbek Makmur. Rangkaian kegiatan disusun secara sistematis melalui kombinasi penyampaian materi konseptual dan praktik lapangan agar peserta memperoleh pemahaman teoritis sekaligus pengalaman langsung dalam penerapan kerja sama tim.

Secara keseluruhan, pelaksanaan kegiatan berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Kombinasi antara penyampaian materi dan praktik *outbound* memberikan pengalaman belajar yang komprehensif, sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan konseptual, tetapi juga mengembangkan keterampilan kolaborasi, komunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan menyelesaikan masalah yang relevan dengan aktivitas operasional di lingkungan TPST Pokmas Berbek Makmur. Model pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan budaya kerja dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Adapun penjelasan dari setiap tahapan pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

Tahap 1, Survei Lapangan

Pada tahap ini dilakukan kunjungan ke Tempat Pembuangan Sampah Terpatu (TPST) Pokmas Berbek Makmur dalam rangka mengumpulkan informasi yang dibutuhkan terkait kondisi dan suasana kerja di Tempat Pembuangan Sampah Terpadu serta melakukan wawancara dengan pengelola dan pegawai dalam rangka melihat situasi dan kondisi serta permasahan utama untuk mempersiapkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat agar berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 2. Dokumentasi Survei Lapangan pada TPST Pokmas Berbek Makmur

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan koordinator TPST dan beberapa anggota untuk menggali informasi mengenai tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar anggota telah memiliki pengalaman teknis dalam pengelolaan sampah, namun masih terdapat beberapa aspek nonteknis yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait koordinasi antarpersonel, komunikasi dalam tim, pembagian peran yang lebih efektif, serta upaya membangun budaya kerja yang mampu mendukung peningkatan produktivitas organisasi.

Hasil survei lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan TPST tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kerja sama antaranggota, komunikasi yang efektif, kepemimpinan, serta budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, tim pengabdian menyusun materi pelatihan dan aktivitas outbound yang difokuskan pada penguatan kompetensi soft skills, khususnya kemampuan bekerja sama, membangun kepercayaan, meningkatkan komunikasi, menyelesaikan masalah secara kolaboratif, serta menumbuhkan komitmen terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Tahap 2, Pelaksanaan *Training Need Analysis*

Tim pelaksana kegiatan melakukan analisa hasil pengamatan dan pengambilan data di TPST Pokmas Berbek Makmur. Data yang diperoleh dari hasil survei selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif.



Gambar 3. Pelaksanaan *Training Need Analysis*

Pelaksanaan *training need analysis* dilakukan melalui pendekatan partisipatif dengan melibatkan pengelola dan anggota TPST Pokmas Berbek Makmur. Tim pengabdian melakukan diskusi kelompok, wawancara lanjutan, serta analisis terhadap hasil observasi yang telah diperoleh pada tahap survei lapangan. Pendekatan tersebut digunakan untuk menggali informasi mengenai kompetensi yang telah dimiliki peserta, kompetensi yang masih perlu ditingkatkan, hambatan yang sering dihadapi selama bekerja, serta harapan peserta terhadap program pelatihan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan tidak hanya berada pada aspek teknis pengelolaan sampah, tetapi lebih banyak berkaitan dengan pengembangan soft skills yang mendukung efektivitas kerja organisasi. Beberapa kebutuhan utama yang berhasil diidentifikasi meliputi peningkatan kemampuan komunikasi antaranggota tim, penguatan kerja sama (teamwork), pembentukan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, peningkatan motivasi kerja, kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta pengembangan kepemimpinan dalam lingkungan kerja. Selain itu, peserta juga mengharapkan adanya metode pelatihan yang interaktif dan aplikatif sehingga materi yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Paska melakukan diskusi selanjutnya tim pengabdian menyelenggarakan kegiatan sosialisasi materi sebagai tahap persiapan sebelum pelaksanaan *outbound training*. Kegiatan ini bertujuan untuk membangun pemahaman awal peserta mengenai konsep-konsep yang akan diterapkan selama pelatihan, sehingga peserta tidak hanya mengikuti aktivitas *outbound* sebagai permainan, tetapi juga mampu memahami tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Sosialisasi materi menjadi tahapan penting untuk menyelaraskan persepsi peserta mengenai pentingnya kerja sama tim, budaya kerja, dan produktivitas kerja dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Kegiatan sosialisasi dilaksanakan secara interaktif melalui metode ceramah, diskusi, dan tanya jawab yang melibatkan seluruh anggota TPST Pokmas Berbek Makmur seperti yang ditunjukkan pada gambar 4. Materi pertama membahas

pentingnya kerja sama tim (*teamwork*) sebagai fondasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pada sesi ini dijelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan TPST sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap anggota untuk berkomunikasi, saling mendukung, membangun kepercayaan, serta bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama.



Gambar 4 Sosialisasi Materi Sebelum Kegiatan *Outbound training*

Tahap 3, Pelaksanaan *Outbond training*

Pada tahap ini dilakukan kegiatan *outbond training*. Akan tetapi sebelum pelaksanaan kegiatan *outbond training* dilakukan pemaparan materi terlebih dahulu terkait kerjasama tim, budaya kerja dan produktivitas kerja yang dilakukan oleh para fasilitator.



Gambar 5 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan (*Outbound training*)

Outbound training dilaksanakan secara bertahap melalui beberapa permainan (*team building games*) yang dirancang untuk melatih kemampuan komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, pemecahan masalah (*problem solving*), pengambilan keputusan, serta membangun kepercayaan (*trust building*) antaranggota tim. Setiap aktivitas dilakukan secara berkelompok sehingga peserta dituntut untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tantangan yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Berbagai simulasi yang diberikan menuntut peserta untuk saling bertukar informasi, membangun strategi bersama, serta membagi peran sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota. Selama proses pelatihan peserta belajar pentingnya komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, kemampuan mendengarkan pendapat orang lain, serta pengambilan keputusan secara kolektif. Selain itu, beberapa permainan juga dirancang untuk menguji kemampuan tim dalam menghadapi tekanan, mengelola konflik, dan beradaptasi terhadap perubahan situasi yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan.

Selama pelaksanaan kegiatan, fasilitator secara aktif melakukan observasi terhadap dinamika kelompok, pola komunikasi, gaya kepemimpinan yang muncul, serta tingkat partisipasi setiap anggota. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa peserta mulai menunjukkan perubahan perilaku positif dibandingkan dengan kondisi awal. Interaksi antarpeserta menjadi lebih terbuka, koordinasi dalam menyelesaikan tugas semakin baik, dan muncul kesadaran bahwa keberhasilan kelompok hanya dapat dicapai apabila seluruh anggota saling mendukung dan berkontribusi sesuai perannya.

Setiap sesi permainan diakhiri dengan kegiatan refleksi bersama. Pada tahap ini, fasilitator mengajak peserta mendiskusikan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti simulasi, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta menarik pelajaran yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja di TPST Pokmas Berbek Makmur. Melalui proses refleksi tersebut, peserta dapat menghubungkan pengalaman selama *outbound* dengan kondisi nyata yang mereka hadapi dalam aktivitas operasional sehari-hari, seperti pentingnya koordinasi, disiplin, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, dan saling percaya antaranggota tim.

Tahap 4, Evaluasi Pasca *Outbound Training*

Pada tahap dilakukan monitoring dan evaluasi kegiatan outbong training yang berlangsung. Dalam hal ini dilakukan penilaian dari peserta terkait pelaksanaan kegiatam, kualitas fasilitator dan bobot materi berupa penyebaran kuesioner. Monitoring dan evaluasi hasil dari kegiatan *outbond* ini akan dilakukan 1 bulan pasca kegiatan *outbond* dengan melakukan kunjungan lapangan ke TPST Berbek Makmur dan juga melakukan diskusi dan wawancara dengan pegawai dan koordinator TPST Berbek Makmur.

Proses evaluasi dilaksanakan melalui beberapa metode, yaitu observasi, diskusi reflektif, serta pengisian kuesioner umpan balik oleh peserta. Observasi dilakukan oleh tim pengabdian selama pelaksanaan *outbound* untuk menilai tingkat partisipasi peserta, kemampuan bekerja sama dalam kelompok, pola komunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara kolaboratif. Selanjutnya, pada sesi debriefing peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, kendala, serta pembelajaran yang diperoleh selama mengikuti kegiatan. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi peserta terhadap kualitas materi, metode pelatihan, kompetensi fasilitator, serta manfaat kegiatan bagi peningkatan kompetensi kerja.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan respons yang positif terhadap pelaksanaan *outbound training*. Peserta menyatakan bahwa metode

pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) memberikan suasana belajar yang lebih menarik dibandingkan metode pelatihan konvensional. Aktivitas permainan kelompok tidak hanya meningkatkan antusiasme peserta, tetapi juga membantu mereka memahami pentingnya komunikasi yang efektif, koordinasi, saling percaya, dan pembagian peran dalam mencapai tujuan bersama.

Dari aspek pemahaman materi, peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya budaya kerja yang positif dalam mendukung produktivitas organisasi. Melalui sesi refleksi, peserta menyampaikan bahwa nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, komunikasi terbuka, saling menghargai, dan kerja sama merupakan faktor penting yang harus diterapkan dalam aktivitas operasional sehari-hari di TPST Pokmas Berbek Makmur. Komitmen tersebut menjadi indikator bahwa pelatihan tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan pola pikir peserta terhadap pentingnya kolaborasi dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan *outbound training* mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai kerja sama tim, budaya kerja, dan produktivitas kerja, sekaligus mengembangkan keterampilan komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah melalui pengalaman langsung. Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan yang diawali dengan survei lapangan, dilanjutkan dengan *Training Need Analysis*, sosialisasi materi, dan *outbound training* merupakan rangkaian kegiatan yang saling terintegrasi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di TPST Pokmas Berbek Makmur.

IV. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui outbound training di TPST Pokmas Berbek Makmur telah terlaksana dengan baik sesuai tahapan yang direncanakan, yaitu survei lapangan, Training *Need Analysis* (TNA), sosialisasi materi, pelaksanaan *outbound training*, dan evaluasi pascapelatihan. Pendekatan tersebut menghasilkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mitra karena disusun berdasarkan hasil identifikasi permasalahan dan analisis kebutuhan peserta.

Pelaksanaan *outbound training* dengan pendekatan experiential learning terbukti mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya kerja sama tim, budaya kerja, dan produktivitas kerja. Selain meningkatkan pengetahuan, kegiatan ini juga memberikan pengalaman praktis yang mendorong berkembangnya kemampuan komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta kepercayaan antaranggota tim. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta memberikan respons positif terhadap materi, metode pelatihan, dan kompetensi fasilitator, serta menunjukkan peningkatan motivasi untuk menerapkan nilai-nilai kolaborasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Program ini memberikan implikasi bahwa outbound training dapat menjadi salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif bagi organisasi berbasis masyarakat, khususnya dalam pengelolaan Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST). Agar dampak pelatihan dapat berkelanjutan, disarankan kepada pengelola TPST Pokmas Berbek Makmur untuk melaksanakan kegiatan team building, evaluasi kinerja, dan pelatihan penguatan budaya kerja secara berkala sehingga peningkatan produktivitas kerja dapat dipertahankan dan terus berkembang.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi, penghargaan, dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Program Magister Manajemen STIE IBMT Surabaya dan juga Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) STIE IBMT Surabaya atas dukungan dan fasilitasi yang telah diberikan. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik berkat adanya dukungan dan fasilitas yang disediakan, serta arahan kelembagaan yang memastikan kegiatan berjalan sesuai prosedur akademik dan standar mutu pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada coordinator TPST Pokmas Berbek Makmur beserta pihak Kelurahan/Desa Berbek Kecamatan Waru yang telah memberikan kesempatan bagi tim pelaksana untuk menyelenggarakan kegiatan *outbond training* bagi seluruh koordinator dan pergawai, TPST Pokmas Berbek Makmur.

REFERENSI

[1] C. Anggraini and Y. Setyanto, “Peranan Public Relations Dalam Mempertahankan Eksistensi Ramayana,” *Prologia*, vol. 3, no. 2, p. 408, 2019, doi: 10.24912/pr.v3i2.6373.

[2] Adiwijaya, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan,” *SAINS J. Manaj. dan Bisnis*, vol. XVI, no. 1, pp. 55–72, 2023.

[3] Y. Yuniarsih, M. Dadi Priadi, R. Tho At Firdaus, and S. Sabila, “Analisis Strategi Pemasaran Online Untuk Meningkatkan Volume Jumlah Mahasiswa di masa Pandemi Covid-19,” *J. Dimmensi*, vol. 2, no. 1, pp. 35–40, 2022, [Online]. Available: http://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/adbisindonesia/article/download/1186/417

[4] H. Aribowo, G. Wijonarko, and F. A. Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktek Mengelola Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Karyawan*, 1st ed. Yogyakarta: Penerbit KYTA, 2023.

[5] Lesti Nevira, Tazkilla Putri, and Rita Triana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 1, pp. 51–69, 2023, doi: 10.61132/lokawati.v1i1.48.

[6] Putri Wulansari and Anniez Rachmawati Musslifah, “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan,” *RISOMA J. Ris. Sos. Hum. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 3, pp. 92–102, 2024, doi:

10.62383/risoma.v2i3.91.
[7] R. F. Ardelia and U. Pristiana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 250–261, 2025, doi: 10.32672/jsi.v25i1.1048.
[8] D. H. Octavia and Budiono, "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 954–965, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p954-965.
[9] Subandrio and D. Avila, "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU," *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 116–122, 2022, doi: 10.61567/jmmib.v3i2.120.
[10] K. D. N. Anggeline, M. A. Meitriana, and I. N. Sujana, "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan DI PT. BPR Nusamba Kubutambahan," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 9, no. 2, pp. 441–450, 2017, doi: 10.23887/jjpe.v9i2.20121.
[11] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v1i3.426.
[12] G. Wijonarko and A. Wirapraja, "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM)," *KONSTELASI Konvergensi Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 13–22, 2022, doi: 10.24002/konstelasi.v2i1.5545.
[13] A. L. Hakim and D. Hidayati, "Operasional Bank Sampah dalam Pembentukan Gaya Hidup Berkelanjutan," *Syntax Admiration*, vol. 4, no. 11, pp. 2262–2272, 2023, doi: 10.46799/jsa.v4i11.921.
[14] A. T. Mandagi and Y. Purukan, "Peran Pemerintah Dan Masyarakat Dalam Mengelola Sampah Dengan Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST) Di Kelurahan Kairagi Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado," *TEKNO*, vol. 21, no. 86, pp. 1951–1958, 2023.
[15] K. Ningsih and Hamamah, "Matriks Internal Factor Evaluation (IFE) dan External Factor Evaluation (EFE) Buah Naga Organik (Hylocereus Undatus)," *J. Ilm. Fak. Pertan.*, vol. 26, no. 4, pp. 1–37, 2014.
[16] G. S. Sarmad *et al.*, "Do Quality Management Practices, Organizational Ambidexterity, and Green Innovation Influence Sustainable Performance? A Structural Equation Modeling approach," *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, vol. 14, no. 100, pp. 1–25, 2024, doi: 10.1177/18479790221146443.
[17] A. Zahra and M. C. Ihsan, "Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Untuk Mendukung Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Logistik Di Bidang Keagenan Kapal)," *J. Akuntansi, Manaj. dan Bisnis Digit.*, vol. 5, no. 2, pp. 541–554, 2026, doi: 10.37676/jambd.v5i2.10623.