



TEAM BUILDING GAMES SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI TEAMWORK PADA KARYAWAN KANTOR TELKOM WITEL MAKASSAR

Muh. Alif Ulil Absar Syukur¹⁾ | Rahmawati Syam^{2*)} | Muhamad Raflian Sudiar³⁾ | Andi Alya Fitriani⁴⁾ | Syamsul Bakhri Gaffar⁵⁾

^{1,2,3,4,)}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

⁵⁾Pendidikan Luar sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar
rahmawatysyam@unm.ac.id

Abstract : *The aim of implementing these team building games is to assist employees in knowing, understanding, implementing and even improving team work competencies that are useful for creating employee synergy when working. The method used in this activity is packaged in the form of a fun game. The data collection of teams building game activities uses the observation method, the data obtained will be recorded using the tally method when the behavior you want to measure appears. This activity was carried out at the Telkom Witel Makassar office. This activity was attended by 18 male and female employees. The results of the needs analysis show that the problems faced by employees today are related to their ability to solve group problems which lead to sub-optimal team performance. The results of the activity show that most of the indicators on the aspects to be measured have emerged. In the aspect of positive thinking, the indicators to be measured appear in all employees. Then in the aspect of decision making, the three desired indicators appear on all employees. However, in the problem-solving aspect, only a few employees gave rise to the three indicators measured. The evaluation results showed that the participants felt that the team building games provided were fun, thus the provision of team building games could be one of the methods that help organizations create synergistic cooperation. among its employees.*

Keywords: *Games, Teambuilding, Employee*

Abstrak: Tujuan dari pelaksanaan kegiatan games team building ini adalah untuk membantu karyawan dalam mengetahui, memahami, menerapkan bahkan meningkatkan kompetensi kerjasama kelompok yang bermanfaat untuk menciptakan sinergitas karyawan ketika bekerja. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini dikemas dalam bentuk permainan yang menyenangkan. Pengumpulan data kegiatan permainan team building menggunakan metode observasi, data yang didapat dicatat menggunakan metode tally ketika perilaku yang ingin diukur muncul. Kegiatan ini dilaksanakan pada kantor Telkom Witel Makassar. Kegiatan ini diikuti oleh 18 karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan saat ini berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah kelompok yang berujung pada kinerja tim yang tidak optimal. Hasil dari kegiatan terlihat bahwa sebagian besar indikator pada aspek yang ingin diukur telah muncul. Pada aspek berpikir positif, indikator yang ingin diukur muncul pada semua karyawan. Kemudian pada aspek pengambilan keputusan ketiga indikator yang diinginkan muncul pada semua karyawan. Namun pada aspek pemecahan masalah, hanya sedikit karyawan yang memunculkan ketiga indikator yang diukur. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta merasa games team building yang diberikan menyenangkan, dengan demikian pemberian games team building ini dapat menjadi salah satu metode yang membantu organisasi dalam menciptakan kerja sama yang bersinergi diantara karyawannya.

Kata Kunci: *Games, Teambuilding, Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimaksud idealnya memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai kebutuhan dan tuntutan organisasinya. Kompetensi kerjasama kelompok adalah salah satu kompetensi yang penting dan wajib dimiliki oleh karyawan terutama di PT Telkom Witel Makassar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi kerja sama kelompok merupakan dorongan atau kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan kemampuan menjadi bagian dari suatu kelompok dalam pelaksanaan suatu tugas.

Menurut Johnson (Hadipranata & Sudardjo, 1999) kerja sama kelompok menekankan analisis prosedur kerja dan kegiatan untuk meningkatkan produktivitas, hubungan di antara anggota, kompetensi sosial anggota, dan kemampuan tim untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi dan tuntutan. Menurut Todryk (Hadipranata & Sudardjo, 1999) manfaat yang didapatkan dari kerja sama tim antara lain meningkatkan kemampuan untuk merespon kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi team, meningkatkan kekuatan anggota kelompok secara bersamaan, membawa proyek selesai tepat waktu, meningkatkan komitmen anggota kelompok sebagai bagian team secara efektif. Secara singkatnya kerja sama dapat memengaruhi hubungan yang saling bersinergi.

Berdasar teori dari Johnson (Hadipranata & Sudardjo, 1999) terdapat tiga aspek dan indikator kerja sama kelompok yaitu 1) berpikir positif terhadap masalah: mendengarkan instruksi dengan baik, 2) mengemukakan masalah/menjelaskan step pemecahan masalah: menjelaskan permasalahan yang ada, menjelaskan tahapan-tahapan yang sebaiknya dilakukan, membagikan/memilih alternatif penyelesaian dengan menyebutkan pertimbangannya, dan 3) pengambilan keputusan serta melaksanakan gagasan yang terbaik: pemilihan ketua yang didiskusikan secara kelompok, terselesikannya masalah, membantu teman tim.

Penggunaan pelatihan menggunakan games berdampak positif dalam meningkatkan performa sebuah kelompok (Keith, etc, 2018). Peserta yang mengikuti pelatihan *team building* dalam games dengan sukarela menjadi agen perubahan untuk mampu mengubah diri sendiri menjadi lebih baik (Ismara, 2005). Pelatihan *team building* efektif dalam meningkatkan kekompakan dalam sebuah kelompok (Sidiq & Abdullah, 2022). Intervensi pelatihan *team building* mampu secara efektif meningkatkan kualitas koordinasi kerja sama team (Haumahu & Wenno, 2021).

Terdapat berbagai jenis pembentukan kelompok, diantaranya ada yang dinamakan dengan gugus kelompok atau kelompok kecil kerja kompak (4K). Steiner (Hadipranata & Sudardjo, 1999) kelompok kecil kerja kompak (4K) dibentuk dengan tujuan ingin mencapai target atau sasaran dengan jangka waktu pendek atau sementara. Karakteristik dari 4K yaitu minimal 2-12 orang anggota dengan jumlah ideal 6 orang yang disusun dengan mempertimbangkan karakter individu yang berbeda-beda, memiliki mekanisme yang ketat, jelas, terinci, memiliki peran dan fungsi yang jelas, memiliki aturan main yang sangat ketat dan terinci.

Pada dunia kerja terdapat nilai-nilai mutu kerja yang tidak hanya dilihat dari kondisi fisik dan intelektual saja, melainkan sikap mental, moral kerja, dan juga etos kerja (Ando dalam Hadipranata & Sudardjo, 1999). Seiring berkembangnya zaman maka nilai-nilai itu akan terus diperbaharui dan ditingkatkan. Hal ini terjadi di dunia kerja mana saja termasuk kantor Witel Telkom Makassar. Berdasarkan hasil data awal berupa observasi, wawancara, dan survey pada 30 karyawan didapatkan keluhan sering terjadi *miss* komunikasi antar unit, kurangnya inisiatif dalam mencegah ataupun alternatif penyelesaian masalah. Kemudian kami memberikan pelatihan berupa games dengan tema *team building*.

Tujuan diberikannya permainan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi kerja sama kelompok pada karyawan. Manfaat yang didapatkan dari pemberian permainan *team building*

ini yaitu meningkatkan kemampuan untuk merespon kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi kelompok, meningkatkan kekuatan kelompok secara bersamaan, membawa proyek selesai tepat waktu, serta meningkatkan komitmen anggota kelompok sebagai bagian kelompok secara efektif.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Sasaran program ini adalah karyawan Telkom Witel Makassar berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Karyawan Telkom yang terlibat sebanyak 18 orang yang terbagi menjadi 3 kelompok. Perkelompok terdiri dari 6 anggota sesuai dengan karakteristik kelompok kecil kerja kompak (4K). Pengambilan data awal menggunakan metode observasi, wawancara, dan survey dengan lima instrumen yang terdiri dari 2 skala dan 3 isian. Survey disebarakan melalui link google form

Pengumpulan data terhadap pelaksanaan kegiatan games *team building my priority* menggunakan metode observasi. Perilaku yang muncul akan dicatat dengan tallyng pada lembar observasi. *Tallyng* dilakukan ketika perilaku yang diinginkan muncul. Aspek yang diukur menggunakan aspek team building milik Jhonson (Hadipranata & Sudardjo, 1999) yaitu berpikir positif terhadap masalah, mengemukakan masalah/menjelaskan step pemecahan masalah, pengambilan keputusan serta melaksanakan gagasan yang terbaik. Evaluasi selanjutnya dengan meninjau hasil penilaian aspek dan refleksi di akhir games.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil program ini menunjukkan bahwa timbul tindakan atau perilaku dari beberapa aspek yang ingin diukur pada setiap individu ditinjau pada tabel berikut.

Tabel 1. Penilaian Perilaku yang Muncul dari Tiap Aspek

| Nama | Aspek | | |
|---------------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| | Berpikir positif | Pemecahan masalah | Pengambilan keputusan |
| Kelompok : 1 | | | |
| Rara | I | II | III |
| Fahmi | I | II | III |
| Tyas | I | II | III |
| Nisa | I | II | III |
| Santi | I | II | III |
| Rani | I | II | III |
| Kelompok : 2 | | | |
| Lela | I | III | III |
| Tari | I | III | III |
| Inda | I | III | III |
| Nila | I | II | III |
| Yena | I | I | III |
| Ila | I | II | III |
| Kelompok : 3 | | | |
| Arnol | I | III | III |
| Tomy | I | II | III |
| Lisa | I | III | III |
| Winda | I | I | III |
| Roy | I | I | III |
| Andi | I | II | III |



Gambar 1. Pelaksanaan Games



Gambar 2. Pemenang Games

Kegiatan pelatihan berupa games kepada karyawan Telkom Witel Makassar dilaksanakan pada hari jumat, 21 Oktober 2022. Games dilakukan setelah agenda senam rutin. Karyawan yang mengajukan diri unruk bermain games sebanyak 18 orang. Karyawan dibagi menjadi 3 kelompok dengan beranggotakan ideal 6 orang dan dari karakteristik yang berbeda, merujuk pada teori 4K. Setiap kelompok bisa menyelesaikan games dengan waktu dan peralatan yang telah ditentukan. Kelompok yang memenangkan games adalah kelompok 3 dengan waktu 48 detik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat aspek-aspek yang ingin diukur pada games yang ditentukan. Setiap aspek memiliki beberapa indikator diantaranya, teori dari Johnson (Hadipranata & Sudardjo, 1999) terdapat tiga aspek dan indikator yaitu 1) berpikir positif terhadap masalah: mendengarkan instruksi dengan baik. Berpikir positif dengan mendengarkan instruksi yang diberikan secara baik memiliki artian bagaimana individu tersebut bisa mencerna secara baik, berpikir luas, dan menafsirkan instruksi dengan benar dan tepat. 2) mengemukakan masalah/menjelaskan step pemecahan masalah: menjelaskan permasalahan yang ada, menjelaskan tahapan-tahapan yang sebaiknya dilakukan, membagikan/memilih alternatif penyelesaian dengan menyebutkan pertimbangannya. Pada Aspek kedua individu diharapkan bisa menganalisis masalah apa saja yang ada dan yang akan muncul. Individu dapat menyusun rencana serta dapat berdiskusi mengenai alternatif dan peralatan yang akan digunakan. 3) pengambilan keputusan serta melaksanakan gagasan yang terbaik: pemilihan ketua yang didiskusikan secara kelompok, terselesikannya masalah, serta membantu teman tim. Pada aspek ketiga individu diharapkan bisa berdiskusi secara

demokrasi, dapat menyampaikan ide dan gagasannya, bisa membantu ketua kelompok melalui dan menyelesaikan games, dan dapat bekerja sama saling tolong menolong.

D. KESIMPULAN

Kegiatan games ini dapat dilaksanakan secara lancar. Fasilitator menyusun kegiatan games berdasarkan data awal yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan survei. Kegiatan games dilakukan pada hari Jum'at, 21 Oktober 2022 di lapangan parkir Telkom Witel Makassar. Kegiatan ini diselenggarakan bersamaan dengan agenda rutin senam yang diadakan setiap hari Jum'at. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi yang mengukur beberapa aspek dari team building. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa aspek pengambilan keputusan merupakan aspek yang paling sering muncul, kemudian aspek pemecahan masalah, dan yang terakhir yaitu aspek berpikir positif. Dilihat dari banyaknya perilaku yang muncul, kelompok 2 adalah kelompok yang paling banyak menunjukkan aspek-aspek tim building.

Berdasarkan hasil pemberian permainan dengan konsep *team building*, maka disarankan pihak selanjutnya agar dapat memberikan *games* yang disajikan dalam bentuk pelatihan sehingga bentuk perubahan sikap dan perilaku peserta dapat dilihat secara langsung

DAFTAR PUSTAKA

- Hadipranata, A. F., Sudardjo. (1999). Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi Produktivitas Kerja insani. *Jurnal Psikologi*, No.1, hal 18-28
- Haumahu, C.P. & Wenno, Y.H. (2021). Intervensi Team Building Training Untuk Meningkatkan Kualitas Koordinasi dalam Teamwork. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1-2.
- Ismara Ki. (2005). Out Ward Bound Games, Salah Satu Metode Dinamika Kelompok dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Berkala Ilmiah Berkala Psikologi*, 7-1.
- Keith, M.J., Anderson, G., Gaskin, J., & Dean, D.L. (2018). Team Video Gaming for Tea, Building: Effect on Team Performance. *Jurnal AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 10-4.
- Sidiq, W & Abdullah, S.M. (2022). Effectiveness of Team Building Training Improving The Cohensiveness of The Working Group. *Jurnal Psikostudia*, 11-1.
- Spencer, L.M & Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work, Model for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.Inc.