



Capacity Building Balmon Mataram Di Era New Normal Anema Wellness & Resort Pantai Sire Kabupaten Lombok Utara

¹K. Dedy Sandiarsa, ²Muhammad Muhlisin, ³M. Asrul Hasby, ⁴Ni Wayan Prami, ⁵Edi Firman

^{1,2,3,4,5}Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Pendidikan Mandalika.

*Correspondence e-mail: tawaliyosi@gmail.com

Diterima: Januari 2021; Direvisi: Februari 2021; Dipublikasi: Maret 2021

Abstrak

Kegiatan *capacity building* ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Kemampuan Komunikasi Dalam Membangun Team Yang Solid, 2) Attitude for greater altitude dan 3) Peran Etika Dalam Sebuah Pencapaian. Kegiatan ini berlangsung selama tiga hari dan dua malam (28-30 Desember 2020) di ANEMA WELLNESS & RESORT PANTAI SIRE KABUPATEN LOMBOK UTARA. Jumlah peserta yang terlibat dalam kegiatan ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari 12 perempuan dan 28 laki-laki. Pendekatan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah dengan menggunakan metode bermain peran dimana setiap peserta memiliki peran masing-masing dalam tiga sub kegiatan. Adapun nara sumber yang terlibat adalah: 1) Motivational Session yang diisi oleh sang Motivator Energic Pulau Lombok yakni "RINJANA KURNIAWAN" dengan mengusung tema "Kemampuan Komunikasi dalam membentuk Tim yang Solid"; 2) *Amazing Race Capacity Building* yang merupakan Konsep *Employee gathering* bagi seluruh staf BALMON MATARAM dengan kegiatan yang begitu seru dengan rancangan kegiatan yang serba interaktif. Pendekatan experiential learning yang diminta dalam kerangka acuan kerja diterjemahkan oleh Coren Lombok yang tertuang ke dalam sebuah konsep *Capacity Building* yang dikemas dengan alur kegiatan yang serba interaktif di setiap sessinya dan tentu bagian dari pengaplikasian materi yang sudah diserap dari sang Motivator di Hari Pertama. Nilai-nilai kebersamaan dalam konsep *Capacity Building* ini juga diangkat melalui aktifitas harian yang sangat erat dengan kegiatan rutinitas di kantor yang fundamental yang meliputi beberapa aspek penting mulai dari perencanaan yang matang (*planning*), kordinasi dan kerjasama (*coordination & cooperation*), *trust*, *timing*, *efficiency*, *commitment* dan *competence*. Kegiatan-kegiatan interaktif yang melibatkan antar karyawan, tenaga kontrak dan jajaran managerial akan mampu menjadi media efektif yang mengantarkan pesan yang terkandung dalam tema *Capacity Building "Attitude For Greater Altitude"*; 3) Spiritual Motivation dengan tema Peran Etika Dalam Sebuah Pencapaian yang dibawakan oleh sosok sederhana sang inspirator dengan ragam capaian dan penghargaan baik Nasional maupun Dunia International, Beliau adalah TGH. Hasanain Djuaini, LC. MH. Rangkaian acara inti yang ketiga ini merupakan summery dari 2 rangkaian kegiatan sebelumnya yang mengulas detail tentang peran penting etika dalam sebuah pencapaian.

Kata kunci: *Capacity building*, *New Normal*, Komunikasi

Sitasi: Sandiarsa D. K., Muhlisin M., Hasby A. M., Prami W. N., Firman, E. (2021). Capacity Building Balmon Mataram Di Era New Normal Di Anema Wellness & Resort Pantai Sire Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal Ilmiah IKIP Mataram*. 8 (1). 148-154.

PENDAHULUAN

Pola kerja *Work From Home* ataupun pengurangan jam kerja membentuk sebuah karakter kerja baru bagi pekerja. Pola kerja *online* yang selama ini dilakukan saat *Work From Home* berpengaruh besar terhadap team *engagement* dalam organisasi. Ditambah lagi pengaruhnya pada tegaknya *corporate value* dalam diri pekerja. Tentunya *Boosting Process* akan dibutuhkan dalam mengembalikan itu semua dalam proses *Engine Restart*

Tiap bidang usaha mau tidak mau akan menghadapi *New Normal Era* di bidang usaha masing-masing. Dan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dituntut memiliki kesadaran dan cara pikir yang **inline** dengan kebutuhan tersebut. Jadi, sumber daya manusia merupakan pilar penting yang wajib dikelola dalam fase engine restart ini. Refreshment program bermuatan peningkatan kapasitas bisa jadi adalah salah satu hal yang dibutuhkan guna menjawab tantangan kebutuhan di atas.

Tentunya dengan metode yang pas dan mudah diterima oleh SDM di organisasi tersebut. Metodenya mesti 'asyik', karena harus diperhatikan pula selama masa *Work From Home* atau pola kerja lain di masa pandemi, tidak sedikit muncul kondisi *boring dan stress* yang dialami oleh para pekerja dalam organisasi bisnis. Sehingga metode refreshment program yang asyik akan memiliki *acceptability* yang tinggi dikalangan peserta program.

Experiential learning boleh jadi metode yang memenuhi syarat "asyik" tersebut. Eksperiensial akan menjadi proses belajar yang partisipatif dan tidak menggurui. Peserta program terlibat aktif dalam sebuah siklus pengalaman yang terstruktur. Karakter programnya 'bisa diatur' dengan kekentalan warna tertentu, edukasi, rekreasi atau gabungan dari keduanya.

Dalam penerapannya di fase engine restart ini, tentunya tiap program wajib diimplementasi dengan memperhatikan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Jumlah pesertanya pasti relatif terbatas, tidak seperti dalam program serupa di masa-masa normal sebelumnya. Pemilihan jenis aktifitas juga wajib memperhatikan faktor physical distancing antar peserta. Pemilihan lokasi program juga harus disaring pada lokasi-lokasi yang relatif aman sesuai protokol yang berlaku.

Konsep Capacity Building dengan pendekatan metode experiential learning sangat memungkinkan menggunakan banyak media. Karena sejatinya metode experiential learning sangatlah luwes untuk digunakan untuk mencapai objektifitas dari sebuah kegiatan. Salah satunya adalah konsep *Capacity Building* yang dirancang Team Coren Lombok pada kesempatan yang diberikan oleh Balmon Mataram untuk mengelola 3 *Events* dengan konsep berbeda dengan detail sebagai berikut; 1) Motivational Session yang di isi oleh sang Motivator Energic Pulau Lombok yakni "Rinjana Kurniawan" dengan mengusung tema "Kemampuan Komunikasi dalam membentuk Tim yang Solid; 2) *Amazing Race Capacity Building* yang merupakan Konsep Employee gathering bagi seluruh staf BALMON MATARAM dengan kegiatan yang begitu seru dengan rancangan kegiatan yang serba interaktif. Pendekatan experiential learning yang diminta dalam kerangka acuan kerja diterjemahkan oleh Coren Lombok yang tertuang ke dalam sebuah konsep *Capacity Building* yang dikemas dengan alur kegiatan yang serba interaktif di setiap sessinya dan tentu bagian dari pengaplikasian materi yang sudah diserap dari sang Motivator di Hari Pertama.

Nilai-nilai kebersamaan dalam konsep *Capacity Building* ini juga diangkat melalui aktifitas harian yang sangat seras dengan kegiatan rutinitas di kantor yang fundamental yang meliputi beberapa aspek penting mulai dari perencanaan yang matang (*planning*), kordinasi dan kerjasama (*coordination &*

cooperation), *trust*, *timing*, *efficiency*, *commitment* dan *competence*. Kegiatan-kegiatan interaktif yang melibatkan antar karyawan, tenaga kontrak dan jajaran managerial akan mampu menjadi media efektif yang mengantarkan pesan yang terkandung dalam tema *Capacity Building "Attitude For Greater Altitude"*; dan 3) adalah Spiritual Motivation dengan tema Peran Etika Dalam Sebuah Pencapaian.

METODE

Kegiatan ini dilakukan dengan metode partisipatif. Metode ini merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif yang lebih melihat fenomena secara lebih luas dan mendalam sesuai dengan apa yang terjadi dan berkembang pada situasi sosial yang dikaji. Jumlah peserta yang terlibat dalam kegiatan ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari 12 perempuan dan 28 laki-laki. Pendekatan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah dengan menggunakan metode bermain peran dimana setiap peserta memiliki peran masing-masing dalam tiga sub kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi adalah jembatan atau sarana untuk manusia berinteraksi dengan manusia yang lain, maka bisa dibilang komunikasi merupakan aspek yang paling penting agar manusia bisa saling terhubung satu sama lain. Dalam lingkungan kerja, pangkat bukanlah menjadi tolak ukur seseorang untuk bertutur kata yang baik dan benar, namun bertutur kata yang baik dan benar haruslah dipraktekkan oleh semua orang, bukan hanya atasan atau bos dan pegawai saja, security, cleaning service pun harus melakukannya.

Namun terkadang seseorang menggunakan bahasa yang baik, sopan dan benar tersebut hanya pada orang-orang tertentu saja seperti atasan, rekan kerja, sahabat dan cenderung menggunakan bahasa yang bersifat perintah dan dengan nada yang kurang mengenaikan bagi yang pangkatnya berada dibawah mereka.

Hal ini tentunya keliru, semua orang berhak diperlakukan dengan baik dan mereka pasti menginginkan diperlakukan dengan baik oleh orang-orang yang sekalipun mereka tidak kenal. Hal tersebut akan membuat seseorang menjadi nyaman, senang dan dapat menjalin keakraban satu sama lain.

Hal sederhana yang dapat dilakukan ialah dengan berbicara sambil tersenyum, dengan tersenyum seseorang akan menunjukkan ekspresi yang paling menyenangkan dan tentunya akan membuat orang yang melihatnya juga merasa senang, apabila seseorang berbicara sambil tersenyum maka secara psikologis bahasa yang digunakan akan lebih mudah dimengerti apalagi ditambah dengan nada yang lembut maka akan muncul suatu keinginan untuk membalas ucapan tersebut dengan balasan yang baik pula.

Apabila perilaku tersebut dipraktekkan dalam lingkungan kerja maka dapat dipastikan hubungan kerja seluruh pegawai akan terjalin dengan baik dan menyenangkan. Rasa nyaman berkomunikasi dan berinteraksi satu dengan yang lain akan menciptakan hubungan kerja yang solid dan profesional.

Ice breaking dan *Grouping* merupakan start terbaik kegiatan *Amazing Race* yang *Fun*. Setelah Peserta sudah dibagi menjadi beberapa group atau kelompok lewat metode bermain, tiap kelompok mendapatkan sebuah tantangan (*circle quiz*) yang merupakan sebuah tantangan (Masalah) yang bisa dipecahkan hanya dengan kerjasama semua anggota tim untuk menempatkan dan melihat (tantangan/masalah) tersebut dari sudut pandang/ perspektif semua anggota. *Game* ini melatih kepekaan, konsentrasi, inisiatif, kerjasama semua element anggota dalam memecahkan sebuah problematika.

Kemudian tiap group akan mendapatkan petunjuk lanjutan untuk menuju pos pertama. Peserta akan menelusuri bibir pantai untuk menemukan tiap pos. Saat tiba di pos pertama, peserta akan memainkan sebuah game yang dinamakan Turtle Hunting. Pada game ini peserta akan bermain dengan kelompoknya masing-masing, satu-persatu peserta akan melewati jaring jaring yang sudah disiapkan oleh panitia dengan menggunakan penutup mata. Leader dalam suatu kelompok akan mengarahkan anggota-nya untuk melewati jaring-jaring tersebut dengan baik agar tidak menginjak ranjau, jika salah satu peserta menginjak ranjau tersebut, maka peserta itu harus diganti dengan peserta selanjutnya. Dan, peserta terakhir akan mencari petunjuk yang sudah ditanam di dalam pasir dengan mata yang masih tertutupi oleh kain.

Setelah peserta mendapatkan petunjuk, peserta akan diarahkan untuk melanjutkan susur pantai hingga menemukan sebuah warung yang berada di kawasan pantai Sire Indah, peserta harus mencari tau dan menanyakan kalimat berikut ini "*Napi gaweang epe?*" kepada pemilik warung. Jika jawaban dari pemilik warung ialah "*Balmon Mataram*" maka peserta berada di warung yang tepat. Peserta akan mendapatkan *challenge* selanjutnya dari pemilik warung.

Di pos kedua ini, peserta akan bermain game yang dinamakan *Water Transfer*. Pada awalnya, peserta akan mencari peralatan yang terletak di bawah pohon cemara, peralatan itu akan digunakan untuk mengeluarkan bola pingpong dari gelas yang sudah disiapkan. Salah satu peserta akan mengambil air laut menggunakan sponge yang sudah disiapkan, dan peserta lain akan memegang bilah pipa, bilah pipa tersebut berfungsi untuk mengalirkan air yang sudah diambil oleh salah satu peserta dengan sponge. Peserta lain akan memegang bilah pipa dan mengalirkan air ke gelas hingga penuh dan bola pingpong tersebut keluar dari gelas. Kelompok yang berhasil akan mendapatkan petunjuk untuk *challenge* selanjutnya.

Pada petunjuk selanjutnya, tiap kelompok diarahkan untuk menemukan kapal yang memiliki ukiran tokoh pewayang terkenal yang memiliki julukan "Otot Kawat Tulang Besi" dan ia merupakan putra dari Dewi Arimbi.

Setelah menemukan kapal tersebut, di sebelah kiri peserta akan melihat kawasan dari Lombok Golf Kosaido Country Club, peserta akan berjalan hingga menjumpai area Driving Range, yang mana biasa digunakan oleh pemain dengan level pemula hingga profesional berlatih untuk memukul bola, memperbaiki pukulan, dan meningkatkan akurasi pukulan. Tiap peserta akan memukul bola, dan panitia akan melihat kelompok mana yang memiliki pukulan terjauh.

Selanjutnya, tiap kelompok akan melakukan selebrasi dengan merangkai sebuah layangan yang di bagian punggung layangan tersebut terdapat abjad huruf dan masing masing kelompok akan berkolaborasi melakukan selebrasi dengan membuat formasi dengan susunan yang akan membentuk kata "BALMON"

Kepentingan kita sekarang bahwa masyarakat harus memiliki quotion yang multiple, jangan hanya mati di spiritualnya, sosialnya tapi di intelektualnya juga harus.

Al-qur'an itu pada dasarnya semua kitab suci diturunkan untuk semua manusia, tugas kita sebagai manusia membuktikan bahwa semua kitab suci itu satu, semua perintah agama itu baik. Untuk membuktikan itu semua kita melakukan proses yang namanya berkenalan dari perkenalan itu proses kita saling mengenal satu dengan yang lainnya. Perkenalan itu adalah proses wisata proses mengenal satu sama yang lain. Contoh ilustrasi, dari Alquran mengatakan yang artinya wahai manusia kami jadikan kamu dari laki-laki dan perempuan dan kami jadikan kamu berkeluarga berkeluarga diatas keluarga itu ada bangsa-bangsa. Jadi kekeluargaan melebur kedalam kebangsaan. Bangsa ini ada yang sudah ada, yang sudah diberikan kesamaan kulit, kesamaan bahasa, dll. Tetapi ada juga kebangsaan yang Made by us atau buatan kita sendiri seperti bangsa Indonesia, tetapi kita sepakat menganggap bangsa-bangsa kecil ini sebagai sub sebuah bangsa yang lebih besar dari yang sudah kita resmikan, maka kepentingan-kepentingan didalam batasan batasan keluarga ini harus dikorbankan demi kepentingan yang lebih besar yaitu bangsa.

Rasulallah SAW mengatakan yang artinya inti daripada tulusnya aku ini adalah untuk menyempurnakan akhlak. Jika anda tidak berakhlak tidak baik didepan orang yang berbeda dengan anda maka anda sudah munculkan aib. Suatu hari Rasulullah berkata celaka sekali orang yang sudah menghina orang tuanya, apa ada yang sudah menghina orang tuanya ya Rasulullah? Ada, orang yang menghina orang tua orang lalu anak orang yang dihina dia itu menghina

orang tuanya dia, maka sama dengannya kita menghina orang tua. Begitu juga dengan agama, sesuatu yang tidak bisa dipaksakan, percuma mengajak orang masuk Islam tapi hatinya tidak Islam. Keyakinan itu urusan sendiri, kewajiban kita hanya memotivasi orang, keyakinan kita adalah cerminan daripada tingkah laku. Jadi tugas kita adalah buktikan keyakinan itu untuk memotivasi orang melakukan yang terbaik. Maka berlomba-lomba lah dalam kebaikan, tunjukan keyakinan anda dapat memotivasi. Namun motivasi ini sering dijadikan kambing hitam, banyak yang sering berkata saya tiap hari berdoa, tapi tidak dikabul kabulkan. Tuhan pernah berkata berdoalah padaku niscaya akan aku kabulkan, Permasalahannya apa kah anda sering berdoa, benarkah cara anda berdoa, frekuensi doa anda seperti apa, anda tidak mempermasalahkan cara anda berdoa namun yang anda permasalahkan adalah anda ingin segera mendapatkan jawaban sesuai dengan yang anda mau. Doa itu adalah permintaan dari makhluk kepada sang pencipta, jadi kita harus bersungguh sungguh dalam melakukannya. Ada yang bertanya katanya Tuhan maha pengasih tapi kenapa tuhan berikan kita penderitaan. Ada imam yang namanya Muhammad syahwalia sawari berkata kalau semuanya diselesaikan oleh Tuhan kamu kerja apa, darimana kamu dapet pahala, darimana kamu mendapatkan kunci masuk surga kalo kamu tidak mengerjakan kebaktian kebaktian itu untuk mendapatkan pahala dan surganya. Dengan demikian Tuhan pasti mempermudah segala urusan kita, baik itu di dunia maupun diakhirat

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan dapat disimpulkan bahwa Capacity building dapat memberikan efek positif dan berdampak pada kemampuan managerial. Selain itu kegiatan berdampak pada motivasi dan semangat kerja kariawan, manager dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuaini, Hasanain 2020. *Peran Etika Dalam Sebuah Pencapaian*. Mataram
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gandara, Rida, 2008. *Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Dinas Hukum Miliki Negara*. Bandung: Alfabeta.
- Grindle, M.S., 2004. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston, MA : Harvard Institute for International Development.
- Hardjanto, Imam. 2006. *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

- Haryanto, Agus & Team. 2020. *Amazing Race Capacity Building "Attitude for greater altitude" Mataram*
- James P. Spradley. 2007. *Metode etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Kurniawan, Rinjana. 2020. *Kemampuan Komunikasi Dalam Membangun Team Yang Solid" Mataram*
- Lukman, Sampara. 2000. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta : STIA LAN Press.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: LPP STIM YKPN.
- Milen, Anelli. 2004. *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.