

## PENGARUH PELATIHAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL SELAM TNI AL

**Jaka Yulana Sani Saputra**

Jurusan Magister Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
jackyulana83@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan Team Work untuk meningkatkan kinerja pada personel Kapal Selam TNI AL yang mana mereka membutuhkan ketahanan kerja dalam ruang kerja sempit dan oksigen yang sangat terbatas. Keberadaan pelatihan team work memang sangat penting dalam membangun sebuah keberhasilan dari tujuan kelompok. Semakin solid team yang mendukung sebuah kegiatan, maka akan semakin besar pula peluang untuk sukses yang dimiliki dalam setiap kegiatan. Penelitian ini menggunakan metode pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi yang mana dari organisasi tersebut, ada beberapa anggota memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut, maka dibutuhkan kerjasama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa personel pengawak Kapal Selam dalam melaksanakan pekerjaannya membutuhkan ketahanan diri yang lebih dan mampu mengontrol emosi, serta dapat bekerjasama dalam satu ruangan sempit dan kapasitas oksigen yang sangat terbatas. Dengan kondisi seperti itu seorang pengawak Kapal Selam dituntut memiliki ketrampilan lain, selain bidang tugas yang di emban, karena dalam proses berlayar pasti ada salah satu personel yang mengalami gangguan (tidak ikut Layar), sehingga personel lain harus bisa menggantikan posisi personel tersebut.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Team Work, Kapal Selam

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Team Work training to improve the performance of the Navy Submarine personnel, where they needed work resilience in tight working spaces and very limited oxygen. The existence of team work training is indeed very important in building a success of group goals. The more solid the team that supports an activity, the greater the opportunity for success in each activity. This study uses training methods to improve the performance of an organization which of these organizations, there are several members who have different abilities and in achieving the goals of the organization, cooperation is needed. The results of this study indicate that submarine guard personnel in carrying out their work require more self-defense and are able to control emotions, and can work together in one narrow room and have very limited oxygen capacity. With such conditions a submarine escort is required to have other skills, in addition to the field of duty that is embraced, because in the sailing process there must be one person who has a disturbance (not following the screen), so other personnel must be able to replace the position of the personnel.

**Keywords:** Training, Team Work, Submarine

Psikologi dalam pengertian umum adalah ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia. Bagi orang awam seringkali psikologi disebut dengan ilmu jiwa, karena berhubungan dengan hal-hal psikologis/kejiwaan. Sama seperti ilmu-ilmu yang lain, maka psikologi memiliki beberapa sub bidang, seperti psikologi pendidikan, Psikologi Klinis, Psikologi Sosial, Psikologi Perkembangan,

Psikologi Lintas Budaya, Psikologi Industri & Organisasi, Psikologi Lingkungan, Psikologi Olahraga, Psikologi Anak & Remaja. Dari beberapa sub bidang tersebut Psikologi Industri & Organisasi (PIO) adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia, dalam perannya sebagai tenaga kerja atau konsumen, baik secara perorangan maupun kelompok, dengan maksud agar

temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan manusia dan organisasinya (Munandar, 2001).

Organisasi senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk, membantu dalam usaha mencapai tujuan bersama. Namun demikian setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan perorangan, dengan keikut sertaannya dalam organisasi ini ia mengharapkan agar organisasi tersebut akan membantu mencapai tujuannya di samping tujuan bersama (kelompok).

Dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi sangat tergantung kepada kadar kualitas pegawai organisasi. Personel pegawai organisasi adalah aset penting dalam organisasi dan memegang peran paling dominan dalam menghadapi tuntutan dan perkembangan lingkungan strategis yang selalu berubah. Untuk itu sangat diperlukan kualitas profesionalisme yang memadai guna menjamin kesiapan operasional serta kualitas kerja yang tinggi dalam organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan usaha peningkatan dan penyempurnaan organisasi dan pembinaan secara bertahap pegawai organisasi secara bertahap, berlanjut dan berkesinambungan terhadap kemampuan profesionalisme masing-masing individu. Pembinaan kemampuan profesionalisme personel TNI AL disesuaikan dengan bidang profesi, pengalaman penugasan dan pendidikan dalam pengembangan kariernya. Pembinaan secara administrasi untuk golongan perwira dikelompokkan ke dalam korps serta bidang profesi dan dijabarkan menjadi kejuruan untuk bintangara dan tamtama.

Penugasan dalam organisasi TNI AL adalah pemberian tugas kepada seorang personel oleh pejabat berwenang yang mengakibatkan adanya wewenang dan tanggungjawab. Penugasan yang tepat harus dapat mengembangkan potensi personel yang bersangkutan, sehingga dapat menunjang peningkatan/pengembangan karirnya. Penugasan ke tingkat yang lebih tinggi selalu diiringi dengan bertambahnya wewenang dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan/mengembangkan kemampuan seorang personel. Penerapan kebijaksanaan yang sesuai dengan rencana yang tepat, akan menjamin hasil yang maksimal dalam usaha peningkatan/pengembangan kemampuan seorang personel.

Berpedoman pada kebijakan pemimpin TNI AL dimana pembinaannya diarahkan pada visi membangun TNI AL yang profesional, tangguh dan berwibawa serta dicintai rakyat dan selanjutnya mencermati pengaruh perubahan lingkungan terhadap kondisi personel dan kinerja organisasi TNI AL dewasa ini maka diperlukan beberapa penyesuaian pada pola pembinaan yang sudah ada agar dapat diwujudkan pola pembinaan karier sesuai dengan yang diharapkan.

Profesionalisme pegawai organisasi merupakan salah satu prioritas utama dari sasaran pembinaan TNI AL secara keseluruhan, artinya faktor kunci keberhasilan dari suatu organisasi adalah faktor "*the man behind the gun*" untuk mampu mengadakan penyesuaian dan perubahan sesuai dengan perkembangan lingkungannya. Disisi lain agar pegawai organisasi tetap bertahan didalam organisasi tersebut, maka harus disediakan ruang yang cukup bagi personel yang bersangkutan untuk berkariyer dan merasa aman di dalam organisasi tersebut. Sehingga selain harus memiliki SDM yang berkualitas, suatu organisasi juga harus mampu menempatkan personel yang memiliki keahlian sesuai dengan tuntutan penugasannya (*the right man on the right place*) sehingga keluaran organisasi tersebut akan lebih optimal. Sebaliknya apabila penempatan personel tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka sebaik apapun sistem yang dirancang tidak akan menghasilkan keluaran yang optimal. Nilai lebih lainnya dalam pengelolaan SDM dalam organisasi adalah adanya pemberian kesempatan yang sama kepada semua personel untuk mencapai prestasi dan kedudukan tertinggi berdasarkan bakat dan kemampuan yang dimiliki.

TNI AL sebagai organisasi harus selalu mengikuti dan peka terhadap setiap perubahan dan pengaruh yang terjadi baik dari dalam ataupun di luar organisasi. Faktor pengaruh internal diantaranya adalah SDM yang ada di TNI AL, keinginan organisasi untuk lebih sistematis, efektif dan efisien dan kebijakan Pemimpin. Sedangkan faktor pengaruh eksternal berkaitan dengan terjadinya perubahan lingkungan strategis, politik dan ekonomi global/regional yang pada akhirnya akan mempengaruhi organisasi TNI Angkatan Laut pada umumnya dan pembinaan karier personel itu sendiri pada khususnya.

Efektivitas (effectiveness) secara umum dapat diartikan "melakukan sesuatu yang tepat" (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan

berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif (Soeprihanto, 2001).

Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidak mampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Pendapat lain dikemukakan Robbins (2003) yang mengatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu

memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas.

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Timpe (2001) mengungkapkan kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa pemberian pelatihan Team Work pada cawak Kasel sangatlah perlu disamping untuk peningkatan efektifitas kinerja, pemberian pelatihan tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan Team Work antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja pada personel Kapal Selam TNI AL yang mana mereka membutuhkan ketahanan kerja dalam ruang kerja sempit dan oksigen yang sangat terbatas.
2. Agar peserta dapat memahami mengenai peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Agar peserta dapat bekerjasama dengan suatu tim dan peduli terhadap lingkungan kerjanya, sehingga jika dalam suatu tim ada salah satu kekosongan, maka ia mampu menggantikan kekosongan peran tersebut.
4. Agar peserta pelatihan dapat mengetahui tugas dan peran dalam suatu pekerjaan
5. Peserta mampu membuat suatu keputusan yang tepat dalam hal pengambilan keputusan.

### **Manfaat Penelitian**

Dengan diadakannya pelaksanaan pelatihan Team Work pada cawak Kapal Selam TNI AL ini akan memiliki beberapa manfaat bagi penelitian ini, antara lain:

#### 1. Manfaat teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang psikologi serta dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti peningkatan kinerja seorang prajurit atau kelompok.

#### 2. Manfaat Praktis

a. Bagi peserta pelatihan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman yang dapat mendukung hubungan interpersonal antar individu lain serta menyadari pentingnya teamwork dalam aktivitas di organisasi yang diikutinya.

b. Bagi Organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat program untuk mempertahankan kinerja dalam suatu organisasi.

c. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau referensi untuk melakukan analisis dalam penelitian yang akan datang pada bidang yang berkaitan dengan kinerja kelompok khususnya pada organisasi TNI AL.

### **Penentuan Subjek Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuan pelatihan tersebut, maka sasaran kegiatan pelatihan ini adalah personel (siswa) calon Pengawak Kapal Selam TNI Angkatan Laut yang berjumlah 26 orang dengan kualifikasi sebagai berikut :

1. Personel berpangkat Perwira berjumlah 2 orang.
2. Personel berpangkat Bintara berjumlah 6 orang.
3. Personel berpangkat Tamtama berjumlah 18 orang

## METODE-METODE DALAM PELATIHAN

Sejumlah metode yang berbeda-beda dapat membantu para pekerja dalam memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang baru (Noe dkk, 2011). Beberapa metode pelatihan tersebut, antara lain:

### a. Metode Presentasi

Metode presentasi mengacu kepada metode-metode dimana orang-orang yang dilatih merupakan penerima informasi pasif. Metode-metode presentasi meliputi pengajaran di ruang kelas, pembelajaran jarak jauh, teknik audiovisual serta teknologi *mobile*. Metode-metode ini baik untuk menyajikan fakta-fakta baru, informasi, berbagai filsafat yang berbeda, serta proses pemecahan masalah.

1) Pengajaran di ruang kelas: pengajaran ini biasanya melibatkan pelatih yang memberi ceramah kepada kelompok. Pada banyak kasus, ceramah dilengkapi dengan tanya-jawab, diskusi dan studi kasus.

2) Pembelajaran jarak jauh: pembelajaran ini biasa digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang terpisah secara geografis untuk memberikan informasi tentang produk baru, kebijakan, atau prosedur serta pelatihan ketrampilan dan ceramah dari para ahli kepada kelompok yang berada di lapangan. Peserta yang mengikuti program ini berkomunikasi dengan pelatih serta pesertalainnya menggunakan telepon atau komputer pribadi. Materi dan tugas kursus disebar dengan menggunakan internet, video, atau CD-R. Para pelatih dan orang yang dilatih berinteraksi menggunakan *email*, papan pengumuman dan sistem konferensi. Keuntungan dari metode ini adalah hemat biaya. Sedangkan kerugiannya terletak pada kurangnya intensitas pertemuan antara pelatih dan peserta.

3) Teknik audiovisual: pengajaran ini meliputi *overhead*, *slide*, dan *video*. Keuntungannya adalah dapat diperlambat atau dipercepat sesuai dengan kapasitas peserta, sedangkan kelemahannya adalah dialog yang lemah antar pelaku.

4) Teknologi *mobile*: teknologi *mobile* memungkinkan pelatihan dan pembelajaran terjadi secara alami sepanjang hari kerja atau di rumah. Pembelajaran ini memungkinkan para karyawan untuk terhubung dengan khalayak pembelajaran serta memberikan kemampuan kepada karyawan untuk belajar melalui langkah mereka sendiri dengan meninjau materi atau melewati materi yang telah diketahui. Tantangan dalam

menggunakan metode ini adalah memastikan para karyawan mengetahui waktu dan cara mengambil keuntungan dari teknologi, mendorong komunikasi dan interaksi dengan karyawan lainnya.

### b. Metode *Hands-On*

Dalam metode ini peserta dituntut aktif pada proses pembelajaran (Noe dkk, 2011). Metode-metode yang termasuk *hands-on* sangat ideal untuk mengembangkan ketrampilan khusus, memahami cara berbagai keterampilan dan perilaku yang dapat dialihkan kepada pekerjaan, mengalami keseluruhan aspek untuk menyelesaikan tugas, serta berhubungan dengan masalah-masalah antar pribadi yang timbul di tempat kerja.

#### 1) *On the Job Training* (OJT)

OJT diberikan kepada karyawan baru atau yang belum berpengalaman melalui pengamatan terhadap rekan kerja atau para manajer yang melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilakunya (Noe dkk, 2011). Metode ini sedikit mengeluarkan investasi waktu atau biaya, pemateri, gaji pelatih atau perancangan pengajaran. Prinsip-prinsip melakukan OJT (Yuwono dkk, 2005) antara lain:

a) Mempersiapkan instruksi dengan cara *break down* pekerjaan ke langkah-langkah kecil, mempersiapkan peralatan, dan menetapkan waktu yang dibutuhkan.

b) Memberikan instruksi meliputi menjelaskan tujuan dari tugas dan meminta memperhatikan demonstrasi dari pelaksanaan tugas, menunjukkan tanpa mengatakan apa-apa, menjelaskan *key point*, menunjukkan pada peserta bagaimana melakukannya sekali lagi, memberi kesempatan untuk mencoba dan beri penghargaan jika berhasil serta jika gagal maka diberikan kesempatan untuk mengulangi hingga berhasil.

#### 2) *Self-directed learning* (belajar mandiri)

Metode ini menuntut para karyawan bertanggung jawab untuk seluruh aspek pembelajaran termasuk kapan dilakukan dan siapa saja yang terlibat. Pelatih hanya berperan sebagai fasilitator sehingga dituntut kemandirian belajar dari masing-masing peserta.

#### 3) Magang (*apprenticeship*)

Metode ini merupakan metode pelatihan melalui pelatihan di tempat kerja dan di ruang kelas (Noe dkk, 2011). Keuntungan utama program magang adalah peserta pembelajaran dapat memperoleh gaji ketika belajar. Program magang merupakan pembelajaran yang efektif karena



melibatkan alasan belajar dan cara tugas dilakukan. Program magang pada akhirnya akan menyiapkan orang-orang yang terlatih dengan baik pada satu keahlian sehingga salah satu kelemahannya terletak pada tidak ada jaminan pekerjaan-pekerjaan akan tersedia ketika program magang tersebut selesai.

#### 4) Studi Kasus

Studi kasus adalah suatu deskripsi tentang bagaimana karyawan atau organisasi menghadapi suatu situasi yang sulit. Peserta dituntut untuk menganalisa dan mengkritisi tindakan yang diambil untuk mengatasi suatu situasi yang sulit (Yuwono dkk, 2005). Dengan metode ini, para anggota kelompok membaca kasus yang biasanya berupa masalah nyata di pekerjaan, kemudian berdiskusi, mengidentifikasi solusi yang mungkin, mengevaluasi keuntungan dan kerugian dari setiap solusi, dan akhirnya akan disimpulkan solusi terbaik dari masalah tersebut. Agar penggunaan metode studi kasus menjadi efektif, dibutuhkan suatu lingkungan belajar yang memberikan kesempatan pada peserta untuk mempersiapkan dan mendiskusikan kasus yang dianalisa. Selanjutnya peserta diberi kesempatan untuk mengkomunikasikan hasil analisisnya dan mempertahankan pendapatnya tersebut.

#### 5) Simulasi

Metode simulasi memungkinkan peserta pelatihan untuk bekerja dalam situasi kehidupan yang nyata dengan peralatan dan kondisi kerja yang sebenarnya tanpa konsekuensi kesalahan. Latihan simulasi memungkinkan peserta pelatihan merasakan tekanan seperti keadaan sebenarnya tanpa benar-benar mempengaruhi kinerja organisasi. Kunci keberhasilan dari metode ini adalah derajat kesamaan antara situasi dan kondisi pelatihan dengan lingkungan kerja sebenarnya, termasuk kesamaan peralatan yang digunakan (Yuwono dkk, 2005). Oleh karena itu, metode ini seringkali menjadi mahal karena harus terus mengikuti perkembangan yang ada dalam situasi kerja yang nyata.

#### 6) Role play (Bermain Peran)

Pada metode ini, peserta pelatihan memainkan peranan yang ditugaskan sebagai bagian dari skenario yang dibuat. Para peserta akan berpartisipasi sebagai aktor dalam situasi yang telah ditentukan, kemudian diberikan situasi konflik dan peserta diminta menggunakan apa yang telah dipelajari untuk melakukan sebuah tindakan. Keberhasilan bermain peran adalah tergantung pada reaksi emosional peserta lain. Yuwono & dkk

(2005) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan antara bermain peran dengan simulasi yang terletak pada pilihan tindakan dan kelengkapan informasi yang tersedia. Pada simulasi informasi yang diberikan lebih detail dan respon berupa tindakan fisik (menekan tombol), sedangkan bermain peran informasi yang diberikan terbatas dan terfokus pada tindakan interpersonal (misalnya memecahkan konflik).

#### 7) Behavior Modeling (Perilaku Modeling)

Pada metode pelatihan ini dihadirkan suatu model yang menunjukkan perilaku kunci (*key behavior*) yang dapat ditiru oleh peserta (Yuwono dkk, 2005). Metode ini berdasarkan teori belajar sosial yang menekankan pada prinsip:

- a) Mengamati perilaku yang ditampilkan oleh model.
- b) Peserta melihat model dan memperoleh penguat atas perilaku tertentu. Model ini lebih sesuai untuk mempelajari keterampilan dan perilaku daripada informasi yang faktual. Pelatihan perilaku modeling membutuhkan perilaku kunci, menunjukkan cara berperilaku, kesempatan berlatih dan transfer dari pelatihan ke perilaku kerja.

#### c. Metode Group Building

Metode *Group Building* merupakan metode pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas kelompok (Noe dkk, 2011). Pada metode-metode *group building*, orang-orang yang dilatih berbagai gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamika hubungan antar pribadi, serta mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan rekan kerja.

Metode *group building* terdiri dari:

##### 1) Adventure learning

*Adventure learning* mengembangkan berbagai keterampilan kerja tim dan kepemimpinan dengan menggunakan aktivitas-aktivitas di alam terbuka yang terstruktur. *Adventure learning* paling sesuai untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang berkaitan dengan efektivitas kelompok, seperti kesadaran diri, pemecahan masalah, manajemen konflik, dan pengambilan resiko. Agar metode ini berhasil, berbagai latihan harus dikaitkan dengan keterampilan yang diharapkan berkembang. Selain itu, pembahasan mengenai hal-hal yang terjadi pada latihan, hal-hal yang telah dipelajari, cara latihan dikaitkan dengan pekerjaan serta menerapkan hal-hal yang telah dipelajari ke tempat

kerja perlu dibahas setelah penyelenggaraan latihan.

## 2) Pelatihan tim

Pelatihan tim menelaraskan kinerja para individu yang bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama. Keberhasilan bergantung pada penelarasan berbagai aktivitas individu untuk mengambil keputusan, kinerja tim, dan kesiapan untuk menghadapi situasi berbahaya. Strategi pelatihan tim meliputi pelatihan silang/*cross training* (para anggota tim memahami dan mempraktikkan berbagai keterampilan sehingga para anggota siap bertindak dan mengambil posisi anggota lain) dan pelatihan koordinasi/*coordination training* (melatih tim tentang cara berbagi informasi dan berbagai keputusan untuk meningkatkan kinerja tim).

## 3) *Action learning*

*Action learning* mengkondisikan kelompok bekerja pada masalah bisnis yang nyata, kemudian bersama-sama membuat rencana tindakan dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Pada metode ini kelompok biasanya meliputi para anggota lintas fungsi (anggota dari departemen yang berbeda) yang mempunyai kepentingan pada masalah.

Mengingat banyaknya metode pelatihan yang tersedia, maka memilih metode pelatihan mungkin akan menjadi sulit. Cara yang dapat dilakukan untuk memilih metode pelatihan adalah sebagai berikut (Noe dkk, 2011):

1. Mengidentifikasi jenis-jenis hasil belajar yang diinginkan, seperti informasi verbal, kemampuan intelektual, strategi pengetahuan, sikap dan kemampuan motorik. Beberapa metode dapat mempengaruhi satu atau beberapa hasil belajar.

2. Setelah mengidentifikasi metode pelatihan sesuai hasil belajar, langkah selanjutnya mempertimbangkan sejauh mana metode pelatihan tersebut membantu proses belajar dan peralihan pelatihan, biaya-biaya yang berkaitan dengan pengembangan dan penggunaan serta efektivitas metode.

- a) Agar proses belajar dapat terjadi, peserta harus memahami tujuan program pelatihan, materi pelatihan harus bermakna, serta ada peluang mempraktikkan dan menerima umpan balik.

- b) Peralihan pelatihan mengacu kepada sejauh mana pelatihan akan digunakan. Semakin dekat materi pelatihan dan lingkungan dalam mempersiapkan peserta untuk menggunakan hasil

belajar pada pekerjaan, semakin besar kemungkinan peralihan akan terjadi.

- c) Metode pengalaman praktis menyediakan lingkungan belajar yang lebih baik dari pada metode presentasi.

- d) Anggaran pelatihan untuk mengembangkan metode pelatihan dapat mempengaruhi metode yang dipilih. Jika memiliki anggaran terbatas, gunakan pelatihan di tempat kerja tetapi efektif dalam menggunakan metode pengalaman praktis. Jika memiliki anggaran besar, metode simulasi dapat dipertimbangkan dalam mempermudah peralihan pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Evaluasi Pelatihan

#### a. Evaluasi Materi Pelatihan

Evaluasi materi pelatihan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peserta pelatihan memahami materi pelatihan yang disampaikan. Pada setiap pertemuan pelatihan, masing-masing peserta diberikan lembar evaluasi materi pelatihan yang berisi beberapa pernyataan terkait materi yang disampaikan pada hari tersebut kemudian peserta diminta untuk memilih jawaban benar atau salah. Nilai dari evaluasi pemahaman materi disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Nilai Evaluasi Pre-Post Tes

Subjek	Evaluasi Hari 1	Evaluasi Hari 2
1	100	100
2	100	100
3	88	97
4	87	100
5	90	100
6	78	100
7	80	90
8	80	100
9	100	97
10	100	100
11	75	90
12	100	100
13	75	100
14	100	100
15	87	100
16	100	98
17	89	100
18	89	100
19	78	98
20	89	90
21	100	100
22	90	100
23	100	97
24	89	100
25	100	100
26	89	95
Rata-rata	90,5	98,15

Hasil evaluasi pemahaman materi baik pada hasil pre tes maupun hasil post test didapatkan adanya peningkatan pemahaman materi. Rata-rata nilai yang diperoleh subjek cukup tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa subjek dapat memahami materi yang disampaikan dengan cukup baik

#### b. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan merupakan evaluasi hasil pelatihan yang diukur dengan beberapa indikator. Indikator tersebut diberikan kepada peserta pelatihan untuk kemudian diisi sesuai apa yang peserta rasakan baik selama mengikuti pelatihan maupun setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi pelatihan meliputi evaluasi proses dan evaluasi akhir pelatihan.

##### 1). Evaluasi proses pelatihan

Evaluasi proses pelatihan bertujuan untuk mengetahui kesesuaian modul pelatihan dengan pelaksanaan pelatihan, apakah fasilitator menyampaikan materi dengan baik, serta manfaat yang diperoleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Hasil evaluasi

proses pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Evaluasi Proses pelatihan

Aspek	Indikator	Kriteria	Prosentase
Modul pelatihan	Kesesuaian modul pelatihan dengan tujuan yang ingin dicapai	Sangat Sesuai	86%
		Sesuai	14%
		Kurang Sesuai	0%
	Kualitas isi modul pelatihan	Sangat Sesuai	86%
		Sesuai	14%
		Kurang Sesuai	0%
	Penyajian materi dalam modul pelatihan	Sangat Sesuai	100%
		Sesuai	0%
		Kurang Sesuai	0%
	Isi materi dalam modul pelatihan	Sangat Sesuai	100%
Sesuai		0%	
Kurang Sesuai		0%	
Fasilitator	Cara menyampaikan pelatihan	Sangat Baik	90%
		Baik	10%
		Kurang Baik	0%
	Sistematika dan alur pelatihan	Sangat Baik	30%
		Baik	70%
		Kurang Baik	0%
Penggunaan waktu pelatihan	Sangat Baik	90%	
	Baik	10%	
	Kurang Baik	0%	
Manfaat pelatihan	Efek yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan	Sangat Baik	30%
		Baik	70%
		Kurang Baik	0%
	Pengetahuan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan	Sangat Baik	60%
		Baik	30%
		Kurang Baik	0%
Perasaan yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan	Sangat Baik	25%	
	Baik	75%	
	Kurang Baik	0%	

##### 2). Evaluasi akhir pelatihan

Evaluasi akhir pelatihan bertujuan untuk mengetahui apakah program pelatihan yang telah dilaksanakan berhasil dalam mengubah perilaku peserta pelatihan. Dari hasil



evaluasi akhir pelatihan, hampir semua peserta mengungkapkan bahwa peserta berusaha menerapkan teamwork dalam aktivitas mereka sebagai volunteer. Peserta juga mengatakan bahwa mereka memperoleh banyak manfaat dari pelatihan yang diikuti. Diantaranya adalah mereka mendapatkan beberapa solusi dari permasalahan di organisasi yang didiskusikan bersama dengan fasilitator pelatihan. Beberapa kesulitan yang dihadapi peserta pelatihan dalam menerapkan teamwork antara lain masih kurang efektifnya komunikasi antar-volunteer. Secara keseluruhan peserta dapat mengambil manfaat positif baik untuk dirinya sendiri maupun bagi hubungan peserta dengan rekan-rekan organisasinya.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Teamwork Terhadap Peningkatan efektifitas kinerja pada awak Kapal Selam TNI AL**

Seluruh peserta pelatihan yang merupakan subjek penelitian kelompok pelatihan dapat mengambil manfaat positif dari pelatihan yang diberikan oleh peneliti. Peserta dapat memahami bagaimana membangun teamwork yang baik, menyadari nilai-nilai sebagai anggota tim dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilihat dari observasi pada saat pelaksanaan pelatihan, worksheet, diskusi, games, serta evaluasi hasil pelatihan yang didapatkan dari peserta pelatihan.

Manfaat yang diperoleh subjek sesuai apa yang diungkapkan dalam evaluasi hasil pelatihan diantaranya adalah peserta secara individu lebih menyadari pentingnya dirinya bagi tim. Subjek merasa lebih berharga berada di dalam tim sehingga ia merasa lebih senang dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu timnya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kozlowski & Ilgen (dalam Forsyth, 2006) bahwa pelatihan tim yang diterapkan akan memiliki dampak yang baik bagi keefektifan tim.

Terhadap tanggung jawabnya di dalam tim, subjek mengungkapkan bahwa setelah mengikuti pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitasnya sebagai awak Kapal Selam, subjek merasakan bekerja sama merupakan hal yang tidak mudah dilakukan pada awalnya namun menyenangkan ketika sudah

dapat membangun kerja sama dalam suatu tim. Terlebih sebagai peserta pelatihan, peran masing-masing individu ternyata sangat penting dalam melaksanakan tugas bersama.

Lebih jauh subjek menjelaskan bahwa kerja sama yang baik tidak hanya dilakukan subjek dalam melaksanakan tugas saja, melainkan dalam pertemanan dan persahabatan. Kerja sama yang diterapkan dengan baik oleh masing-masing individu membuat anggota tim lebih banyak berinteraksi, menjalin keakraban, dan saling memahami satu sama lain. Kondisi seperti ini menurut Walgito (2007) secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat efektifitas Kinerja kelompok anggota tim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Martika pada tahun 2013 menjadi penguat pernyataan tersebut. Martika (2013) menemukan bahwa salah satu faktor yang membuat karyawan memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi adalah kebersamaan dalam kelompok di dalam unit kerja sehingga suasana kerja lebih nyaman.

Pelatihan dirancang dengan tujuan meningkatkan efektifitas kinerja kelompok peserta melalui peningkatan kualitas team work yang telah mereka jalani dalam organisasi masing-masing. Kualitas team work dalam hal ini ditekankan pada pentingnya subjek untuk menyadari bahwa dirinya merupakan satu bagian yang penting dalam tim, bahwa perannya sangat dibutuhkan apapun posisinya di dalam tim. Hal kedua yang menjadi perhatian dalam pelatihan ini adalah bagaimana subjek memahami apa tujuan besar yang ingin dicapai tim kemudian merefleksikan kepada dirinya sendiri bahwa tujuan tersebut hanya dapat dicapai dengan dukungan bersama, oleh karena itu dalam melaksanakan setiap tugas, anggota seharusnya mempunyai rasa saling ketergantungan dan saling memiliki tim itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gerungan (1983) bahwa suatu kelompok harus disertai dengan kesadaran bahwa tujuan harus dicapai dengan teamwork atau kerjasama yang baik diantara orang-orang yang ada di dalamnya.

Faktor yang mendukung pelatihan adalah adanya games atau aktivitas fisik yang dilakukan oleh peserta pelatihan yang mengandung nilai-nilai team work sehingga peserta memahami materi yang disampaikan melalui praktek. Diskusi kelompok juga merupakan bagian penting dalam pelatihan ini, terlebih pada tahapan manajemen konflik. Setiap peserta diberikan modul berisi materi lengkap yang sebelumnya telah direview oleh pembimbing

Lapangan dan fasilitator. Modul tersebut bertujuan memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Modul yang digunakan oleh fasilitator berisi latar belakang, tujuan, uraian kegiatan, serta materi yang akan disampaikan dalam pelatihan.

Fasilitator merupakan salah satu faktor paling penting dalam pelaksanaan pelatihan. Fasilitator bertanggung jawab dalam penyampaian materi serta merupakan agen perubahan langsung. Prawitasari (2002) mengungkapkan bahwa perlu adanya hubungan yang baik antara klien dan terapis dalam pelaksanaan terapi. Fasilitator adalah seorang lulusan magister psikologi profesi yang saat ini bertugas di Dinas Psikologi TNI AL. Selain menjadi Tentara, fasilitator juga merupakan seorang psikolog. Fasilitator menyampaikan materi dengan metode ceramah, kemudian peserta diajak berdiskusi sehingga terjadi komunikasi dua arah antara peserta dan fasilitator. Fasilitator juga kerap memancing peserta untuk sekedar bertanya atau menyatakan pendapatnya terkait materi yang disampainya.

Partisipasi peserta dalam mengikuti pelatihan turut menjadi faktor keberhasilan pelatihan. Hampir seluruh peserta berpartisipasi aktif selama mengikuti pelatihan. Peserta cukup antusias dalam kegiatan games dan diskusi, serta dengan tenang menyimak ketika fasilitator menyampaikan materi. Sarana dan prasarana yang digunakan selama pelatihan adalah LCD, laptop, slide power point, modul pelatihan, worksheet, alat tulis, serta ruangan yang kondusif juga tidak dapat dikesampingkan dalam menunjang keberhasilan pelatihan. Ruangan yang digunakan adalah Ruang Kelas di Sekolah Kapal Selam Ujung Surabaya. Ruangan yang dilengkapi LCD, AC dan peserta duduk dengan melingkar di lantai agar suasana lebih militan.

Kendala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sulitnya menyesuaikan waktu pelatihan yang dilaksanakan selama dua hari berturut-turut. Subjek yang sebagian besar adalah prajurit dan tidak bisa menyediakan waktu yang cukup banyak untuk dapat mengikuti pelatihan, terlebih pelatihan dilaksanakan dua kali pertemuan dan akan memotong waktu jam pelajaran peserta.

Kelebihan dari penelitian ini antara lain intervensi yang berupa pelatihan teamwork terhadap peserta dapat dikembangkan oleh organisasi terkait sebagai langkah untuk mempertahankan kinerja prajurit jika diperlukan. Penelitian ini juga memberikan

pengalaman secara langsung kepada subjek bagaimana tahapan membangun team work yang baik karena dalam mengikuti pelatihan, subjek bertemu dengan peserta lain yang merupakan prajurit dari organisasi kapal Selam.

Hasil penelitian yaitu pelatihan teamwork berpengaruh terhadap peningkatan kinerja awak Kapal Selam TNI AL. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prichard, Bizo, dan Startford (2006) bahwa kohesivitas kelompok dapat meningkat melalui pelatihan pembentukan tim daripada pemberian tugas kelompok.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat peningkatan efektifitas kinerja pada prajurit cawak kapal Selam TNI AL yang diberi pelatihan tentang Team Work selama dua hari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan teamwork dapat meningkatkan efektifitas kinerja pada prajurit cawak kapal Selam TNI AL.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi peserta

Setelah mengikuti pelatihan teamwork, diharapkan para peserta dapat menerapkan ilmu yang didapatkannya dalam organisasi masing-masing sehingga tercipta kerja sama yang lebih berkualitas.

#### 2. Bagi Organisasi

Organisasi dapat mempertimbangkan pelatihan teamwork sebagai salah satu program yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan Efektifitas Kinerja pada prajurit cawak kapal Selam TNI AL.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Peneliti dapat menerapkan pelatihan teamwork dengan subjek yang lebih banyak untuk menunjukkan keefektifan pelatihan teamwork pada subjek yang jumlahnya lebih banyak.

b. Peneliti dapat membandingkan pelatihan lain sebagai intervensi untuk meningkatkan efektifitas kinerja kelompok pada peserta pelatihan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada pihak-pihak yang secara langsung membantu dan mendorong hingga terselesainya penelitian ini. Pihak-pihak tersebut adalah Mayor Laut (P) Akbar, selaku komandan Sekasel, teman-teman dari Dinas Psikologi TNI AL, para

perwira Senior, serta keluarga saya yang selama ini selalu mendukung kami (istri, Kakak Aqeela dan dedek Shihaam). Terimakasih atas semua kebaikan dan dukungan sampai selesai penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Bachroni. M. (2011) Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta. *Jurnal Psikologi* Volume 38

Bray, T. (2009). *The Training Design Manual: The Complete Practical Guide to Creating Effective and Successful Training Programmes* (2<sup>nd</sup>ed.). London: Kogan Page.

Burn, S.M. (2004). *Group: Theory and Practice*. Canada: Wadsworth

Guzzo, R.A & Dickson, M. W. (1995). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*. 47, 307-339

Hadi, S. (1986). *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, Muhammad, Budi.S. & Septarini, Berlian.G. 2005. *Psikologi Industri Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.