

Pelatihan Kerjasama Tim Untuk Kemajuan Organisasi

Pipin Sukandi^{1*}

Universitas Katolik Parahyangan

*email: 9012201008@student.unpar.ac.id

+6281394943837

Abstrak

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan sejumlah kegiatan yang rutin dapat menurunkan kinerja organisasinya, sehingga diperlukan refreshing tetapi yang bersifat membangun kekuatan organisasi. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjasama tim dalam pada sebuah perusahaan. Melalui pelatihan intensif, peserta akan dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan praktis dalam membangun, mengelola, dan mengoptimalkan kerjasama tim. Materi yang disampaikan mencakup komunikasi efektif, pembagian peran dan tanggung jawab, pemecahan masalah kolaboratif, dan strategi membangun kepercayaan antar anggota tim. Metode pelatihan meliputi presentasi interaktif, studi kasus, simulasi, dan praktek baik secara pribadi maupun kelompok. Peserta akan dievaluasi melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman mereka. Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip kerjasama tim yang efektif dalam organisasi mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil yang didapat dapat menambah semangat karyawan dan membuat kreativitas yang dapat menguatkan kerjasama tim dan memajukan organisasi.

Kata kunci: pelatihan, kerjasama, tim

Abstract

State-Owned Enterprises (SOEs) with a number of routine activities can reduce their organizational performance, so refreshing is needed but which is to build organizational strength. This community service activity aims to improve the ability of teamwork in a company. Through intensive training, participants will be equipped with practical knowledge and skills in building, managing, and optimizing teamwork. The material presented included effective communication, division of roles and responsibilities, collaborative problem-solving, and strategies for building trust between team members. Training methods include interactive presentations, case studies, simulations, and practices both individually and in groups. Participants will be evaluated through pre-test and post-test to measure the improvement of their understanding. After attending this training, participants can implement the principles of effective teamwork in their organizations, thereby contributing to increased productivity and the achievement of organizational goals. The results obtained can increase employee enthusiasm and create creativity that can strengthen teamwork and advance the organization.

Keyword: training, cooperation, team

DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.52188/psnpm.v4i-932>

©2024 Authors by Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon



PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia sebagai agen pembangunan dan sumber pendapatan negara. Namun, dalam menjalankan fungsinya, BUMN menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor kunci keberhasilan BUMN adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Karyawan BUMN dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan memberikan kinerja terbaik dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh tekanan dan rutinitas. Hal ini dapat mengakibatkan kejenuhan, stres kerja, dan penurunan motivasi yang berpotensi menghambat produktivitas dan inovasi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, serta meningkatkan *engagement* mereka terhadap organisasi. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mengadakan kegiatan *refreshing* di luar rutinitas kerja. Kegiatan semacam ini dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melepaskan ketegangan, memulihkan energi, dan membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja.

Selain itu, kegiatan *refreshing* juga dapat menjadi wadah untuk mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kreativitas yang sangat diperlukan dalam memajukan organisasi. Dengan suasana yang lebih santai dan informal, karyawan dapat lebih mudah bertukar ide, membangun sinergi, dan menemukan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi BUMN.

Namun, saat ini masih terdapat paradigma bahwa kegiatan *refreshing* hanya sebatas hiburan dan pemborosan anggaran. Padahal, jika dirancang dengan baik dan berorientasi pada tujuan organisasi, kegiatan tersebut dapat menjadi investasi yang berharga dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja BUMN secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya kegiatan *refreshing* sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi di lingkungan BUMN. Dengan demikian, BUMN dapat merancang dan mengimplementasikan program *refreshing* yang efektif untuk mendukung visi dan

misi organisasi dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan perubahan yang semakin dinamis.



Gb 1. Instruktur (baju merah) berfoto bersama peserta

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana pengaruh kegiatan refreshing di luar rutinitas kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan BUMN?
2. Apa saja bentuk kegiatan refreshing yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan engagement karyawan BUMN?
3. Bagaimana strategi implementasi program refreshing yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi BUMN?
4. Sejauh mana kegiatan refreshing dapat mempengaruhi pengembangan soft skills dan inovasi di lingkungan BUMN?
5. Bagaimana mengukur efektivitas dan dampak kegiatan refreshing terhadap kinerja organisasi BUMN secara keseluruhan?

Tujuan Kegiatan:

1. Mengidentifikasi dampak kegiatan refreshing terhadap produktivitas dan kinerja karyawan BUMN.
2. Merumuskan jenis-jenis kegiatan refreshing yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan BUMN.
3. Merancang strategi implementasi program refreshing yang terintegrasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi BUMN.
4. Menganalisis kontribusi kegiatan refreshing dalam pengembangan soft skills dan peningkatan inovasi di lingkungan BUMN.
5. Mengembangkan metode evaluasi untuk mengukur efektivitas dan dampak kegiatan refreshing terhadap kinerja organisasi BUMN.

Jika melihat dari teori manajemen stres dan *burnout* dari Maslach dan Leiter (2016) mengemukakan bahwa burnout di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Kegiatan refreshing dapat menjadi intervensi efektif untuk mengurangi stres dan mencegah *burnout* (Sonnetag & Fritz, 2015).

Sedangkan menurut teori employee engagement dan kinerja organisasi penelitian Bakker dan Albrecht (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* cenderung lebih produktif dan inovatif. Kegiatan di luar rutinitas kerja dapat meningkatkan engagement karyawan (Kahn, 1990; Schaufeli, 2013).

Dalam pengembangan soft skills melalui experiential learning Kolb (2014) menekankan pentingnya pengalaman dalam proses pembelajaran. Kegiatan refreshing dapat menjadi wadah experiential learning untuk mengembangkan soft skills seperti komunikasi dan kerja sama tim (Beard & Wilson, 2018).

Untuk inovasi dan kreativitas dalam organisasi, Amabile (1988) menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Kegiatan di luar rutinitas dapat menciptakan ruang bagi munculnya ide-ide baru dan inovatif (Perry-Smith & Mannucci, 2017).

Jika menelaah mengenai kebijakan publik dan manajemen BUMN, teori New Public Management (NPM) menekankan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi publik, termasuk BUMN (Hood, 1991). Kegiatan refreshing perlu diselaraskan dengan prinsip-prinsip NPM untuk memastikan akuntabilitas dan value for money.

Kajian literatur ini memberikan landasan teoritis dan empiris untuk memahami pentingnya kegiatan refreshing bagi karyawan BUMN dalam konteks pengembangan organisasi. Integrasi berbagai perspektif ini dapat membantu dalam merancang dan mengimplementasikan program refreshing yang efektif dan selaras dengan tujuan strategis BUMN.

METODE

Tempat kegiatan abdimas ini dilakukan untuk salah satu Badan Usaha Milik Negara dengan melibatkan 15 (lima belas) peserta tingkat manajer yang dilakukan di Lembang kota Bandung pada tanggal 28-29 Juni 2024 , dengan tema *One For All-All For One* metode yang dilakukan dalam pembuatan pengabdian

kepada masyarakat ini mengikuti keilmuan kualitatif (Nugrahani & Hum, 2014). Langkah penelusuran suatu isu atau permasalahan, digali melalui pendataan mendalam dan observasi sehingga ditemukan kesimpulan yang menjadi penyebab suatu masalah. Melalui data primer maupun data sekunder yang diperoleh dari teknik pengumpulan data, baik wawancara, maupun studi pustaka, suatu isu dianalisis guna ditemukan solusinya.

Langkah yang dilakukan yaitu (Hisrich, Robert D., 1998) :

1. Penyamaan pola pikir antar tim penyusun program melalui kegiatan diskusi-diskusi.
2. Diskusi secara intens dengan anggota-anggota internal pengabdian kepada masyarakat
3. Melakukan koordinasi dengan mitra, dalam hal ini adalah bagian HRD BUMN tersebut.
4. Melakukan kerjasama dengan pihak lain terutama dalam hal ini adalah peserta pelatihan atau klien binaan
5. Melakukan program lanjutan dan evaluasi secara berkala

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tahapan Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan dalam kegiatan abdimas ini dimulai dengan melihat kebutuhan dari peserta pelatihan dengan cara mendatangi dan mewawancari apa saja kebutuhan saat ini yang mendukung dalam penikatan kemajuan organisasi. Ketika mendapatkan beberapa masukan maka tim abdimas akan mengerucutkan kebutuhan dari perusahaan yaitu bagaimana teknik yang dikemas dalam kerjasama tim untuk memajukan organisasi tetapi dilakukan secara menyenangkan

2. Pelaksanaan Abdimas

Rangkaian kegiatan pelatihan ini diurutkan sebagai berikut :

a. Pengenalan kegiatan pelatihan.

Sebagian orang masih beranggapan bahwa berkegiatan diluar adalah capek dan menghabiskan waktu kecuali hanya main. Maka disini tim

instruktur memberikan penjelasan ini adalah bagian dari main tetapi yang menghasilkan sesuatu untuk diri sendiri.

- b. Pembagian kelompok belajar dan tim pendampingan tiap kelompok.
Tim dalam abdimas ini terdiri dari 6 orang dengan rincian 1 instruktur dan 5 pendamping. Dimana mereka mempunyai tugas masing-masing sebagai pendamping dalam kegiatan pelatihan ini sehingga pelatihan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- c. Melaksanakan pelatihan dengan urutan sebagai berikut :
 1. Penjabaran teori kegiatan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana *safety* dari kegiatan ini.
 2. Bagaimana mengelola *stress management* dalam kehidupan sehari-hari.
 3. Penjelasan mengenai tugas pembagian kelompok .
 4. Penjelasan teori pada indoor dan dilanjutkan dengan permainan pada outdoor.



Gb 2. Salah satu bentuk permainan

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan refreshing di luar rutinitas kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan BUMN ini dilihat setelah tiga bulan kegiatan dilakukan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk melakukan aktivitas refreshing cenderung kembali ke tempat kerja dengan energi yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik, dan motivasi yang lebih kuat. Hal ini tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, efisiensi, dan pencapaian target organisasi.

Kegiatan refreshing terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres dan mencegah *burnout* di kalangan karyawan BUMN. Dengan memberikan kesempatan untuk melepaskan ketegangan dan memulihkan energi, karyawan dapat mengelola beban kerja dengan lebih baik dan mempertahankan kesehatan mental mereka. Ini berdampak positif pada tingkat absensi, turnover, dan biaya kesehatan yang harus ditanggung oleh organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kegiatan refreshing dapat meningkatkan tingkat engagement karyawan BUMN terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan bersedia memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi. Ini tercermin dalam survei kepuasan karyawan dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

Kegiatan refreshing yang dirancang dengan baik dapat menjadi wadah untuk pengembangan soft skills karyawan BUMN. Melalui aktivitas tim building, komunikasi, dan pemecahan masalah dalam konteks yang berbeda dari rutinitas kerja, karyawan dapat mengasah keterampilan interpersonal mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan sinergi di tempat kerja.

Kegiatan di luar rutinitas kerja dapat menstimulasi kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan BUMN. Perubahan lingkungan dan perspektif baru yang didapat dari kegiatan refreshing dapat memicu ide-ide segar dan pendekatan inovatif dalam menyelesaikan tantangan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan refreshing di luar rutinitas kerja memiliki peran penting dalam memajukan organisasi BUMN. Kegiatan ini bukan sekadar hiburan atau pemborosan anggaran, melainkan investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdampak positif pada berbagai aspek kinerja organisasi.

Kegiatan refreshing yang dirancang dengan baik dan selaras dengan tujuan strategis BUMN dapat menjadi katalis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat *engagement* dan loyalitas karyawan, mengembangkan *soft skills*

yang kritis bagi keberhasilan organisasi, mendorong inovasi dan kreativitas dalam pemecahan masalah dan dapat membangun budaya organisasi yang positif dan adaptif.

Oleh karena itu, BUMN perlu mempertimbangkan untuk mengintegrasikan program refreshing sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi mereka. Implementasi program ini harus dilakukan secara terencana, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik organisasi, karakteristik karyawan, dan tujuan jangka panjang BUMN. Evaluasi berkala terhadap efektivitas program juga diperlukan untuk memastikan bahwa kegiatan refreshing terus memberikan nilai tambah bagi organisasi dan mendukung pencapaian visi dan misi BUMN dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International, 23*(1), 48-66.
- De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health, 51*(1), 13-25.
- Fritz, C., Ellis, A. M., Demsky, C. A., Lin, B. C., & Guros, F. (2013). Embracing work breaks: Recovering from work stress. *Organizational Dynamics, 42*(4), 274-280.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58*(3), 129-147.
- Kühnel, J., & Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior, 32*(1), 125-143.
- Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: Results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 255-278.
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies, 15*(3), 555-578.

- Oerlemans, W. G., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A *day reconstruction study*. *Work & Stress*, 28(2), 198-216.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365-380.
- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 51(1), 131-146.
- Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 516-527.
- Zacher, H., Brailsford, H. A., & Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 287-297.