

Intervensi Psikologis Berbasis Komunitas melalui Pelatihan *Teamwork* untuk Meningkatkan Efektivitas Tim pada Komunitas Kader RW II di Wilayah Kelurahan X di Surabaya

Kartika Cahyaningtyas¹, Diah Sofiah²

^{1,2} Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: Kartika Cahyaningtyas, e-mail: 1542300044@surel.untag-sby.ac.id, diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published: December, 2025

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine teamwork problems among community volunteers (Kader Hebat Surabaya—KSH) of RW II in Kelurahan X, Surabaya, and to implement a psychoeducational intervention to improve team effectiveness and communication quality. This community-based psychological service aimed to identify interpersonal barriers affecting collaboration and to enhance members' social cohesion, trust, and coordination skills through experiential teamwork training at the community level. **Materials and Methods.** The study employed a mixed qualitative and quantitative approach involving observation, interviews, and psychological testing using the *Teamwork Quality Questionnaire* (TWQ). Seventeen active KSH members aged 27–56 years participated in the intervention. Data were analyzed descriptively and through paired sample *t*-tests to assess pre- and post-intervention changes. **Results.** Findings revealed that most participants demonstrated low teamwork quality characterized by poor communication, unclear coordination, and minimal emotional support among members. Specifically, 82% of cadres were reluctant to express opinions, 79% felt task division was unclear, and 70% lacked peer support. The teamwork training—which included psychoeducation on communication, coordination, empathy, and collaborative games such as “Tebak 1 Kata” and “Perkakas Lapangan”—led to significant improvement in teamwork understanding and interaction. Statistical analysis showed a notable increase in post-test scores ($M = 60.00$) compared to pre-test scores ($M = 42.35$; $t = -8.752$, $p = 0.000$), confirming the intervention's effectiveness. **Conclusions.** The teamwork psychoeducation program effectively enhanced communication, coordination, and group solidarity among community health volunteers. Sustained mentoring by coordinators, ongoing reflection forums, and continuous community-based psychological support are recommended to maintain behavioral change and promote long-term team cohesion.

Keywords: Community teamwork, psychoeducation, communication skills, cadre training, community-based intervention

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Layanan psikologi komunitas ini dilaksanakan di RW II Kelurahan X dengan sasaran anggota *Kader Hebat Surabaya* (KSH), yaitu kelompok warga binaan Pemerintah Kota Surabaya yang berperan dalam membantu berbagai kegiatan pembangunan di tingkat RT, RW, hingga kelurahan. KSH RW II terdiri atas 17 anggota dengan rentang usia 27 hingga 56 tahun, sebagian besar merupakan ibu rumah tangga yang aktif dalam kegiatan sosial dan kesehatan masyarakat. Peran mereka meliputi pemantauan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), pengawasan kondisi lingkungan, serta peningkatan kesehatan ibu dan anak. Selain itu, kader juga berfungsi sebagai fasilitator masyarakat dalam isu-isu sosial, seperti penanganan *stunting*, gizi buruk, dan pendampingan bagi warga lanjut usia maupun penyandang gangguan jiwa. Tugas kader tidak terbatas pada bidang kesehatan, tetapi juga meliputi pelayanan administrasi kependudukan dan kesejahteraan sosial. Melalui kerja gotong-royong, komunitas ini menjadi ujung tombak kolaborasi antara warga, kelurahan, dan puskesmas di tingkat akar rumput.

Namun demikian, kegiatan para kader sering menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika kerja tim. Hasil wawancara dengan pihak koordinator dan puskesmas menunjukkan bahwa

anggota KSH RW II sering mengalami kesulitan dalam komunikasi dan kolaborasi saat menjalankan tugas. Komunikasi yang tidak efektif, rendahnya rasa percaya, dan minimnya koordinasi menyebabkan konflik kecil yang tidak terselesaikan. Kondisi ini menurunkan efisiensi pelaksanaan tugas dan menghambat produktivitas kelompok. Akibatnya, sebagian besar kader bekerja secara individual tanpa adanya sinergi yang baik antaranggotanya. Apabila kerja sama tim dapat ditingkatkan, potensi konflik internal dapat ditekan dan kinerja komunitas akan menjadi lebih optimal.

Permasalahan utama yang muncul dalam komunitas ini dapat didefinisikan sebagai rendahnya kualitas kerja sama tim (*teamwork*). Menurut Hoegl (2001), komunitas dengan *teamwork* yang rendah menunjukkan gejala seperti komunikasi tidak efektif, koordinasi lemah, serta minimnya dukungan emosional antaranggota. Gejala lain yang tampak adalah tidak adanya kesepakatan terhadap tujuan bersama dan lemahnya kohesi sosial. Kurangnya komunikasi terbuka juga berdampak pada perasaan terisolasi di antara anggota, sehingga hubungan interpersonal menjadi renggang. Akibatnya, komunitas kehilangan kemampuan untuk berfungsi sebagai satu kesatuan yang saling mendukung. Kondisi ini menjadikan intervensi psikologis untuk meningkatkan kerja sama tim sebagai kebutuhan mendesak bagi komunitas KSH RW II.

Dari sudut pandang psikologi sosial, perilaku individu dalam tim sangat dipengaruhi oleh dinamika komunitas. Berdasarkan teori dinamika komunitas dari Lewin (1947), ketika suasana dalam kelompok tidak sehat, anggota cenderung pasif, menarik diri, dan kehilangan motivasi untuk berkontribusi. Hal tersebut tampak pada kader yang enggan berinteraksi langsung atau menghindari komunikasi karena takut disalahkan. Tidak adanya forum refleksi rutin memperburuk situasi, karena konflik kecil tidak pernah dibicarakan atau diselesaikan bersama. Akibatnya, pembagian peran menjadi tidak jelas dan koordinasi antaranggota menurun. Kondisi ini menunjukkan perlunya pembenahan struktur sosial dan komunikasi dalam komunitas agar perilaku kerja dapat kembali efektif dan sehat.

Lebih lanjut, menurut Hackman (2002), efektivitas tim tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas interaksi interpersonal yang sehat. Tim yang berhasil ditandai oleh komunikasi terbuka, dukungan sosial, dan struktur kerja yang jelas. Dalam kasus KSH RW II, ketidakaturan dalam pembagian tugas dan tidak adanya evaluasi tim menunjukkan bahwa prasyarat tim efektif belum terpenuhi. Beberapa anggota merasa beban kerja tidak merata, sementara yang lain merasa diabaikan, sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi ini berdampak langsung pada rendahnya rasa tanggung jawab kolektif dalam kelompok. Oleh karena itu, peningkatan kualitas *teamwork* menjadi langkah penting untuk mengembalikan kohesi dan efektivitas komunitas.

Selain itu, teori kohesivitas komunitas yang dikemukakan oleh Festinger (1950) menegaskan bahwa rasa kebersamaan merupakan faktor penting dalam mempertahankan keterlibatan anggota. Ketika kohesi tim rendah, anggota cenderung menghindari interaksi dan menurunkan partisipasi aktif dalam kegiatan kelompok. Hal ini juga terlihat pada komunitas KSH RW II, di mana muncul kelompok kecil (*subcommunity*) yang eksklusif dan enggan berbaur dengan anggota lain. Kondisi tersebut memperlemah solidaritas tim dan menghambat pencapaian tujuan bersama. Rendahnya kohesi dan komunikasi menyebabkan produktivitas serta kepuasan anggota terhadap kerja komunitas ikut menurun. Oleh karena itu, intervensi yang menekankan pembentukan kepercayaan, empati, dan komunikasi terbuka sangat diperlukan untuk membangun kembali solidaritas dan efektivitas tim kader di wilayah ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk memahami dinamika kerja sama tim (*teamwork*) pada komunitas Kader Hebat Surabaya (KSH) RW II di Kelurahan X serta mengidentifikasi faktor psikologis yang memengaruhi efektivitas kerja mereka. Asesmen dilakukan terhadap 17 kader aktif dengan menggunakan empat metode utama, yaitu observasi, wawancara terstruktur, kuesioner *Teamwork Quality* (TWQ), dan *Training Needs Analysis* (TNA). Observasi dilaksanakan selama kegiatan posyandu dan pelatihan kader untuk melihat secara langsung interaksi verbal dan nonverbal antaranggota, pola komunikasi,

pembagian peran, serta cara mereka menghadapi konflik. Wawancara terstruktur dilakukan dengan enam kader, koordinator KSH, dan pihak Promkes Puskesmas untuk menggali pengalaman, hambatan, dan persepsi mereka terhadap kerja tim. Selain itu, kuesioner TWQ digunakan untuk mengukur kualitas kerja sama berdasarkan enam aspek utama, yaitu komunikasi, koordinasi, dukungan timbal balik, usaha, kohesi, dan tujuan bersama (Hoegl, 2001). Kombinasi metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas kerja tim dalam konteks komunitas yang menjunjung nilai gotong royong dan partisipasi sosial. Seluruh proses asesmen dilakukan di Balai RW II Kelurahan X, bertepatan dengan kegiatan posyandu, untuk memastikan pengamatan berlangsung dalam situasi alami dan representatif terhadap dinamika sosial kader.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Pelaksanaan Asesmen

1) Observasi

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa kader cenderung membentuk komunitas kecil di dalam komunitas besar. Setelah kegiatan selesai, beberapa kader berkumpul sendiri-sendiri dan tidak saling berbaur. Komunikasi antaranggota juga terlihat kurang; misalnya, jika ada kader yang tidak memahami tugas, mereka enggan bertanya langsung kepada yang lebih tahu. Sebaliknya, mereka menyuruh orang lain untuk bertanya, yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas dan menimbulkan ketidaknyamanan. Beberapa tugas sering dilemparkan antaranggota, yang pada akhirnya menimbulkan saling menyalahkan. Meskipun demikian, ada beberapa kader yang berinisiatif mengajak anggota lain untuk berkumpul dan berdiskusi bersama demi menyelesaikan permasalahan yang muncul selama kegiatan berlangsung.

2) Wawancara

Sesi wawancara dengan 6 anggota Kader, koord KSH dan PJ KSH Puskesmas berlangsung selama 15-20 menit per individu.

PJ KSH Puskesmas: Hasil wawancara dengan PJ KSH Puskesmas menunjukkan bahwa memang terdapat jarak (gap) antaranggota KSH RW II. Beberapa kader menilai ada rekan yang kurang kompeten atau tidak mampu menjalankan tugas sebagai kader, sehingga memunculkan rasa iri di antara anggota. PJ juga menyampaikan bahwa dibandingkan RW lain di Kelurahan X, KSH RW II terlihat paling tidak kompak dan sering mengalami konflik. Akibatnya, komunikasi antaranggota tidak berjalan lancar, banyak tugas yang dilimpahkan, dan hasil kerja pun menjadi kurang maksimal.

Koord KSH RW II: Koordinator KSH menyatakan bahwa ia sudah sering mengingatkan kader untuk menjaga kekompakan dan tidak saling iri, karena pembagian tugas sudah dilakukan secara adil. Ia juga mengaku telah beberapa kali mengadakan kegiatan di luar tugas formal, serta berdiskusi dari hati ke hati untuk menampung keluhan kader. Namun, upaya tersebut belum menunjukkan perubahan yang berarti. Koord kader juga mengatakan bahwa anggota KSH sering berkumpul- kumpul diluar jam kerja kader namun tetap saja biasanya yang berkumpul hanya orang-orang yang memang berada di komunitas tertentu saja.

KSH RW II: Berdasarkan dari wawancara ke 6 KSH RW II dapat disimpulkan ditemukan bahwa beberapa kader merasa pembagian tugas tidak adil. Ada yang merasa beban tugasnya lebih berat dibandingkan kader lain, sehingga enggan menyelesaikan tugas dan memilih melimpahkannya ke anggota yang dinilai lebih ringan tanggung jawabnya. Beberapa kader juga mengaku tidak cocok dengan kepribadian rekan sesama kader, sehingga memilih menjaga jarak dan menghindari komunikasi langsung. Meskipun begitu banyak kader juga yang menyayangkan adanya gap dalam komunitas. Mereka juga ingin membuat grub KSH menjadi kompak namun tidak tahu harus memulai darimana

3) Tes *Teamwork Quality* (TWQ)

Berdasarkan hasil tes, 13 dari 17 KSH RW II mendapat skor rendah dan 4 orang KSH lainnya mendapatkan skor sedang.

(1) **Komunikasi:** 82% kader tidak terbiasa menyampaikan masalah atau kesalahan secara langsung. Mereka cenderung diam karena takut disalahkan. Akibatnya, masalah dalam tim jadi sulit diselesaikan bersama.

(2) **Koordinasi:** 79% kader merasa tidak ada pembagian tugas yang jelas. Ini membuat mereka bingung saat bertugas, dan beberapa jadi pasif karena tidak tahu apa yang harus dilakukan.

(3) **Dukungan emosional:** 70% kader yang merasa tidak mendapat bantuan saat mengalami kesulitan. Ini menunjukkan bahwa rasa saling peduli antaranggota belum kuat. Juga adanya rasa ketidakpercayaan antar kader menambah poin dari aitem ini

4) *Training Needs Analysis* (TNA)

Berdasarkan hasil asesmen melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, ditemukan bahwa kader KSH RW II Kelurahan X mengalami kesulitan dalam kerja sama tim, terutama pada aspek komunikasi, koordinasi, dan dukungan emosional antaranggota. Banyak kader yang enggan menyampaikan pendapat, terjadi miskomunikasi, dan kurang saling membantu saat bertugas. Hal ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan kegiatan kaderisasi dan menurunkan kohesivitas tim. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan teamwork yang berfokus pada peningkatan komunikasi terbuka, pembagian peran yang jelas, dan pembangunan solidaritas komunitas

5) Interpretasi Data

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota KSH menunjukkan adanya permasalahan serius dalam kerja sama tim. Banyak kader merasa komunikasi antaranggota tidak berjalan dengan baik. Mereka cenderung enggan menyampaikan pendapat atau permasalahan secara langsung karena takut disalahkan. Selain itu, pembagian tugas dianggap tidak adil, sehingga muncul rasa tidak percaya dan saling menyalahkan satu sama lain. Koordinasi yang lemah membuat beberapa kader bingung terhadap peran mereka, dan akhirnya menjadi pasif atau memilih menyerahkan tugas ke orang lain. Tidak sedikit pula kader yang merasa kurang mendapat dukungan saat menghadapi kesulitan. Situasi ini diperparah dengan adanya komunitas-komunitas kecil di dalam tim besar, yang menambah jarak antaranggota dan menurunkan rasa kebersamaan. Meski sebagian kader masih berinisiatif mengajak kerja sama, hal tersebut belum cukup untuk menyatukan seluruh anggota.

6) Deskripsi Permasalahan Psikologis Komunitas

Komunitas ini menunjukkan kecenderungan tingkat teamwork yang signifikan yaitu cenderung rendah, terutama terkait dengan aspek komunikasi, koordinasi dan dukungan tim. Para anggota komunitas yang mengalami teamwork rendah cenderung mempunyai banyak konflik di dalamnya yang menghambat tujuan di dalam komunitas tersebut. Beberapa kader menunjukkan rasa enggan untuk saling berinteraksi dengan anggota yang dirasa kurang cocok saat komunikasi.

7) Kesimpulan Masalah dan Kebutuhan Pengembangan

Berdasarkan hasil asesmen dan identifikasi masalah, komunitas KSH RW II menunjukkan kebutuhan psikologis mendalam yang berkaitan dengan aspek interpersonal dan dinamika intragrup. Diperlukan pelatihan untuk meningkatkan komunikasi terbuka dan efektif, seperti melalui materi *Intensive Communication* dan permainan “Tebak 1 Kata” guna membangun kepercayaan antarkader. Selain itu, peningkatan koordinasi dan tanggung jawab bersama perlu ditekankan agar setiap anggota memahami perannya dalam tim. Kebutuhan akan dukungan sosial dan emosional juga penting, karena kerja sama yang efektif

memerlukan empati dan kepedulian antaranggota, yang dapat dikembangkan melalui metode *roleplaying* dan media video. Permasalahan dalam komunitas ini bersifat intragrup, karena memengaruhi hubungan sosial dan proses kerja tim secara keseluruhan. Oleh sebab itu, intervensi psikologis berbasis komunitas diperlukan untuk memperbaiki hubungan interpersonal dan memperkuat kembali keterhubungan emosional antaranggota dalam upaya meningkatkan kualitas *teamwork*.

B. Intervensi

Intervensi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pelatihan *teamwork* yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas kerja sama, komunikasi, dan solidaritas antaranggota Kader Hebat Surabaya (KSH) RW II Kelurahan X. Pelatihan ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik peserta yang sebagian besar merupakan ibu rumah tangga dengan latar belakang pendidikan yang beragam, sehingga dibutuhkan metode yang partisipatif, aktif, dan tidak terlalu teoritis (Maya, 2010). Kegiatan pelatihan memadukan penyampaian materi, diskusi kelompok, dan *games* interaktif untuk memperkuat pemahaman konsep kerja tim yang efektif. Materi pelatihan disusun berdasarkan aspek *teamwork* yang dikemukakan oleh Hoegl (2001), mencakup komunikasi, koordinasi, kontribusi seimbang, dukungan, usaha, dan kohesivitas. Fokus utama intervensi diarahkan pada penguatan komunikasi terbuka, peningkatan koordinasi tugas, serta pembentukan dukungan sosial dan emosional antaranggota. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja tim, tetapi juga membangun rasa percaya dan kebersamaan dalam konteks kerja komunitas berbasis gotong royong.

Prosedur pelatihan dilakukan dalam beberapa tahap yang sistematis dan terstruktur agar peserta dapat memahami konsep dan mengimplementasikannya secara langsung. Tahap awal dimulai dengan pemberian materi “*Intensive Communication*” yang menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam membangun kepercayaan dan keterbukaan antaranggota. Selanjutnya, sesi “*Good Coordination*” membahas pembagian peran dan tanggung jawab untuk meningkatkan koordinasi kerja tim. Setelah itu, peserta mengikuti *games* “Tebak 1 Kata” yang berfungsi untuk melatih komunikasi nonverbal dan kejelasan pesan. Tahap berikutnya adalah materi “*Balanced Contribution*” yang menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kontribusi seimbang dalam kelompok. Sesi “*My Team is My Priority*” mengajak kader memahami pentingnya dukungan dan inisiatif untuk membantu anggota lain, yang kemudian diperkuat melalui permainan “Perkakas Lapangan” sebagai simulasi kolaboratif dalam memecahkan masalah bersama. Terakhir, materi “*My Team is Number One*” diberikan untuk meningkatkan kohesi dan rasa bangga menjadi bagian dari tim, sekaligus memperkuat komitmen kader terhadap tujuan bersama komunitas.

Intervensi dilaksanakan selama 1 hari dengan 10 sesi, masing-masing sesi berlangsung selama 15-30 menit, dengan para anggota KSH RW II dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan. Sesi pertama hingga terakhir dilaksanakan pada tanggal 02 Mei 2025. Pelaksanaan pelatihan *teamwork* berlangsung secara dinamis dengan perkembangan positif di setiap sesi. Awalnya suasana terkesan kaku dan formal, namun mulai mencair ketika peserta mengikuti materi komunikasi dan permainan “Tebak 1 Kata” yang membuat mereka lebih rileks dan terbuka. Antusiasme meningkat pada sesi “*My Team is My Priority*” dan permainan “Perkakas Lapangan”, di mana peserta aktif berdiskusi, bekerja sama, dan saling memberi dukungan. Bahkan kader yang biasanya pasif tampak berpartisipasi lebih aktif dan menunjukkan kepemimpinan dalam kelompok. Respon peserta terhadap pelatihan sangat positif; mereka menilai metode yang digunakan menyenangkan, mudah dipahami, dan mampu mempererat hubungan antaranggota. Tujuan intervensi untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi pun sebagian besar tercapai, meskipun masih terdapat beberapa kader yang cenderung pasif dan belum sepenuhnya percaya diri dalam menyampaikan pendapat atau mengambil peran aktif dalam tim.

C. Evaluasi

Evaluasi pelaksanaan intervensi menunjukkan bahwa prosedur berjalan sesuai rencana dengan beberapa penyesuaian kecil untuk menyesuaikan kebutuhan para kader. Aktivitas seperti

games, pemutaran video edukatif, dan sesi diskusi terbukti efektif membantu kader memahami materi dan mengekspresikan kendala yang memengaruhi *teamwork*. Meskipun demikian, perbedaan karakter individu menjadi tantangan tersendiri karena tidak semua kader berani terbuka dalam berkomunikasi. Hasil analisis data menunjukkan peningkatan signifikan pada kemampuan kerja sama tim, dengan rata-rata nilai pre-test sebesar 42,35 dan post-test meningkat menjadi 60,00 ($p = 0.000$), menandakan pelatihan berdampak positif terhadap pemahaman peserta. Namun, sebagian kecil kader masih menunjukkan partisipasi rendah dan belum mengalami perubahan perilaku yang konsisten. Sosialisasi lanjutan kepada pihak Kelurahan X juga menghasilkan respons positif; mereka mulai menyadari pentingnya peran sebagai fasilitator dalam menjaga kekompakan tim, didukung oleh pembagian *leaflet* “Saling Dukung, Saling Kuat” sebagai pengingat untuk mempertahankan kolaborasi berkelanjutan, meski pemantauan rutin masih terkendala waktu.

Tabel 1. Hasil Pretest dan Posttest

No.	Nama	Pre tes	Post tes
1	Kader A	50 (Sedang)	50 (Sedang)
2	Kader B	50 (Sedang)	60 (Tinggi)
3	Kader C	50 (Sedang)	50 (Sedang)
4	Kader D	50 (Sedang)	70 (Tinggi)
5	Kader E	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
6	Kader F	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
7	Kader G	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
8	Kader H	40 (Sedang)	50 (Sedang)
9	Kader I	40 (Sedang)	70 (Tinggi)
10	Kader J	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
11	Kader K	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
12	Kader L	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
13	Kader M	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
14	Kader N	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
15	Kader O	40 (Sedang)	60 (Tinggi)
16	Kader P	40 (Sedang)	70 (Tinggi)
17	Kader Q	40 (Sedang)	60 (Tinggi)

Tabel 2. Paired Samples Statistics

Mean		N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Nilai Pretest	42.35	17	4.372
	Nilai Posttest	60.00	17	6.124

Tabel 3. Paired Samples Correlations

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pre Tes & Post tes	17	-.233	.367

Tabel 4. Paired Samples Test

Paired Samples Test									
Paired Differences							t	df	Sig. (2-tailed)
		Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference					
				Lower	Upper				
Mean									
Pair 1	Nilai Pretest - Nilai Posttest	-17.647	8.314	2.016	-21.922	-13.373	-8.752	16	.000

Pelaksanaan intervensi memberikan beberapa *lesson learned* penting terkait pengembangan *teamwork* di komunitas. Permasalahan kerja sama tim tidak dapat diselesaikan hanya melalui penjelasan teknis, tetapi perlu pendekatan yang aplikatif, menyenangkan, dan berbasis pengalaman langsung kader. Penggunaan permainan dan simulasi nyata terbukti lebih efektif dalam membangun komunikasi, koordinasi, dan rasa saling percaya dibanding metode ceramah. Sesi reflektif juga berperan penting dalam membantu kader menyadari peran dan kontribusinya dalam tim. Selain itu, perubahan perilaku membutuhkan waktu, sehingga pelatihan serupa perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dari segi biaya, pelaksanaan intervensi dinilai efisien karena memanfaatkan sumber daya lokal serta dukungan komunitas tanpa memerlukan anggaran tambahan yang besar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, rendahnya kualitas *teamwork* pada komunitas KSH RW II menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam dinamika sosial dan hubungan antaranggota. Fenomena munculnya kelompok kecil, komunikasi yang tertutup, dan rasa enggan untuk terbuka menandakan bahwa interaksi antarindividu belum berjalan efektif. Hal ini sejalan dengan teori dinamika komunitas dari Lewin (1947), yang menegaskan bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial dan pola hubungan di dalam kelompok. Ketika suasana kelompok tidak sehat dan komunikasi tidak terbuka, anggota cenderung menarik diri serta kehilangan motivasi untuk berpartisipasi aktif. Temuan ini menggambarkan bahwa masalah utama bukan terletak pada kemampuan individu, tetapi pada lemahnya sistem sosial yang seharusnya mendukung kolaborasi. Oleh karena itu, perbaikan struktur komunikasi dan penguatan norma kerja sama menjadi langkah penting dalam membangun kembali keterlibatan dan rasa memiliki di antara anggota komunitas.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mengungkap bahwa rendahnya rasa kebersamaan dan saling percaya menjadi faktor kunci yang menghambat efektivitas kerja tim. Berdasarkan teori kohesivitas komunitas yang dikemukakan oleh Festinger (1950), kohesi berperan penting dalam membentuk rasa keterikatan emosional antaranggota kelompok. Rendahnya kohesi di KSH RW II terlihat dari munculnya subkelompok yang eksklusif dan minim interaksi lintas anggota. Kondisi ini menyebabkan komunikasi menjadi terfragmentasi dan dukungan emosional antaranggota melemah. Akibatnya, banyak kader yang memilih bekerja sendiri, merasa tidak terlibat secara emosional, dan sulit membangun kepercayaan terhadap rekan satu tim. Hasil ini menegaskan pentingnya membangun rasa kebersamaan melalui kegiatan reflektif dan kolaboratif, agar setiap kader dapat memahami kontribusinya terhadap tujuan bersama. Dengan memperkuat kohesi sosial, komunitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih solid, inklusif, dan suportif.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Hackman (2002) bahwa efektivitas tim bergantung pada kejelasan struktur kerja, konteks yang mendukung, dan proses kelompok yang terarah. Dalam kasus KSH RW II, pembagian peran yang belum jelas serta minimnya evaluasi rutin menyebabkan koordinasi menjadi lemah dan beban kerja tidak merata. Beberapa kader menunjukkan inisiatif tinggi, sementara yang lain tetap pasif karena kurangnya kejelasan tanggung jawab dan dukungan sosial. Namun, pelatihan *teamwork* yang diberikan terbukti membantu meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan rasa kebersamaan, meskipun perubahan perilaku masih memerlukan waktu dan konsistensi. Hasil ini menunjukkan bahwa penguatan *teamwork* tidak dapat dicapai melalui intervensi sesaat, tetapi harus menjadi proses berkelanjutan yang didukung oleh struktur organisasi dan kepemimpinan yang partisipatif. Dengan membangun sistem kerja yang terbuka dan berorientasi pada dukungan sosial, efektivitas tim KSH RW II dapat terus ditingkatkan untuk mencapai kinerja komunitas yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil asesmen, intervensi, dan evaluasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunitas KSH RW II Kelurahan X menghadapi permasalahan utama berupa lemahnya kerja sama tim yang ditandai oleh komunikasi tertutup, koordinasi tidak jelas, serta kurangnya dukungan emosional dan kepercayaan antaranggota. Melalui pelatihan *teamwork* berbasis partisipatif yang dirancang dengan metode aktif seperti diskusi, permainan kolaboratif, dan *role-play*, terjadi peningkatan signifikan baik secara pengetahuan maupun perilaku kader, ditunjukkan dengan

kenaikan nilai rata-rata dari 42,35 menjadi 60,00 ($p = 0.000$). Pelatihan ini mampu menumbuhkan kesadaran pentingnya kolaborasi dan rasa kebersamaan, meskipun sebagian kecil kader masih menunjukkan sikap pasif dan belum sepenuhnya percaya diri dalam berinteraksi. Oleh karena itu, dibutuhkan tindak lanjut berupa pelatihan lanjutan dan pendampingan rutin dari koordinator serta pihak Promkes Puskesmas agar perubahan perilaku dapat dipertahankan secara konsisten. Selain itu, pembentukan forum refleksi kader dan pemberdayaan anggota yang aktif sebagai fasilitator mini perlu dilakukan untuk memperkuat budaya saling dukung. Evaluasi internal secara berkala juga direkomendasikan agar kader dapat terus belajar dari pengalaman dan menjaga efektivitas tim dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups: A study of human factors in housing*. Harper.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*, 12(4), 435–449. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.435.10635>
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects. *Organization Science*, 12(4), 435–449. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.435.10635>
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2009). *Joining together: Group theory and group skills* (10th ed.). Pearson.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Interaction Book Company.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5–41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Maya, S., & Anggresta, V. 2010. *Kepemimpinan Dan Teamwork Pada Karang Taruna*. Hapemas 2.
- Riggio, R. E. 2013. *Introduction To Industrial/ Organizational Psychology*. NewmJersey: Pearson.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599.