

## Pengembangan Kemampuan Kepemimpinan pada Pengurus Persyarikatan Melalui Kegiatan 'Outbound'

Isna Hikmawati<sup>1</sup>✉, Ugung Dwi Ario Wibowo<sup>1</sup>, Titik Kusumawinakhyu<sup>1</sup>, Ragil Setiyabudi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Purwokerto

✉ Korespondensi: [isnahikmawati@ump.ac.id](mailto:isnahikmawati@ump.ac.id), +62 815 4889 0521

Diterima: 19 Februari 2026

Disetujui: 29 April 2026

Diterbitkan: 30 April 2026

### Abstrak

**Latar belakang:** Permasalahan yang hampir ada di setiap kepengurusan Muhammadiyah dan Aisyiyah, baik cabang maupun ranting, adalah kurangnya semangat anggota pengurus dalam kegiatan organisasi. Hal tersebut tercermin dari persentase kehadiran rapat-rapat pengurus PCM dan PCA Tambak yang masih berkisar 10-15 persen. **Tujuan:** Untuk mengembangkan kepemimpinan pengurus cabang dan ranting Muhammadiyah dan Aisyiyah, sehingga berdampak pada partisipasi anggota dalam menjalankan program-programnya. **Metode:** Partisipan pengabdian masyarakat ini terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, ketua dan anggota majelis atau bidang, pimpinan amal usaha di lingkungan cabang dan ranting Muhammadiyah dan Aisyiyah sebanyak 122. Kegiatan berbentuk *outbound* dengan tema kepemimpinan. Pemandu *outbound* adalah instruktur atau tim *outbound* Pimpinan Daerah Muhammadiyah Banyumas. *Outbound* dilaksanakan pada hari Ahad, tanggal 25 Mei 2025, bertempat di Pantai Cemaran Sewu, Cilacap, Jawa Tengah. Untuk mengukur tingkat pemahaman tentang kepemimpinan, digunakan kuesioner *community building* yang diisi oleh partisipan sebelum dan sesudah kegiatan *outbound*. Analisis dilakukan dengan membandingkan skor sebelum dan sesudah kegiatan dengan *paired t test*. **Hasil:** Rerata skor *community building* sebelum *outbound* 66,54±7,794 poin, sedangkan sesudah *outbound* reratanya 87,61±4,588 poin dengan perbedaan rerata 21,066±8,941 poin dan berbeda signifikan ( $p=0,0001$ ). **Kesimpulan:** Kegiatan *outbound* berpengaruh terhadap peningkatan pemahaman kepemimpinan pengurus Muhammadiyah dan Aisyiyah.

**Kata kunci:** Aisyiyah, kepemimpinan, Muhammadiyah, outbound, persyarikatan

### Abstract

**Background:** The problem that almost exists in every Muhammadiyah and Aisyiyah management, both branches and sub-branches, is the lack of enthusiasm of the management members in organizational activities. This is reflected in the percentage of attendance at the PCM and PCA Tambak management meetings which is still around 10-15 percent. **Objective:** To develop the leadership of the Muhammadiyah and Aisyiyah branch and sub-branches management, so that it has an impact on member participation in carrying out its programs. **Method:** Participants in this community service consisted of the chairman, vice chairman, secretary, treasurer, chairman and members of the council or field, leaders of charitable efforts in the Muhammadiyah and Aisyiyah branch and sub-branches environment totaling 122. The activity was in the form of an outbound with the theme of leadership. The outbound guide was an instructor or outbound team from the Muhammadiyah Banyumas Regional Leadership. The outbound was held on Sunday, May 25, 2025, at Cemaran Sewu Beach, Cilacap, Central Java. To measure the level of understanding of leadership, a Community Building questionnaire was used which was filled out by participants before and after the outbound activity. The analysis was conducted by comparing scores before and after the activity using a paired t-test. **Result:** The average community building score before the outbound was 66.54±7.794 points, while after the outbound the average was 87.61±4.588 points, with a mean difference of 21.066±8.941 points and a significant difference ( $p=0.0001$ ). **Conclusion:** The outbound activity has an impact on improving the leadership understanding of Muhammadiyah and Aisyiyah administrators.

**Keywords:** Aisyiyah, leadership, Muhammadiyah, outbound, organization

## PENDAHULUAN

Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi kemasyarakatan Islam, dalam era modern memiliki tantangan yang tidak hanya berkaitan dengan penguatan institusional, tetapi juga dengan penguatan hubungan antarsesama anggota, terutama dalam membangun solidaritas dan rasa kebersamaan di tingkat cabang maupun ranting. Manajemen organisasi dalam Muhammadiyah, sebagaimana organisasi secara umum, merupakan upaya meningkatkan lingkungan kerja yang memperlakukan anggota atau simpatisannya dengan menghargai pendapat setiap orang [1].

Perkembangan teknologi informasi dan mobilitas sosial yang cepat telah menciptakan dinamika baru dalam masyarakat. Hal ini berpengaruh terhadap cara komunikasi dan interaksi di dalam organisasi. Keberagaman latar belakang, profesi, serta usia anggota Muhammadiyah khususnya di tingkat cabang dan ranting memerlukan pendekatan yang lebih inklusif untuk memastikan seluruh anggota dapat berkontribusi secara maksimal. Permasalahan yang hampir ada di setiap kepengurusan Muhammadiyah, baik cabang maupun ranting, adalah kurangnya semangat anggota pengurus dalam kegiatan organisasi. Pimpinan Cabang Muhammadiyah Tambak memiliki 11 ranting dengan dinamika yang berbeda di antara ranting yang ada. Jumlah pengurus cabang kurang lebih 85 orang dari seluruh majelis yang ada. Sedangkan jumlah pengurus ranting rata-rata per ranting adalah 10–15 orang, tergantung rantingnya. Jika dijumlahkan dari seluruh ranting yang ada, bersama pengurus cabang, kurang lebih 185 orang. Namun demikian, pada saat kegiatan pertemuan rutin, persentase kehadiran pengurus masih sangat rendah, kurang lebih hanya 10–15 persen.

*Community building* atau pembangunan komunitas dalam konteks organisasi Muhammadiyah menjadi sangat penting untuk mempererat hubungan antar anggota, meningkatkan partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta memperkuat nilai-nilai sosial Islam yang menjadi dasar gerakan Muhammadiyah. Dengan adanya kegiatan *community building*, diharapkan dapat tercipta suasana organisasi yang harmonis dan saling mendukung dalam setiap program yang telah direncanakan. Melalui kegiatan pelatihan kepemimpinan dengan metode *outbound*, diharapkan dapat mengoptimalkan potensi pengurus cabang dan ranting, meningkatkan kapasitas individu dan kelompok, serta memperkuat kontribusi Muhammadiyah dalam menciptakan perubahan sosial yang positif di masyarakat. *Outbound* merupakan salah satu metode pembelajaran yang efektif untuk membangun tim dan karakter (*character and teamwork building*) serta pengalaman kegiatan outdoor yang bersifat mempertajam potensi kepemimpinan [2]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *outbound* efektif meningkatkan kompetensi sikap,

pengetahuan, dan keterampilan pada siswa SMA [3]. *Outbound* bermanfaat untuk meningkatkan kepercayaan diri, melatih kemampuan sosial, melatih kemandirian, melatih motorik, dan juga menumbuhkan rasa cinta terhadap alam [4]. Pelaksanaan *outbound* memberikan pengalaman kepada peserta didik dalam kehidupan sosial dan juga melatih peserta didik untuk lebih terlibat dalam pembelajaran akademis [5]. Fenomena permasalahan yang ada pada mitra antara lain kurang aktif dalam kegiatan rapat koordinasi, realisasi program yang sangat lambat, rendahnya kontribusi kepesertaan ke tingkat yang lebih tinggi seperti pertemuan yang diselenggarakan pimpinan daerah, dan beberapa permasalahan lainnya. Kegiatan *community building* melalui pelatihan dengan metode *outbound* diharapkan dapat menciptakan suasana organisasi yang harmonis, saling mendukung, dan semangat kebersamaan dalam setiap program yang telah direncanakan.

## METODE

Kegiatan *outbound* kepemimpinan pada pengurus cabang dan ranting Muhammadiyah dan Aisyiyah Tambak sebanyak 122 orang. Peserta *outbound* terdiri dari ketua, wakil, sekretaris, bendahara, ketua dan anggota majelis atau bidang, pemimpin amal usaha di lingkungan cabang dan ranting Muhammadiyah dan Aisyiyah. Pemandu *outbound* adalah instruktur atau tim *outbound* Pimpinan Daerah Muhammadiyah Banyumas. *Outbound* dilaksanakan pada hari Ahad, tanggal 25 Mei 2025, bertempat di Pantai Cemar Sewu, Cilacap, Jawa Tengah. Kuesioner *community building* dibagikan dan diisi oleh peserta sebelum dan sesudah *outbound*. Dampak atau pengaruh kegiatan berbasis *community building* dinilai dengan membandingkan skor sebelum dan sesudah kegiatan menggunakan *paired t-test*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh partisipan mengikuti kegiatan *outbound* dengan antusias penuh kegembiraan. Kegiatan di alam terbuka dengan situasi lingkungan yang menyenangkan memicu rasa gembira yang tak dapat diraih saat beraktifitas di dalam ruang kerja (Gambar 1). Suasana hati yang gembira sengaja diciptakan agar memberikan kemudahan penerimaan materi kepemimpinan yang disampaikan.

Pemahaman partisipan tentang kepemimpinan yang diambil sebelum dan sesudah kegiatan menunjukkan adanya perubahan menjadi lebih baik. Rerata skor yang sebelumnya  $66,54 \pm 7,794$  poin meningkat menjadi  $87,61 \pm 4,588$  poin setelah kegiatan dilaksanakan. Hal lain yang ditemukan adalah batas nilai minimum skor sebelumnya sebesar 30 poin, namun setelah kegiatan meningkat sangat tinggi menjadi 80 poin. Capaian nilai maksimum yang semula 68 poin meningkat menjadi 98 poin.



Gambar 1. Kegiatan outbound kepemimpinan

Analisis dengan *paired t-test* menunjukkan hasil yang signifikan ( $p= 0,0001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan *outbound* memberikan dampak positif dalam pengembangan kepemimpinan bagi segenap partisipan yang merupakan pengurus organisasi kemasyarakatan.

Tabel 1. Skor persepsi kepemimpinan (n=122)

Skor	Rerata±SD	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
Sebelum	66,54±7,794	30	68
Sesudah	87,61±4,588	80	98

*Outbound* merupakan kegiatan dengan metode bermain sambil belajar yang dilakukan di alam terbuka yang berdasarkan pada prinsip belajar melalui pengalaman langsung (*experiential learning*) yang disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi, dan petualangan sebagai media penyimpanan materi [6]. Kegiatan *outbound* dapat meningkatkan kemampuan *problem solving*, membangun kepercayaan diri, serta mempererat kerjasama antar peserta. Kegiatan *outbound* memerlukan seorang fasilitator yang bisa membimbing dan memberikan arahan kepada peserta pembelajaran sepanjang acara tersebut dimulai. Dalam kegiatan *outbound* ini, pemandu atau pengampunya adalah instruktur dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Banyumas. Peserta diberikan berbagai permainan pengembangan keterampilan sosial dan peserta sebagian besar belum pernah mengikuti kegiatan *outbound*, namun beberapa telah pernah mengikuti yang diselenggarakan di lingkungan kerja masing-masing peserta.

*Outbound* berisi materi tentang komunikasi yang interaktif, *ice-breaking*, *team building*, dan strategi pemecahan masalah yang dikemas dengan permainan yang menyenangkan sehingga bisa melatih komunikasi sebagai unsur penting

dalam membangun komunitas, melatih soft skill dan hard skill-nya, melatih kesadaran peserta dalam bekerja sama di dalam organisasi.

*Outbound* berpengaruh terhadap *community building* pengurus ranting dan cabang Muhammadiyah dan Aisyiyah. (Tabel 1). Kegiatan *outbound* berawal dari sebuah pengalaman sederhana seperti bermain yang membantu setiap peserta merasa senang dan bahagia. Dengan bermain, peserta dapat belajar menggali dan mengembangkan potensi, rasa ingin tahu, serta meningkatkan rasa percaya dirinya, khususnya dalam kemampuannya bekerja sama dalam tim di organisasi. Kepercayaan diri merupakan sikap dan keyakinan individu akan kemampuan sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkan sebagai suatu perasaan yakin pada tindakannya, bertanggung jawab, dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Namun demikian, rasa percaya diri yang berlebihan dapat menghambat perkembangan seseorang.

Seseorang yang memiliki kepercayaan diri mempunyai ciri-ciri toleransi, tidak memerlukan dukungan orang lain dalam setiap pengambilan keputusan atau mengerjakan tugas, selalu bersikap optimis dan dinamis, serta memiliki dorongan prestasi yang kuat. Kepercayaan diri yang baik diharapkan akan melahirkan pribadi yang yakin terhadap dirinya, kompeten, dan menghargai dirinya secara sehat dan positif. Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan seseorang untuk mampu berperilaku sesuai dengan harapan dan keyakinannya. Dengan bahasa lain, kepercayaan diri adalah keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh [9].

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat pengaruh kegiatan *outbound* terhadap kepercayaan diri anak di Sekolah PG-TK Citra Alam Ciganjur, Jakarta Selatan. Pengaruh kegiatan *outbound* terhadap kepercayaan diri anak usia 5-6 tahun dapat berkontribusi sebesar 33,8% [10]. Program *Outbound and Team Building* dirancang bagi organisasi atau perusahaan yang ingin meningkatkan atau membangun sikap kepemimpinan dan kerja sama kelompok dalam diri karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi [11]. Manfaat mengikuti kegiatan *outbound* di antaranya dapat membangun rasa percaya diri, mengasah kemampuan bersosialisasi, dapat menumbuhkan rasa empati, melahirkan semangat belajar, dan melatih ketahanan mental dan pengendalian diri [12]. Selain itu juga bermanfaat untuk membangkitkan semangat dan motivasi untuk terus terlibat dalam kegiatan, melatih lebih mandiri dan bertindak sesuai keinginan, menanamkan nilai positif, mampu berkomunikasi dengan baik, dan mengetahui cara belajar yang efektif dan kreatif [2].

Hasil evaluasi menunjukkan partisipasi aktif peserta sangat luar biasa dalam kegiatan *outbound*, dan beberapa

peserta berharap kegiatan tersebut dapat menjadi agenda rutin dalam tiap periode kepengurusan. Permainan dalam *outbound* yang diberikan menjadi sarana untuk memfasilitasi peserta dalam mengenali potensi yang dimiliki oleh pribadi maupun kelompok dan berbagai hambatan yang selama ini dirasakan. Peserta menyatakan senang dengan pelaksanaan kegiatan pengabdian karena dapat memberikan penyegaran dan menambah keterampilan bagi mitra. Keterampilan yang diberikan tidak hanya bagaimana mengembangkan strategi komunikasi yang efektif, tetapi juga bagaimana mendapatkan informasi tambahan tentang kelebihan serta kelemahan masing-masing peserta dalam mengevaluasi kinerja pribadi agar lebih produktif di masa mendatang [13]. Faktor penghambat dalam kegiatan *outbound* biasanya adalah jumlah fasilitator *outbound* yang minim dengan jumlah peserta yang banyak [14]. Program *Outbound and Team Building* dapat dirancang bagi organisasi, perusahaan atau sekolah-sekolah yang ingin meningkatkan atau membangun sikap kepemimpinan dan kerja sama kelompok dalam diri karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi [15]. Setelah kegiatan *outbound* selesai, panitia tim instruktur membuat dokumentasi dan disosialisasikan hasil kegiatan *outbound* kepada seluruh anggota di persyarikatan, baik Aisyiyah maupun Muhammadiyah, dalam bentuk foto, video, laporan, dan dokumentasi. Ini bisa menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi anggota lain yang belum pernah mengikuti *outbound*.

## KESIMPULAN

Kegiatan *outbound* dapat menjadi media yang baik dalam pengembangan kepemimpinan pengurus organisasi dalam persyarikatan.

## REKOMENDASI

Kegiatan *outbound* hendaknya menjadi sebuah kegiatan yang direncanakan secara rutin tahunan bagi organisasi yang bergerak dalam bidang sosial kemasyarakatan agar menjadi wahana penyegaran suasana kerja sekaligus meningkatkan kebersamaan dan kerjasama tim..

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) dan Pimpinan Cabang Aisyiyah (PCA) Tambak beserta seluruh jajaran pimpinan cabang dan rantingnya serta Kepala Amal Usaha di bawahnya. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Purwokerto atas hibah kegiatan pengabdian masyarakat dengan nomor perjanjian A.11-III/7953-S.Pj./LPPM/III/2025.

## REFERENSI

[1] Hardini BV, et al. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *J Ekon dan Kewirausahaan*. 2012;17(2):373–80.

- <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1676/1480>
- [2] Koestantono. Umi Salamah, Kustianing Sekar, Paniai Wijaya. *Outbound sebagai Media Pembelajaran Soft Skill Kepemimpinan untuk Taruna*. *Saintek: Jurnal AAL*. 2023; 16(2): 80-88. <https://saintekjurnal.akademitnial.ac.id/index.php/public/article/view/136>
- [3] Muis I, Suci FN, Sahnur AAAS, Oddang ANF, Nurjaya IT. Penerapan *Outbound Training* Untuk Peningkatan Kohesivitas Tim Di UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. *DJPMG*. 2023; 2(2): 84-90. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/devote/article/view/1786>
- [4] Nugraha RA, Faridatussalam SR. Penguatan Keterampilan Komunikasi dan Kerjasama Siswa Melalui Program *Outbound* pada Yayasan Nur Hidayah Surakarta Jawa Tengah. *Jur. Pengabd. Masy. Inov. Ind. (JPMII)*. 2024; 2(1): 101-8. <https://publications.id/index.php/jpmii/article/view/331>
- [5] Dall'Alba G, Sidhu R. Australian undergraduate students on the move: experiencing *outbound* mobility. *Stud High Educ*. 2015; 40(4): 721-44. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842212>
- [6] Candraditya ES. Landasan Konseptual Perencanaan Dan Perancangan Kawasan *Outbound Training* Di Kabupaten Kulon Progo. *Kesehatan Masyarakat*. 2019;15–31.
- [7] Surbakti S. Olahraga rekreasi. *J Ilmu Keolahragaan*. 2013;12(2):32–45.
- [8] Sodakh A, Kingkin D, Dariyanti S, Husniah A, Aminatus G, Swari P, et al. *Outbound 2.0: inovasi terbaru dalam membangun tim yang solid di Kelurahan Semampir*. In: *Proceedings of The National Conference on Community Engagement*. 2025. p. 407-16. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/nccc>
- [9] Farid MF, Widyaningtyas D. Pengaruh experiential learning terhadap kepercayaan diri dan kerjasama tim remaja. *Univ Darul Ulum Jombang*. 2014; 3(3). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i03.413>
- [10] Wicaksana A, Rachman T. Pengaruh kegiatan *outbound* terhadap kepercayaan diri anak usia 5–6 tahun di Sekolah PGTK Citra Alam Ciganjur Jakarta Selatan. *J Pendidik PAUD*. 2018; 3(1): 10–6. <https://doi.org/10.24853/yby.7.2.173-182>
- [11] Rahayu AH. Penerapan metode *outbound* pada pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa PNSD dalam menumbuhkan kinerja pegawai. *J Pendidik Luar Sekol*. 2017; 13(2): 16–30. <https://ejournal.upi.edu/index.php/pls/article/view/8742>
- [12] Andi AS. *Profesional outbound: pengertian, prinsip perancangan & panduan pelaksanaan*. Yogyakarta: CV Offset; 2010.
- [13] Bakar RM, Poerwanto B, Madjid F. Peningkatan komunikasi efektif dan kerja tim melalui *outbound training*. *Inov J Has Pengabd*. 2022; 2(1): 21–6. <https://ojs.unm.ac.id/inovasi/article/view/33881>

- [14] Panji F, Nur Hidayah MYH. Implementasi program outbound dalam membentuk akhlakul karimah siswa di sekolah dasar. *J Basicedu*. 2023; 7(4): 2713–23. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i4.5909>
- [15] Sukartaatmadja I, Muktiadji N, Effendy M. PKM kegiatan outbound & team building bagi karyawan BPR Mandiri. *J Abdimas Dedik Kesatuan*. 2020; 1(1): 57–66. <https://doi.org/10.37641/jadkes.v1i1.337>