

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN  
TEACHING GRANT  
PROGRAM HIBAH KOMPETENSI INSTITUSI (PHKI)  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN TAHUN 2009**



**PENERAPAN TEAM BUILDING McGRATH'S MODEL  
UNTUK MEMBENTUK KEMAMPUAN BEKERJA  
DALAM TIM PADA MATA KULIAH PSIKOLOGI  
PERKEMBANGAN DI JURUSAN PBB  
SEMESTER I TAHUN 2009**

**TIM PENELITI :**

**DRA. ZULHAINI**

Dibiayai dengan dana PHKI Universitas Negeri Medan Sesuai dengan  
Kontrak No. 2066/H.33.1.1/PL/2009 Tanggal 1 September 2009

**JURUSAN PBB  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
2009**

## LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN AKHIR TEACHING GRANT

Judul : Penerapan Team Building McGrath's Model Untuk Membentuk Kemampuan Bekerja Dalam Tim Pada Mata Kuliah Psikologi Perkembangan Di Jurusan PBB Semester I Tahun 2009

Kelompok Bidang Kajian : Psikologi

Mata Kuliah : Psikologi Perkembangan

SKS : 2 sks

Standar Kompetensi MK : Memahami psikologi perkembangan dan pertumbuhan, menjelaskan dan memahami tugas perkembangan masa bayi, kanak-kanak, remaja, dewasa, dan menjelaskan perkembangan usia lanjut.

Pengusul:

Ketua Tim : Dra. Zulhaini NIP: 130 876 310

Anggota 1 : - NIP: -

Anggota 2 : - NIP: -

Total Biaya : Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah)


Waktu Pelaksanaan : Agustus s/d Desember 2009

Tempat Pelaksanaan : Ruang 7 Fakultas Ilmu Pendidikan

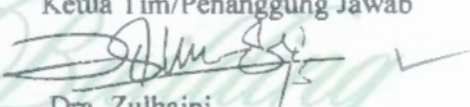
Telah selesai dilaksanakan dalam rangka kegiatan PHKI Unimed sesuai Kontrak No.

Medan, 14 Desember 2009

Menyetujui,  
Ketua Jurusan PBB

  
DR. Abdul Munir, M.Pd  
NIP : 131 570 401

Ketua Tim/Penanggung Jawab

  
Dra. Zulhaini  
NIP : 130 876 310



Mengetahui  
Dekan FIP

  
DR. Ibrahim Gultom, M.Pd  
NIP : 131 571 763

## RINGKASAN

Konselor dituntut untuk mengembangkan *softskill* sejak dini, khususnya kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim. Tim (Ivancevich dkk. 2007) adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama. Untuk memperjelas perbedaan antara tim dengan group, Katzenbach dan Smith, 1999 mengidentifikasi 3 karakteristik utama sebuah tim, yaitu (1) Komitmen, (2) Akuntabilitas/ dapat dipertanggungjawabkan, dan (3) Keahlian. Teaching grant ini dilaksanakan dengan disain PTK model Kemmis & Taggart ada 4 komponen yaitu Perencanaan, Tindakan, Observasi, Refleksi dan evaluasi. Teaching grant dilaksanakan dua siklus di Jurusan BK pada mata kuliah Psikologi perkembangan.

Peneliti menyimpulkan temuan penelitian bahwa Model membangun tim McGrath's dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim. Menerapkan team building McGrath's Model mahasiswa merasakan pembelajaran ini memberikan kesempatan semua mahasiswa dapat mengaktualisasikan kemampuannya dalam kerja tim. Kesimpulan penelitian ini menerapkan team building McGrath's Model meningkatkan kualitas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan.

THE  
Character Building  
UNIVERSITY

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
RINGKASAN .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II KONSEP PENGEMBANGAN DAN TINJAUAN TEORITIK</b>	
A. Perbedaan Teams & Groups .....	6
B. Jenis-jenis Group dan Team .....	10
<b>BAB III METODE PENGEMBANGAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Teaching Grant .....	23
B. Metode Pengembangan .....	23
C. Subjek Penelitian .....	23
Siklus I .....	23
a. Perencanaan .....	23
b. Tindakan .....	24
c. Pemantauan (Observasi) .....	25
d. Evaluasi dan Refleksi .....	26
Siklus II .....	26
a. Perencanaan .....	26

b. Tindakan .....	27
c. Pemantauan (Observasi) .....	28
d. Evaluasi dan Refleksi.....	29
<b>BAB IV HASIL IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN</b>	
Siklus I .....	30
a. Perencanaan .....	30
b. Tindakan .....	30
c. Observasi (Pengamatan) .....	33
d. Evaluasi .....	32
Siklus II .....	36
1. Perencanaan .....	36
2. Tindakan .....	37
3. Observasi (Pengamatan) .....	39
4. Evaluasi .....	40
5. ....	38
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	43
B. Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>44</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 1	Data Hasil Evaluasi Diri Selama Pembelajaran Mata Kuliah .....	2
Tabel 2	Perbandingan Antara Kelompok dan Tim .....	7
Tabel 3	Model Pembentukan Kelompok dan Perkembangannya .....	8
Tabel 4	Hasil Pengamatan Pada Siklus I .....	33
Tabel 5	Penilaian Terhadap Kemampuan Mahasiswa Bekerja Dalam Tim ...	35
Tabel 6	Hasil Pengamatan Pada Siklus II .....	39
Tabel 7	Penilaian Terhadap Kemampuan Mahasiswa Bekerja Dalam Tim ...	41

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
UNIMED

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Perbandingan Kelompok dan Tim Kerja .....	7



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Jadwal Kegiatan dan Usulan Biaya .....	45
Lampiran 2 Instrumen Kemampuan Bekerja Dalam Tim .....	46
Lampiran 3 Rekapitulasi Biaya Kegiatan .....	48
Lampiran 4 Photo Kegiatan .....	49
Lampiran 5 Surat Perjanjian Kerja .....	52
Lampiran 6 Laporan Tugas Mahasiswa .....	53



UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
UNIMED

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan konselor di Indonesia memiliki tanggungjawab yang besar untuk menyiapkan mahasiswa agar kelak sukses berkarier di profesi konselor. Tantangan bagi lulusan untuk menghadapi lapangan pekerjaan membutuhkan profesionalisme kerja tinggi penguasaan *hardskill* dan *softskill* yang memadai.

Mata kuliah psikologi perkembangan menguraikan tahap-tahap perkembangan manusia mulai dari sejak dalam kandungan sampai pada masa usia lanjut. Selama ini perkuliahan cenderung memperhatikan *hardskill* dan kurang memperhatikan *softskill*. Pembentukan *softskill* ini menjadi penting karena *softskill* akan merupakan modal kepribadian yang dapat mendukung keberhasilan konselor menghadapi tantangan dunia kerja.

Yang dimaksud penguasaan *hardskill* bagi lulusan adalah lulusan yang memiliki pengetahuan dalam bidangnya dan memiliki pengetahuan teknologi, sedangkan penguasaan *softskill* bagi lulusan adalah lulusan yang memiliki kemampuan bekerja dalam *team*, kemampuan menganalisa dan berpikir logis serta kemampuan bekerja dalam situasi saling ketergantungan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh dunia usaha di Indonesia, para pengguna lulusan lebih membutuhkan lulusan perguruan tinggi yang memiliki *softskill* memadai daripada lulusan yang hanya sekedar memiliki *hardskill*, berupa kecerdasan intelektual yang konselor dituntut untuk mengembangkan *softskill* sejak dini, khususnya kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim tinggi.

Oleh karena itu, Konselor, wali kelas dan guru di sekolah harus membangun team kerja untuk mencapai kesamaan cara dalam membantu siswa yang bermasalah. Tujuannya adalah agar para konselor berhasil mencapai tujuan pendidikannya, dapat menjadi rekan guru yang bernilai di sekolah serta dapat memberikan solusi masalah-masalah pendidikan.

Hasil evaluasi diri selama ini pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan sebagai berikut.

**Tabel 1. Data hasil evaluasi diri selama pembelajaran mata kuliah ini :**

Kondisi Internal		Kondisi Eksternal	
Keunggulan	Kelemahan	Keunggulan	Kelemahan
Ada silabus dan kontrak kuliah tentang psikologi perkembangan	Silabus perkuliahan belum dapat memberi pengaruh pada pembentukan softskill mahasiswa.	Tuntutan di sekolah keberhasilan guru mengajar sangat dipengaruhi oleh softskill guru	Lingkungan sekolah belum kondusif untuk pembentukan softskill guru
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan jadwal pertemuan.</li> <li>• Tugas diperiksa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % mahasiswa aktif</li> <li>• 3 % mahasiswa yang dapat bekerja dalam tim</li> <li>• 25 % mahasiswa memiliki sikap saling mendukung tugas kelompok.</li> <li>• Mahasiswa gagal menyelesaikan tugas kelompok secara maksimal.</li> </ul>	Di sekolah sudah saatnya guru BK menerapkan softskill dalam pembelajaran	Sebagian guru belum berhasil menerapkan softskill dalam pembelajaran
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan belajar psikologi perkembangan cukup banyak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan belajar psikologi perkembangan belum menyentuh dengan pembentukan softskill tugasnya sebagai konselor terutama bekerja dalam tim</li> </ul>	Konselor yang berhasil harus didukung dengan kemampuan bekerja dalam tim	Perkembangan siswa pergeseran nilai begitu kompleks

Akar penyebabnya masalah pembelajaran selama ini cenderung memperhatikan hard skill kurang memperhatikan softskill antara lain: (a) pembelajaran mahasiswa belum mendukung untuk perkembangan kemampuan bekerja dalam tim, (b) mahasiswa gagal mendapatkan contoh pembelajaran softskill terutama bekerja dalam tim. Selama ini pembelajaran kelompok hanya bersifat group bukan tim.

Seseorang yang memiliki kompetensi dalam konteks kerjasama *team* menurut AICPA 2005 adalah seseorang yang: (1) mengakui nilai keberagaman /perbedaan tiap orang yang terkait dalam pekerjaannya, (2) memiliki komitmen untuk mencapai tujuan bersama ketika bekerja dalam *team*, (3) bersedia menerima saran dan petunjuk dari pimpinan dan anggota yang lain, serta (4) menghargai dan memfasilitasi harapan *team*.

Tidaklah mudah untuk mempelajari dan melatih kompetensi-kompetensi tersebut diatas. Kompetensi ini harus ditumbuhkan terus menerus dalam diri mahasiswa sehingga menjadi kebiasaan dan nilai yang tertanam dalam diri mahasiswa. Disinilah peran dosen untuk memfasilitasi tumbuhnya kompetensi ini sejak dini melalui penugasan-penugasan dalam ruang kelas yang proses penyelesaiannya oleh mahasiswa didesain secara khusus oleh dosen. Bekerja dalam tim hampir tidak ada lapangan pekerjaan yang tidak membutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan tersebut

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan *McGrath's Model* membentuk team yang efektif pada mahasiswa di dalam kelas mengikuti pedoman yang dikembangkan oleh Bryant dan Albring (2006).

## **B. Perumusan Masalah**

Apakah dengan menerapkan team building McGrath's model dapat membentuk kemampuan bekerja dalam tim pada mata kuliah Psikologi Perkembangan Mahasiswa Semester I Jurusan PPB Tahun 2009 ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- Membentuk kemampuan bekerja dalam tim pada mahasiswa yang mengikuti mata kuliah Psikologi Perkembangan di semester I tahun 2009.
- Meningkatkan kualitas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan dengan menerapkan team building McGrath's Model.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **(1) Bagi mahasiswa**

Hasil penelitian bermanfaat langsung bagi mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan membangun tim kerja yang efektif. Keterampilan ini akan menjadi kebiasaan ketika bekerja bersama teman lain dan akan lebih berhasil. Kemampuan bekerja dalam tim tidak dapat diperoleh tanpa rencana yang baik, oleh karena itu penelitian ini sangat memberi kontribusi bagi pembentukan softskill mahasiswa. Ketika mahasiswa mendapat tugas berat dan sulit akan dapat diselesaikan dalam tim secara baik dan benar.

#### **(2) Bagi dosen**

Hasil penelitian ini menjadi acuan bagi teman-teman dosen yang mengajarkan mata kuliah psikologi perkembangan secara lebih bermakna bagi perkembangan dan kualitas diri mahasiswa. Dosen juga dapat menikmati pembelajaran yang dirancang, lebih bersemangat, lebih terarah, dan akhirnya lebih menyenangkan dosen.

#### **(3) Bagi jurusan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi model yang dikembangkan untuk kepentingan pembinaan mahasiswa baik di kelas maupun pada kegiatan-kegiatan lain di kampus Unimed. Khususnya membangun tim kerja di tingkat mahasiswa

**(4) Bagi Fakultas**

Hasil penelitian ini dapat menjadi contoh bagi jurusan lain yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan pada program pengembangan dan pembinaan mahasiswa.

**(5) Bagi Universitas.**

Hasil penelitian ini akan berguna bagi Universitas dapat meningkatkan citra Universitas di masyarakat tentang kualitas lulusan.



## BAB II

### KONSEP PENGEMBANGAN DAN TINJAUAN TEORITIK

#### A. Perbedaan Teams vs Groups

Istilah tim dan group seringkali saling dipertukarkan dalam penggunaannya. Sebenarnya tim dan group bukanlah hal yang sama (Katzenbach dan Smith 1999; Greenberg 1996; Robbins 1997). Dosen seringkali memberikan tugas-tugas kepada mahasiswa dengan cara membentuk group dengan tujuan untuk menanamkan dan memelihara kompetensi mahasiswa dalam membangun tim guna membekali mereka untuk sukses berkarir. Pada praktiknya, tugas kelompok yang diberikan dosen ternyata tidak serta merta akan menciptakan *team building* dalam diri mahasiswa, atau tidak otomatis membuat mahasiswa bekerja sebagai sebuah tim. Mengapa bisa demikian? Jawabannya adalah ada kekeliruan dalam memahami pengertian antara tim dan group, serta kekeliruan dalam menerapkan satu rangkaian pekerjaan yang dibentuk dalam *group*. Oleh karena itu, penting membedakan tim dan group.

Tim (Ivancevich dkk. 2007) adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama.

Tim mungkin saja berawal dari sebuah kelompok, tapi tidak semua kelompok akan berkembang menjadi matang dan menciptakan rasa saling ketergantungan. Karakteristik Tim dan Kelompok

1. Keduanya dapat terbentuk ketika dua atau lebih individu saling berinteraksi
2. Tim dan kelompok menyediakan struktur untuk pekerjaan dan interaksi di antara anggotanya
3. Anggotanya dapat menampilkan peran teknis spesifik, kepemimpinan, penyelesaian masalah, dan sisi emosional
4. Setiap anggota kelompok dan tim memiliki sasaran bersama.

Untuk memudahkan pemahaman penulis membuat tabel perbandingan antara kelompok dan tim lihat tabel 2

**Tabel 2. Perbandingan antara kelompok dan tim**

Perbandingan antara Kelompok dan Tim	
Kelompok Kerja Formal	Tim
Bekerja untuk mencapai sasaran bersama	Ada komitmen total untuk mencapai sasaran bersama
Bertanggung jawab pada manajer	Bertanggung jawab pada sesama anggota
Tingkat keterampilan sering kali acak	Tingkat keterampilan sering kali saling melengkapi
Kinerja dievaluasi oleh seorang pemimpin	Kinerja dievaluasi oleh anggota-anggota dan juga oleh pemimpin
Budaya adalah satu sumber perubahan dan konflik	Budaya didasarkan pada kerja sama dan komitmen keseluruhan terhadap sasaran bersama
Kinerja dapat menjadi positif, negatif, atau netral	Kinerja dapat menjadi lebih besar dari sekedar penjumlahan sumbangsih setiap anggota alau bersifat sinergis (misalnya $1 + 1 + 1 = 5$ )
Keberhasilan terutama akibat kerja keras pemimpin	Keberhasilan terutama akibat kerja keras anggota

Robbin (2003) menguraikan tentang pengertian kelompok kerja dan tim dengan gambar berikut.



**Perbandingan Kelompok dan Tim Kerja (Robbins, 2003)**

**Gambar 1. Perbandingan Kelompok dan Tim Kerja**

Ivancevich dkk, 2007 membahas tentang model pembentukan kelompok dan perkembangannya. (lihat tabel 3)

**Tabel 3. Model Pembentukan Kelompok dan Perkembangannya**



Sebuah Model Pembentukan Kelompok dan Perkembangannya (Ivancevich, dkk, 2007)

Dalam bidang perilaku organisasional, definisi *team* yang berterima umum adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keahlian yang saling melengkapi, yang punya komitmen pada tujuan yang sama, dan melakukan pekerjaan dengan saling bergantung satu dengan yang lain dan bertanggungjawab (Katzenbach and Smith 1999). Sedangkan Geenberg (1996) mendefinisikan *group* sebagai kumpulan dua orang atau lebih, yang memiliki ketertarikan yang sama terhadap sesuatu hal dan memiliki pola hubungan yang tetap/tidak berubah yang berbagi tujuan bersama dan memposisikan diri mereka sendiri sebagai sebuah kelompok. Dari definisi diatas, kita dapat melihat bahwa kedua definisi tersebut sangat mirip. Untuk memperjelas perbedaan antara *teams* dengan *groups*, Katzenbach dan Smith, 1999 mengidentifikasi 3 karakteristik utama sebuah *team*, yaitu:

(1) Komitmen, (2) Akuntabilitas/ dapat dipertanggungjawabkan, dan (3) Keahlian.

**Komitmen.** Katzenbach (1999) menjelaskan bahwa *team* bukan hanya sebuah kelompok yang bekerja bersama, akan tetapi suatu *teams* bergantung pada sinergi anggotanya yang secara kolektif menghasilkan sebuah hasil akhir yang



bukan hanya sekedar penggabungan sederhana dari bagian-bagian pekerjaan individual. Oleh karena itu, *team* memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan yang spesifik yang bergantung pada usaha kolektif para anggota *team* untuk mencapai sukses. Untuk mencapai tujuan ini, anggota *team* harus belajar untuk saling percaya. Sedangkan *group* tidak membutuhkan sinergi untuk mencapai tujuan bersama, anggota *group* seringkali bekerja secara individu lalu kemudian menggabungkan pekerjaan mereka untuk membentuk hasil akhir. Dalam *group*, unsur kepercayaan bukanlah hal yang penting.

**Akuntabilitas (dapat dipertanggungjawabkan).** Anggota *team* saling bertanggungjawab untuk mencapai hasil akhir yang berkualitas. Semua anggota *team* memiliki komitmen pada hasil yang dicapai dan memberikan rasa tanggungjawab pribadi kepada hasil akhir. Disini, unsur kepercayaan sangat penting diantara anggota *team*, mereka percaya bahwa anggota yang lain akan bekerja secara bersungguh-sungguh dan berkerjasama mencapai tujuan. Sebaliknya, anggota *group* hanya bertanggungjawab pada sebagian tugas yang menjadi bagian mereka, sepanjang mereka percaya bahwa mereka telah melakukan bagian mereka dengan baik, maka mereka tidak merasa perlu bertanggungjawab jika hasil akhir mereka kurang baik.

**Keahlian.** Sebuah *team* terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian dan kompetensi yang saling melengkapi dan menjadikannya sebagai sebuah *team* yang berbakat, sedangkan anggota *group* memiliki tingkat keahlian yang relatif sama pada tugas yang akan dikerjakan. Istilah *group* mengacu pada orang-orang yang punya kepentingan yang sama dalam satu area fungsional. Contoh pada profesi konselor di satu sekolah *team* terdiri dari: konselor, koordinator, wali kelas, pembantu kepala sekolah memiliki level keahlian, tugas, dan kompetensi yang berbeda.

Tugas yang diberikan dosen kepada mahasiswa yang melibatkan beberapa orang, apakah dapat disebut sebagai *team* atau *group*, tergantung pada seberapa luas dosen tersebut mendesain penyelesaian tugas, yang nantinya akan mempengaruhi baik/tidaknya proses yang dilakukan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas. Contoh: Seorang dosen menugaskan mahasiswa secara berkelompok untuk membuat sebuah tulisan penelitian. Penugasan yang diberikan

tanpa diikuti instruksi/pengarahan tambahan dari dosen. Mahasiswa diberikan kebebasan mengatur kelompoknya dan melaksanakan tugasnya. Akhirnya, hasil akhir tugas tersebut merupakan hasil kerja tiap individu yang kemudian digabungkan menjadi satu tulisan. Penugasan seperti ini tidak membentuk sebuah *team*, tapi hanya sekedar sebuah *group*. Para anggota hanya sedikit berinteraksi diantara mereka sebab mereka memberikan kontribusi terpisah untuk satu tugas akhir. Mereka juga tidak merasa memerlukan kepercayaan, sinergi, dan rasa tanggungjawab, rasa saling saling bergantung untuk menyelesaikan hasil akhir.

Untuk mengembangkan *team building skill* bagi mahasiswa, para dosen harus fokus pada dua tujuan penting, yaitu: (1) membantu mahasiswa membentuk kepercayaan dan komitmen dan menuangkannya ke dalam *team* untuk mencapai tujuan bersama, (2) membantu mengembangkan rasa tanggungjawab dan rasa saling bergantung diantara anggota *team*. Sebelum memberikan pedoman bagaimana mewujudkan tujuan ini, berikut ini penulis membahas taksonomi *group* dan *team* untuk mengidentifikasi hasil/tugas mahasiswa.

## **B. Jenis-Jenis Group dan Team**

*Group* dapat dikategorikan menjadi *formal group* dan *informal group*. Greenberg (1996) membagi *formal group* kedalam dua jenis yaitu *command group* dan *task group*. *Command group* merupakan kelompok dengan bentuk hirarki (atas-bawah), yang dipimpin oleh seorang supervisor. *Task group* sifatnya sementara dan dibentuk untuk menyelesaikan tugas yang sudah terdefinisi dengan jelas.

Mahasiswa calon konselor harus belajar bekerja secara sinergi, saling bergantung dan saling bertanggungjawab untuk memberikan nilai tambah pada hasil akhir. Robbins (1997) membagi *team* ke dalam tiga kategori, yaitu (1) *problem solving team*, (2) *self managed work team*, dan (3) *cross functional team*. Pada *problem solving team*, ciri-cirinya adalah individu-individu berada pada level yang sama dalam organisasi, melakukan curah pendapat dan bekerja bersama memberikan solusi pada masalah yang khusus dan tidak ada kebebasan penuh untuk merealisasikan saran-saran mereka. Pada *self managed work team*, tidak ada lagi model atasan bawahan, akan tetapi berganti dengan model

memberian saran dan pengimplementasian solusi dari para anggotanya. Pada *cross functional team* terdiri dari individu-individu yang membawa keahlian-keahlian khusus, talenta dan latar belakang yang berbeda ke dalam sebuah *team*.

Model McGrath's pada tahap input menekankan pada kualitas dari berbagai input yang akan dimasukkan ke dalam tim. Alasannya adalah dengan memaksimalkan kualitas input akan menciptakan kualitas proses dan kualitas output yang lebih baik. Tahap input meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan individu, kelompok dan lingkungan.

**a. Faktor-faktor individu**, meliputi keahlian/ kemampuan, sikap dan ciri kepribadian anggota.

**Keahlian/ Kemampuan Anggota.** Dalam membentuk sebuah tim sangatlah penting memperhatikan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh tiap anggota, supaya ada saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan hasil. McClough dan Rogelberg (2003) menemukan bahwa KSA test (*team work knowledge, skill and ability test*) adalah instrumen yang sangat valid untuk mengukur keahlian dan kemampuan anggota guna membentuk sebuah tim. Akan tetapi, bagi banyak dosen, tidaklah praktis dan cukup mahal untuk mengadakan tes secara khusus bagi mahasiswa guna mengetahui keahlian dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, sebagai gantinya, dosen dapat mengukur keahlian dan kemampuan mahasiswa melalui indeks prestasi kumulatif (IPK). Danko et al. (1992) menjelaskan bahwa IPK adalah prediktor kemampuan mahasiswa yang paling signifikan. Grudnitski (1997) juga menemukan bahwa IPK dapat digunakan sebagai alat yang paling cocok untuk mengetahui tingkat keberagaman kemampuan mahasiswa di temu kelas pertama.

**Sikap dan Ciri Kepribadian Anggota** Kepribadian meliputi sikap, sifat, perilaku bawaan dalam diri seseorang. Kepribadian seseorang menunjukkan korelasi yang sangat tinggi dengan efektivitas kerja (Barrick dan Mount 1991). Suka atau tidak suka seseorang bekerja dalam sebuah kelompok sangat mempengaruhi efektivitas kelompok tersebut. Champion et al. (1993) menemukan bahwa ketika seseorang kurang menyukai bekerja dalam kelompok, maka kinerja kelompok tersebut juga akan rendah. Robbins (1997) setuju bahwa individu-individu yang dipilih dalam sebuah *team*, sebaiknya dipilih berdasarkan

kepribadian mereka guna menciptakan keberagaman dalam tim. Margerison & McCann 1990 dan Belbin (1993) menyebutkan ada dua model tim yang utama yaitu *team management system model* dan *team role theory model*. Kedua model ini menunjukkan bahwa keseimbangan kepribadian yang saling melengkapi akan membawa kinerja tim yang lebih baik. Penemuan ini memberikan pemahaman kepada para dosen agar dapat melakukan survei preferensi mahasiswa tentang bekerja secara kelompok sebelum menyebarkan mereka ke dalam kelompok-kelompok, agar dapat mewujudkan keberagaman dalam sebuah tim

Pada saat menyebarkan mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok, dosen sebaiknya mempertimbangkan masukan dari mahasiswa. Cockriel (2001) menggunakan dua pertanyaan untuk mendapatkan aspirasi dari mahasiswa, yaitu: (1) Anda paling suka belajar dengan siapa? (2) Anda lebih baik tidak belajar bersama dengan siapa? Dengan mempertimbangkan aspirasi dari mahasiswa maka setiap mahasiswa dalam sebuah kelompok memiliki sedikitnya satu orang yang disukai untuk menjadi bagian dalam kelompoknya. Aspirasi mahasiswa ini perlu diperhatikan agar tercipta saling percaya dan perasaan aman dalam diri mahasiswa yang berada dalam kelompok tersebut, sebab tidak menutup kemungkinan, seseorang memiliki pengalaman belajar yang kurang baik dengan teman-teman tertentu di semester-semester sebelumnya, dan berharap tidak lagi ditempatkan dalam kelompok yang sama dengan orang tersebut.

**b. Faktor dari Kelompok**, meliputi struktur, kepaduan, dan ukuran kelompok.

Pertanyaannya tentang kelompok, apakah mahasiswa diijinkan untuk mengorganisir kelompoknya sendiri atau apakah dosen yang mengorganisir kelompok-kelompok tersebut dikaitkan dengan struktur, yaitu isu *diversity* dan *leadership*? Koppenhaver & Shrader (2003) kurang setuju jika mahasiswa dibiarkan mengorganisir kelompoknya sendiri, dengan alasan akan memberikan resiko yang besar dalam penyelesaian hasil sebab anggotanya terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian yang relatif sama sehingga kurang baik untuk menyelesaikan masalah yang kompleks. Colbeck et al. (2000) menjelaskan bahwa jika mahasiswa dibiarkan mengorganisir kelompoknya sendiri, maka mereka cenderung akan memilih anggota yang sama dari semester ke semester, sehingga

mengurangi kesempatan mereka bekerja dengan anggota yang berbeda. Bryant & Albring (2006) menghimbau agar dosen lebih memilih menugaskan mahasiswa dalam tim daripada membebaskan mereka memilih anggotanya, supaya mahasiswa mendapatkan pengalaman bekerja dalam kelompok-kelompok yang berbeda.

Ciri pada level kelompok adalah *diversity*. Pada era globalisasi, kesuksesan seringkali bergantung pada keahlian berkomunikasi dan bekerja efektif diantara orang-orang yang memiliki budaya yang berbeda. Belajar memahami dan menghargai perbedaan budaya adalah bagian integral untuk sukses dalam komunikasi bisnis global. Sebuah tim dengan komposisi lintas budaya yang tinggi akan memberikan pengalaman dalam menyelesaikan konflik. Untuk membekali mahasiswa memiliki kemampuan ini, maka dosen perlu memfasilitasi mahasiswa untuk terlibat dan bekerja dalam sebuah tim yang padu. Pelled et al. (1999) menemukan bahwa konflik emosional dalam kelompok kerja akan meningkat oleh adanya keberagaman budaya. Dalam konteks akademik, Bryant dan Albring (2006) menyarankan agar dosen mengelompokkan mahasiswa ke dalam latar belakang budaya yang sama, sebab dapat meningkatkan kepuasan mahasiswa dalam membangun sebuah tim

Aspek *diversity* lain yang perlu diperhatikan adalah masalah *gender*. Dewasa ini, jumlah wanita yang terjun dalam dunia kerja semakin berimbang dengan jumlah pria, oleh karena itu, pria dan wanita perlu belajar untuk bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif. Markel (1998) menjelaskan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita dalam cara berkomunikasi. Pria lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan wanita lebih fokus pada hubungan dengan anggota kelompok. Speck (2002) menyarankan agar ada keseimbangan jumlah antara pria dan wanita di dalam sebuah kelompok.

Dosen perlu mempertimbangkan untuk menugaskan seorang *formal team leader* untuk tiap kelompok. Wysocki (2002) menggambarkan ada lima model *team leadership*, yaitu: (1) *Hierarchy*, (2) *Team leader*, (3) *Team coordinator*, (4) *Shared leadership*, dan (5) *Self managed*. **Model Hirarki**, tim dalam organisasi seringkali berbentuk hirarki yang memiliki seorang pemimpin yang bertugas mengarahkan tim dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja anggota.

Pemimpinnya bukanlah bagian dari sebuah *team*. Anggota tim tidak saling berinteraksi. Mereka berhubungan dengan pemimpinnya. **Model team leader**, anggota tim hanya berinteraksi dengan pemimpinnya. Pemimpin tim adalah orang yang mewakili kepentingan tim dengan pihak luar. Berbeda dengan hirarki, pimpinan tim juga bekerja sama seperti anggota yang lain. **Model team coordinator**, anggota tim berkoordinasi untuk mencapai tujuan dan *team coordinator* juga adalah anggota tim. **Model shared leadership**, tidak ada seorang pemimpin/ koordinator tim. Beban tugas dibagi berdasarkan keahlian anggota dalam menyelesaikan tugas. Tiap anggota bertanggungjawab menjaga keutuhan tim mengatur konflik dan menghasilkan produk yang bermutu. **Model self managed**, tim memilih sendiri anggotanya dan menyiapkan kebutuhan tim sesuai dengan permintaan tim. Anggota tim mempunyai otonomi tentang bagaimana menyelesaikan tugas mereka.

Dari kelima model diatas, model *shared leadership* yang paling umum digunakan dalam hasil mahasiswa. Akan tetapi model *team coordinator* memberikan keuntungan yang lebih signifikan. Seringkali tugas yang diberikan dosen diselesaikan dalam waktu relatif lama (satu semester) dan dosen seringkali tidak memberikan tahapan pekerjaan dan batas waktu penyelesaian tiap bagian, sehingga disini dibutuhkan seseorang untuk menangani hal ini. Seorang *team coordinator* sangat membantu dalam memberikan struktur kepada tim, seperti: menetapkan jadwal pertemuan, menentukan *deadline* dan hal-hal yang penting yang harus dikerjakan. *Team coordinator* juga menjaga agar semua anggotanya tetap berada pada jalur dan fokus pada pekerjaan serta meyakinkan para anggota untuk bekerja secara akurat dan lengkap. *Team coordinator* juga dapat mewakili kepentingan tim untuk berkonsultasi dengan dosen.

#### **Tingkat Kepaduan**

Agar setiap anggota tim memiliki komitmen terhadap tim, maka dosen perlu menyiapkan *team contract* di awal semester. *Team contract* adalah alat yang paling efektif secara psikologis bagi tim untuk mencapai tujuan (Greenberg 1996). Penulisan dan penandatanganan kontrak adalah cara yang berguna untuk membentuk norma *prescriptive* (apa yang disetujui oleh tim untuk dilakukan) dan

norma *proscriptive* (apa yang disetujui oleh *team* untuk tidak dilakukan) (Greenberg 1996). *Team contract* juga membantu tim mengidentifikasi hal-hal penting dari tugas dan menetapkan jadwal untuk menyelesaikan tugas. Strategi ini membantu tim untuk membagi tugas menjadi beberapa bagian dan memfasilitasi kemajuan penyelesaian tugas (Bryant 2001). Setiap tim harus bertemu dan menentukan norma-norma dan menandatangani kontrak, fotokopi dari kontrak diberikan pada dosen. Jenis-jenis norma meliputi ketepatan waktu dalam pertemuan tim, kehadiran semua anggota dalam tiap pertemuan menyelesaikan tugas individual sesuai waktu yang ditetapkan dan menghargai semua poin-poin yang sudah dibuat.

### **Ukuran Tim**

Besarnya ukuran tim yang ideal ditentukan oleh jenis dan tujuan tim (Katzenbach dan Smith 1999; Speck 2002). Untuk tim mahasiswa, ukuran yang ideal adalah 4 sampai 7 orang (Cockriel 2001). Hasil riset menunjukkan bahwa semakin besar ukuran sebuah tim maka semakin besar pula kecenderungan terjadinya *social loafing*. *Social impact theory* (Latane & Nida 1980) menjelaskan bahwa *social loafing* terjadi pada tim yang jumlah anggotanya cukup besar, alasannya karena ada banyak orang terlibat dalam suatu pekerjaan, sehingga anggota kelompok kurang memiliki tanggung jawab individu. Semakin besar tim semakin sulit memonitor dan mengevaluasi pekerjaan tiap individu. Seseorang akan memberikan hasil maksimal jika dievaluasi secara perorangan, sementara jika semakin besar jumlah orang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, maka kontribusi setiap individu juga akan semakin kecil.

- c. **Faktor-Faktor Lingkungan**, meliputi karakteristik tugas, struktur penghargaan, tingkat tekanan lingkungan.

### **Karakteristik Tugas Kelompok**

Dosen perlu memperhatikan karakteristik tugas sebelum memberikan tugas kepada mahasiswa, yaitu apakah tugas tersebut cocok dikerjakan secara individual atau lebih cocok dikerjakan secara team (Jex 2002). Untuk tugas yang

cocok dikerjakan secara kelompok membutuhkan sinergi dan keahlian yang saling melengkapi diantara para anggota.

### **Struktur Penghargaan**

Terdapat dua model untuk menilai kinerja kelompok, yaitu: (1) *group-only model*; (2) *mixed-incentive model*. *Group -only model*, sebuah angka tunggal yang diberikan pada seluruh anggota kelompok. Coldbeck et al. (2000) menunjukkan bahwa ketergantungan penghargaan berkembang ketika mahasiswa menerima bahwa penyelesaian hasil dan penerimaan penghargaan, seperti belajar proses desain atau menerima angka yang baik tergantung pada kinerja setiap orang di dalam kelompok. *Mixed-incentive model*, pemberian skor tergantung pada hasil evaluasi terhadap usaha individu tiap anggota dan dikombinasikan dengan skor kelompok. Tidak menutup kemungkinan, setiap anggota akan mendapatkan skor yang berbeda pada hasil akhir. Ravenscroft et al. (1995) menunjukkan bahwa pembobotan pemberian angka adalah untuk bobot skor individual adalah 70% dan bobot skor untuk kelompok adalah 30%. Lancaster & Strand (2001) menjelaskan bahwa model ini mengukur kinerja individu, kinerja tim, dan kontribusi individu pada tim

Dalam kelompok, setiap anggota akan mudah memberikan penilaian terhadap rekan mereka. Sedangkan dosen akan sulit untuk melakukan penilaian ini karena dosen tidak tahu pasti mahasiswa yang bertanggungjawab untuk setiap bagian dalam penyelesaian tugas. Evaluasi rekan kerja memberikan motivator yang efektif bagi tim. (Koppenhaver dan Shrader 2003).

### **Tingkat Tekanan Lingkungan**

Tekanan lingkungan yang dimaksud disini meliputi tekanan waktu dan kesulitan melakukan pekerjaan (Jex 2002). Seringkali dosen memberikan tugas dan membiarkan mahasiswa bekerja tanpa pengarahan apapun. Feichner dan Davis (1992) menyebutkan bahwa mahasiswa akan merasa frustrasi jika dosen tidak membantu atau tidak memberikan pengarahan bagi tugas mereka (Colbeck et al. 2000). Dosen seharusnya berperan sebagai *team coach* (Hackman dan Wageman 2005). Pada awal pemberian tugas, dosen perlu memberikan



pengarahan dan penjelasan. Dosen harus menetapkan tujuan yang jelas tentang untuk apa dibentuk team dan standar-standar kinerja *team* yang akan dievaluasi serta batas waktu penyelesaian tugas dan hukuman untuk tugas yang terlambat diselesaikan. Pada pertengahan waktu penyelesaian tugas, dosen memberikan bantuan berupa strategi untuk menyelesaikan tugas. Setiap *team* dapat meminta pertemuan pada dosennya jika diperlukan konsultasi. Pada akhir penyelesaian hasil, dosen memfasilitasi tim untuk menjelaskan apa yang telah mereka pelajari melalui tugas berkelompok. Jika dosen tidak memfasilitasi, tim tidak mungkin dapat menginternalisasi atau memahami pelajaran dari pengalaman mereka (Hackman & Wageman 2005). Dosen dapat meminta tiap mahasiswa menuliskan/menjelaskan apa yang telah mereka pelajari, atau memberi penjelasan secara tim. Mahasiswa sebaiknya diberikan penjelasan alasan sebuah tim yang dinilai berhasil dan tim yang dinilai gagal. Proses *debriefing* pada sebuah tim akan membantu mahasiswa melihat proses keseluruhan dari sebuah tugas.

### **Tahap Proses**

Ciri efektivitas interaksi kelompok adalah bagaimana kelompok melakukan pekerjaannya dan mengatasi konflik. Pada tahap proses, tim mencoba untuk berinteraksi antar anggota secara efektif dan efisien. Rintangan utama pada tahap ini adalah konflik interpersonal. Semakin besar *team*, maka semakin banyak jenis kepribadian dan variasi waktu yang harus diakomodasi dan semakin banyak konflik yang akan dihadapi. Tahap proses meliputi bagaimana anggota mengatasi konflik dan menjadikan konflik sebagai kesuksesan. Greenberg (1996) menjelaskan bahwa konflik bisa berdampak positif dan juga bisa berdampak negatif. Konflik akan berdampak positif jika keputusan dan tindakan dilakukan berdasarkan *groupthink* (hasil pemikiran kelompok). *Groupthink* terjadi ketika kelompok memiliki kepaduan yang tinggi dan semangat kebersamaan dalam kelompok. Oleh karena itu, jika terjadi konflik, para anggota tetap akan menjaga kepaduan dan semangat kebersamaan dalam tim. Konflik akan berdampak negatif jika konflik yang terjadi menyebabkan *team* kehilangan fokus dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif dan menyebabkan tim berperilaku disfungsional.

Lencioni (2005) menerangkan tentang bagaimana perilaku disfungsional dapat merugikan sebuah tim dan menyebabkan konflik. Ada lima perilaku disfungsional sebuah tim yang dapat menyebabkan konflik, yaitu: (1) kekurangan kepercayaan, (2) takut pada konflik, (3) kekurangan komitmen, (4) menghindari tanggungjawab, (5) tidak perhatian pada hasil. Lencioni (2005) menjelaskan bagaimana membangun sebuah *team* yang dapat menghindari lima perangkap diatas.

### **Membangun Kepercayaan**

Sasaran utama membangun sebuah tim adalah membangun kepercayaan. Yang dimaksud kepercayaan disini adalah setiap anggota bersikap terbuka dan bersungguh-sungguh pada anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk membangun kepercayaan, Lencioni (2005) menganjurkan sebuah latihan bagi para anggota untuk saling berbagi dengan cara, tiap anggota bercerita tentang dirinya kepada tim pada pertemuan yang pertama. Tiga pertanyaan yang perlu dijawab secara verbal oleh tiap anggota pada pertemuan pertama, adalah: 1. Dimana Anda dilahirkan dan dibesarkan? 2. Ada berapa jumlah anggota dalam keluargamu? 3. Apa yang paling sulit atau hal yang paling penting di masa kecilmu? Dengan membagi informasi ini diantara anggota tim bukan berarti secara otomatis akan membangun kepercayaan, ini hanyalah awal untuk membangun kepercayaan diantara anggota dan kepercayaan yang mulai timbul harus terus dipelihara.

### **Gunakan Konflik untuk Membangun**

Lencioni (2005) menjelaskan latihan yang sama untuk mengatasi konflik. Seperti latihan dalam membangun kepercayaan, anggota tim menjelaskan apa yang mereka rasakan tentang konflik, sebagian akan menjelaskan bermula dari keluarga dan latar belakang budaya. Anggota tim juga menceritakan pengalaman mereka mengatasi konflik. Latihan ini sekaligus akan membangun kepercayaan dan mengumpulkan pandangan team secara kolektif tentang konflik. Untuk meminimalkan terjadinya konflik, maka dosen perlu memfasilitasi dengan menyiapkan sebuah *team contract*. *Team contract* berisikan tentang perilaku

anggota yang bisa diterima dan perilaku anggota yang tidak bisa diterima selama penyelesaian tugas berlangsung.

### **Mencapai Komitmen**

Lencioni (2005) mendefinisikan komitmen individual sebagai kemampuan individu untuk tahan menghadapi perbedaan pendapat. Komitmen dalam tim berarti tim tersebut mampu dan bersedia mendiskusikan alternatif-alternatif, hal-hal yang menimbulkan ketidaksetujuan, dan tetap komitmen pada keputusan final, bahkan jika keputusan tim tidak sesuai dengan harapan pribadi. Penting untuk meyakinkan bahwa anggota tim memiliki kejelasan atas apa yang sudah disetujui. Di sini diperlukan klarifikasi komitmen di akhir pertemuan. Koordinator tim, menanyakan kembali keputusan apa saja yang sudah diambil dalam pertemuan hari ini? Latihan ini akan memberi penegasan bagi anggota mengenai apa yang sudah disetujui oleh tim dan akan mencegah terjadinya kebingungan dan salah pengertian tentang tugas-tugas berikutnya.

### **Mengembangkan Tanggung Jawab**

Rasa tanggungjawab dari tiap anggota juga merupakan salah satu komponen kesuksesan sebuah tim. Lencioni (2005) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kemauan anggota untuk mengingatkan anggota lain ketika mereka tidak mengikuti standar kinerja tim Lencioni (2005) memberikan alat sederhana untuk mengembangkan rasa tanggungjawab. Latihan ini bisa dilakukan setelah tim berhasil membentuk pondasi kepercayaan dan telah bekerja bersama minimal dua bulan. Setiap anggota team menuliskan jawaban atas dua pertanyaan tentang semua anggota team termasuk diri mereka sendiri:

- a. karakteristik perilaku apa yang paling penting atau kualitas apa yang perlu ditunjukkan oleh anggota yang dapat **memberikan kekuatan** bagi sebuah team?
- b. karakteristik perilaku apa yang paling penting atau kualitas apa yang perlu ditunjukkan oleh tiap anggota team yang dapat **menghancurkan** sebuah team?

Jika sudah selesai, anggota tim segera menyampaikan kepada koordinator tim. Pada pertemuan mendatang, anggota tim mendiskusikan jawaban dan memperbaiki sikap mereka sesuai kebutuhan. Refleksi ini memberikan kesempatan kepada anggota untuk komunikasi jujur diantara tim tentang perilaku yang tidak dapat diterima oleh tim.

### **Fokus pada Hasil**

Tim yang sukses harus fokus pada hasil yang ingin dicapai. Lencioni (2005) menjelaskan perlunya *scoreboard* sebagai alat untuk membantu *team* fokus pada *metrics* yang akan digunakan tim untuk mendefinisikan kesuksesan *tim* menyelesaikan tugas. Sebuah tim dapat mengidentifikasi: (1) apa peringkat yang ingin mereka capai dari tugas tersebut? 2. Batas waktu dan hal penting apa yang perlu disiapkan untuk menyelesaikan tugas. Rencana kerja akan dapat membantu memastikan tiap anggota tetap fokus pada tugas dan mencapai tujuan.

### **Tahap Output**

Tahap final dari McGrath's model adalah output. Tahap ini meliputi:

- a. Kriteria untuk mengukur hasil kinerja kelompok (terdiri dari: kualitas output, seberapa cepat kelompok mencapai solusi, dan jumlah kesalahan pada produk akhir).
- b. Ukuran lain (seberapa puas anggota akan kinerja mereka, seberapa padu kelompok di akhir tugas, dan adakah perubahan perilaku anggota ke arah yang lebih baik).

### **Hasil Kinerja**

Menurut McGrath (1964), hasil kinerja adalah faktor ekstrinsik yang meliputi kualitas, kecepatan, dan jumlah kesalahan dari hasil. Dari sisi akademik, hasil kinerja adalah:

- a. Bagaimana pandangan profesional (pihak luar) terhadap hasil akhir? (segi kualitas)
- b. Apakah hasil selesai tepat waktu? (segi kecepatan)
- c. Seberapa akurat hasil akhir dibanding dengan standar? (segi keakuratan)

### **Profesionalisme**

Dosen meminta mahasiswa menjawab sebuah pertanyaan. Pertanyaannya adalah: apakah Anda merasa bangga, jika Anda harus memberikan pelayanan profesional kepada klien? Konselor menuntut standar yang tinggi dari segi penampilan maupun kesan pada hasil konseling. Hasil akhir harus akurat dan mencerminkan sikap profesionalisme mahasiswa pada kinerja tim. Evaluasi oleh tim konselor juga penting, bukan hanya untuk meyakinkan kualitas hasil, tapi juga untuk mengembangkan kembali rasa ketergantungan dan tanggungjawab antar anggota untuk membangun tim.

### **Ketepatan Waktu**

Kualitas dan ketepatan waktu seringkali saling terkait (Speck 2002). Ketika mahasiswa baru menyelesaikan hasil di detik-detik terakhir, maka kualitas hasil mungkin kurang baik. Isu ini berkaitan dengan kode etik kerja konselor. Dosen memiliki kesempatan untuk mengambil bagian dalam menumbuhkan nilai profesionalisme dan etik kerja melalui pembentukan tim pada mahasiswa. Tujuan utama menugaskan mahasiswa dalam bentuk tim adalah membantu membekali mahasiswa apa yang dituntut dari mereka pada saat berkarir di profesi konselor. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu adalah nilai profesionalisme yang penting.

### **Keakuratan**

Untuk menilai keakuratan hasil, penting bagi dosen untuk menetapkan kriteria pemberian skor dan menjelaskan secara transparan kepada mahasiswa di awal pelaksanaan tugas (Speck 2002). Holcomb dan Ruffer (2000) menjelaskan bahwa dosen mendiskusikan secara detail kriteria penilaian dan cara pembobotan kepada mahasiswa di awal pertemuan ketika memberikan tugas pertama pada mahasiswa. Dudley (2001) menjelaskan bahwa penilaian memerlukan satu set standar dan kinerja mahasiswa nantinya akan dibandingkan dengan standar ini. Perbandingan penilaian harus akurat, tepat dan praktis untuk digunakan. Burch 1887 menyarankan penggunaan pedoman penilaian bertingkat untuk memberi skor profesionalisme, ketepatan waktu dan keakuratan.

### **Hasil Lainnya**

McGrath's model menjelaskan bahwa yang termasuk hasil lainnya adalah kepuasan anggota, keterpaduan kelompok, dan perubahan sikap. Pertanyaan-pertanyaan yang dapat dipakai untuk mengukur hasil lainnya ini adalah: Apakah anggota tim mengalami lingkungan membangun tim yang benar? Apakah anggota tim saling bertanggungjawab dan saling bergantung? Apakah mereka dapat bekerja dalam situasi konflik yang tinggi? Apakah tiap anggota merasakan bahwa mereka menyelesaikan sesuatu yang berarti dan berguna? Pertanyaan-pertanyaan ini menggambarkan bagaimana tingkat kepuasan mahasiswa yang dirasakan di akhir hasil.

### **Kepuasan Anggota**

Bateman et al. (2002) menjelaskan tentang alat ukur untuk menilai tim mereka sendiri secara efektif. Alat ukur tersebut bisa dipakai selama tugas sedang berjalan untuk menilai perubahan efektivitas selama penyelesaian tugas. Alat tersebut mengukur sinergi tim, tujuan kinerja, keahlian, penggunaan sumber daya, inovasi dan kualitas.

Alat lain untuk membantu tim secara periodik mengukur efektivitas mereka disiapkan oleh Hoevermeyer (1993) yang terdiri dari 20 pertanyaan. Setiap anggota memberikan penilaian dan nilai ditransfer ke lembaran skoring efektivitas tim. Lembaran skoring terdiri dari lima area efektivitas, yaitu: 1. misi tim, 2. pencapaian tujuan, 3. delegasi, 4. terbuka dan komunikasi jujur, dan 5. peran dan norma positif. Tim kemudian mendiskusikan nilai kesepakatan ini dan dijadikan sebagai umpan balik untuk melakukan perbaikan pada tugas berikutnya.

## **BAB III**

### **METODE PENGEMBANGAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Teaching grant**

Teaching grant dilaksanakan di ruang kuliah dari mata kuliah psikologi pendidikan, selama satu semester genap 2009 mulai bulan Agustus s/d Desember 2009

#### **B. Metode Pengembangan**

Teaching grant ini diselesaikan dengan menggunakan metode Classroom Action Research atau Penelitian Tindakan Kelas khususnya yang dikemukakan Kemis & Mc. Taggart dengan model siklus. Tiap siklus terdiri dari empat komponen yaitu : Rencana, Tindakan, Pemantauan, Evaluasi dan refleksi. Grant ini dilakukan dua siklus, tujuan siklus I bertujuan untuk mengimplementasikan model membangun tim yang dirancang dalam penelitian ini. Siklus II bertujuan untuk memvalidasi hasil penelitian pada siklus I.

#### **C. Subjek Penelitian**

Aplikasi akan dilakukan pada mahasiswa-mahasiswi jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan yang sedang menempuh mata kuliah psikologi perkembangan di semester I 2009/2010, di jurusan PPB.

#### **SIKLUS I**

Siklus I dilaksanakan selama dua kali pertemuan

##### **a. Perencanaan**

Pada tahap ini beberapa hal yang dikerjakan :

1. Menyusun Kontrak kuliah dan RPP dengan Grant teaching direncanakan selama 2 siklus.
2. Direncanakan Siklus I bertujuan untuk mengembangkan model di kelas. Siklus II bertujuan memvalidasi hasil penelitian pada siklus I

3. Menugaskan materi yang akan dikerjakan pada tim. Mahasiswa mencari bahan sebanyak-banyaknya tentang istilah psikologi, perkembangan dan pertumbuhan ini untuk materi hard skill
4. Dosen menjelaskan arti dan makna tim kerja sebagai bahan sof skill
5. Mahasiswa membentuk kelompok dengan memperhatikan latar belakang dan kemampuan yang bervariasi dilihat dari kemampuan, gender, kepribadian, mahasiswa
6. Mahasiswa mempersiapkan cara untuk mencapai tujuan perkuliahan, cara belajar, dan langkah kerja yang harus dilakukan mahasiswa menghasilkan kerja dalam tim yang dibentuk
7. Membahas cara kerja dan penyampaian laporan hasil kerja tim
8. Menentukan ketua tim masing-masing

#### **b. Tindakan**

Dosen masuk ke kelas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan dengan waktu pertemuan 100 menit. Tindakan dilakukan mulai bulan Oktober 2009 minggu pertama. Skenario tindakannya sebagai berikut.

Langkah 1: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa secara merata ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan keahlian dan kemampuannya.

Langkah 2: Dosen harus menyebarkan secara merata mahasiswa-mahasiswa yang tidak suka bekerja secara tim, ke dalam kelompok-kelompok.

Langkah 3: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok, dengan memperhatikan aspirasi/ input dari mahasiswa.

Langkah 4: Dosen harus membentuk tim-tim dengan memperhatikan keseimbangan *gender* dan budaya. Setiap kelompok beranggota 5 orang.

Langkah 5: Setiap tim harus menunjuk seorang koordinator tim yang bertanggungjawab untuk mengelola timnya selama melaksanakan tugas dan menjadi mediator antara tim dengan dosen.



- Langkah 6: Dosen mensyaratkan setiap anggota tim untuk menulis dan menandatangani kontrak tim pada pertemuan tim yang pertama.
- Langkah 7: Dosen berperan sebagai pelatih tim, menyediakan pedoman spesifik pada awal, pertengahan dan akhir tugas.
- Langkah 8: Dosen harus memfasilitasi latihan-latihan yang dapat membangun tim yang efektif, sehingga tim mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diharapkan, mampu membangun kepercayaan diantara anggota, membantu mereka mengatasi konflik, mencapai komitmen dan bertanggungjawab, saling bergantung dan fokus pada hasil dengan kualitas yang tinggi.
- Langkah 10: Dosen menggunakan pedoman penilaian bertingkat untuk memberikan skor dengan keyakinan akan konsistensi dan pemeringkatan hasil tim
- Langkah 11: Dosen harus menyiapkan tim beserta alat ukurnya untuk mengukur kepuasan tim.

#### **Bentuk Tugas & Waktu Penyelesaian Tugas Tim**

Tugas atau proyek yang akan diberikan kepada mahasiswa adalah membuat hasil karya berupa lagu, puisi, drama singkat terkait dengan materi yang ada pada kontrak kuliah "perkembangan anak usia kanak-kanak" sesuai dengan kemampuan dan minat mahasiswa. Tugas akan dijalankan selama satu minggu.

#### **c. Pemantauan (Observasi)**

Pemantauan dilakukan oleh tim dosen yang mengajar mata kuliah psikologi perkembangan atau reviewer dari lembaga penelitian. Pemantauan dilakukan tiga kali dalam satu semester. Pertama – 1 dilaksanakan pada minggu ketiga, pemantauan-2 dilaksanakan pada minggu kedelapan,. Instrumen pemantauan digunakan catatan lapangan, daftar cek, dan wawancara. Aspek yang dipantau sebagai berikut. Instrumen terlampir.

- a. Seberapa pelaksanaan tindakan telah sesuai dengan rencana tindakan.
- b. Seberapa pelaksanaan tindakan telah menunjukkan tanda-tanda akan tercapainya tujuan tindakan.

- c. Apakah terjadi dampak yang positif
- d. Apakah terjadi dampak sampingan yang negatif.

**d. Evaluasi dan refleksi**

Evaluasi dilakukan oleh mahasiswa, dan dosen. Kriteria evaluasi yang digunakan adalah kriteria dalam maksudnya softskill mahasiswa bekerja dalam tim apakah lebih baik setelah pembelajaran menerapkan team building McGrath's model dibanding keadaan sebelumnya. Kriteria keberhasilan tindakan jika dilihat dari output dalam pembelajaran yaitu :

- a. Kriteria untuk mengukur hasil kinerja kelompok (terdiri dari: kualitas output, seberapa cepat kelompok mencapai solusi, dan jumlah kesalahan pada produk akhir).
- b. Ukuran lain (seberapa puas anggota akan kinerja mereka, seberapa padu kelompok di akhir tugas, dan adakah perubahan perilaku anggota ke arah yang lebih baik).

Seberapa akurat hasil akhir dibanding dengan kondisi awal.

Hasil evaluasi pada siklus I dijadikan masukan untuk menyusun rencana tindakan pada siklus II.

**SIKLUS II**

Siklus II bertujuan untuk mengembangkan model yang lebih sesuai dengan mahasiswa di jurusan PPB. Siklus II dilaksanakan selama tiga kali pertemuan.

**a. Perencanaan**

Siklus II bertujuan memvalidasi hasil penelitian pada siklus I Hal-hal yang direncanakan pada siklus II sesuai dengan hasil refleksi dan evaluasi Pada tahap ini beberapa hal yang dikerjakan :

1. Materi yang ada pada kontrak kuliah dilanjutkan dengan materi perkembangan masa Kanak-kanak
2. Mahasiswa mempersiapkan materi yang akan dikerjakan pada tim di kelas untuk membuat materi dalam bentuk lagu, puisi, drama singkat, kata-kata mutiara .
3. Mahasiswa menampilkan hasil kerja tim pada minggu depan (pertemuan 4)

4. Mempersiapkan mahasiswa untuk mencapai tujuan perkuliahan, cara belajar, dan langkah kerja yang harus dilakukan. Untuk itu mahasiswa berdiskusi dalam tim kerja.
5. Tim pada siklus I dengan karakteristik yang berlatar belakang dan kemampuan yang bervariasi dilihat dari kemampuan, gender, kepribadian, mahasiswa dilanjutkan.
6. Cara kerja penyampaian laporan hasil kerja tim dalam bentuk tertulis dan kreativitas dalam bentuk tampilan hasil tulisan, praktik langsung, pajangan, lagu, mutiara, drama, lagu dsb.

#### **b. Tindakan**

Pelaksanaan skenario tindakan pada siklus I tetap dilakukan ditambahkan dengan perbaikan untuk pencapaian tujuan sesuai dengan hasil evaluasi.

Dosen masuk ke kelas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan dengan waktu pertemuan 100 menit. Skenario tindakannya sebagai berikut.

Langkah 1: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa secara merata ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan keahlian dan kemampuannya.

Langkah 2: Dosen harus menyebarkan secara merata mahasiswa-mahasiswa yang tidak suka bekerja secara tim, ke dalam kelompok-kelompok.

Langkah 3: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok, dengan memperhatikan aspirasi / input dari mahasiswa.

Langkah 4: Dosen harus membentuk tim dengan memperhatikan keseimbangan *gender* dan budaya. Setiap kelompok beranggota 5 orang.

Langkah 5: Setiap tim harus menunjuk seorang kordinator tim yang bertanggungjawab untuk mengelola timnya selama melaksanakan tugas dan menjadi mediator antara tim dengan dosen.

Langkah 6: Dosen mensyaratkan setiap anggota tim untuk menulis dan menandatangani kontrak tim pada pertemuan tim yang pertama.

Langkah 7: Dosen berperan sebagai pelatih tim, menyediakan pedoman spesifik pada awal, pertengahan dan akhir tugas.

Langkah 8: Dosen harus memfasilitasi latihan-latihan yang dapat membangun tim yang efektif, sehingga tim mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diharapkan, mampu membangun kepercayaan diantara anggota, membantu mereka mengatasi konflik, mencapai komitmen dan bertanggung jawab, saling bergantung dan fokus pada hasil dengan kualitas yang tinggi.

Langkah 10: Dosen menggunakan pedoman penilaian bertingkat untuk memberikan skor dengan keyakinan akan konsistensi dan pemeringkatan hasil tim.

Langkah 11: Dosen harus menyiapkan tim beserta alat ukurnya untuk mengukur kepuasan tim.

### **Bentuk Tugas & Waktu Penyelesaian Tugas Tim**

Tugas atau proyek yang akan diberikan kepada mahasiswa adalah membuat hasil karya berupa lagu, puisi, drama singkat terkait dengan materi yang ada pada kontrak kuliah "perkembangan anak usia kanak-kanak" sesuai dengan kemampuan dan minat mahasiswa. Tugas akan dijalankan selama satu minggu.

#### **c. Pemantauan atau observasi**

Pelaksanaan pemantauan pada siklus I dilanjutkan baik instrumen, aspek yang dipantau, dan pemantauannya.

Pemantauan dilakukan oleh tim dosen yang mengajar mata kuliah psikologi perkembangan atau reviewer dari lembaga penelitian. Pemantauan dilakukan tiga kali dalam satu semester. Pertama – 1 dilaksanakan pada minggu ketiga, pemantauan – 2 dilaksanakan pada minggu kedelapan. Instrumen pemantauan digunakan catatan lapangan, daftar cek, dan wawancara. Aspek yang dipantau sebagai berikut. Instrumen terlampir.

- a. Seberapa pelaksanaan tindakan telah sesuai dengan rencana tindakan.
- b. Seberapa pelaksanaan tindakan telah menunjukkan tanda-tanda akan tercapainya tujuan tindakan.
- c. Apakah terjadi dampak yang positif
- d. Apakah terjadi dampak sampingan yang negatif.

#### **d. Evaluasi dan Refleksi**

Evaluasi dilakukan oleh dosen dan mahasiswa pada akhir siklus II.

Evaluasi dilakukan oleh mahasiswa, dan dosen. Kriteria evaluasi yang digunakan adalah kriteria dalam maksudnya softskill mahasiswa bekerja dalam tim apakah lebih baik setelah pembelajaran menerapkan team building McGrath's model dibanding keadaan dengan pada siklus I. Kriteria keberhasilan tindakan jika dilihat dari output dalam pembelajaran yaitu :

- a. Kriteria untuk mengukur hasil kinerja tim (terdiri dari: kualitas output, seberapa cepat kelompok mencapai solusi, dan jumlah kesalahan pada hasil kerja tim).
- b. Ukuran lain (seberapa puas anggota akan kinerja mereka, seberapa padu kelompok di akhir tugas, dan adakah perubahan perilaku anggota ke arah yang lebih baik).

Seberapa akurat hasil akhir dibanding dengan kondisi siklus I

Mata kuliah psikologi perkembangan adalah mata kuliah yang ditempuh oleh mahasiswa semester I yang baru masuk, penulis akan dapat memperoleh penjelasan dari mahasiswa tentang:

- a. Apa yang mereka rasakan dalam menyelesaikan proyek ini, dalam tim yang baru ?
- b. Perasaan mahasiswa dalam menyelesaikan proyek dengan tim yang baru
- c. Apa perbedaan nyata yang mereka rasakan antara tugas kelompok yang pernah dijalankan selama ini dengan pengalaman mereka bekerja dalam tim yang baru ini ?
- d. Perubahan sikap yang mereka dapatkan dalam belajar dalam tim ini ?

## **BAB IV**

### **HASIL IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini diuraikan secara rinci pada setiap siklus.

#### **SIKLUS I**

##### **a. Perencanaan**

Pada tahap perencanaan beberapa hal yang dikerjakan memberikan hasil sebagai berikut :

- a) Kontrak kuliah membantu mahasiswa untuk mengarahkan cara-cara, bahan materi, yang harus dipersiapkan setiap minggu dalam bentuk tim. Oleh karena itu kontrak menjadi bagian penting untuk dimiliki mahasiswa.
- b) Mempersiapkan materi yang akan dikerjakan pada tim selama satu semester. Hasilnya memudahkan dosen dan mahasiswa untuk melakukan inovasi terhadap penyampaian materi dalam bentuk lagu, puisi, drama singkat, kata mutiara, dsb.
- c) Tim yang dibentuk memudahkan mahasiswa untuk mencapai tujuan perkuliahan, cara belajar, dan langkah kerja yang harus dilakukan mahasiswa. Memudahkan mahasiswa tetap pada jalur perkuliahan untuk mencapai *hardskill* dan *softskill*.
- d) Membentuk tim yang berlatar belakang dan kemampuan yang bervariasi dilihat dari kemampuan, gender, kepribadian, mahasiswa, memberikan pembelajaran tim dengan waktu lebih dari dua minggu.
- e) Cara kerja dan penyampaian laporan hasil kerja tim. Memudahkan mahasiswa untuk menentukan strategi untuk mencapai tujuan.
- f) Koordinator memudahkan anggota tim bekerja setiap pertemuan.

##### **b. Tindakan**

Pelaksanaan skenario tindakan pada siklus I dan II memberikan kemudahan, kebahagiaan belajar bagi mahasiswa untuk pencapaian tujuan. Dosen masuk ke kelas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan dengan waktu

pertemuan 100 menit. Ternyata dengan menambahkan softskill pada pembelajaran tim menambahkan waktu perkuliahan rata-rata 150 menit.

Hasil yang diperoleh dari skenario tindakannya sebagai berikut:

Langkah 1: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa secara merata ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan keahlian dan kemampuannya. Penyebaran mahasiswa dalam tim membutuhkan waktu 30 menit. Peneliti kesulitan mendapatkan data keahlian dan kemampuannya karena subjek penelitian ini mahasiswa baru. Jurusan belum memiliki data yang cukup lengkap tentang keahlian dan kemampuan mahasiswa. Oleh karena itu pada tahap ini peneliti menggunakan cara berdasarkan pengamatan selama ini tentang keahlian dan kemampuannya. Selanjutnya melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa. Hasil wawancara mengatakan di kelas ada yang ahli memainkan gitar. Ada yang senang berakting, ada yang memiliki minat bernyanyi.

Langkah 2: Dosen harus menyebarkan secara merata mahasiswa-mahasiswa yang tidak suka bekerja secara tim, ke dalam kelompok-kelompok. Data ini dapat juga diperoleh peneliti melalui respon mahasiswa terhadap kegiatan. Mahasiswa yang memberi respon setuju dan aktif disebar secara merata. Begitu juga mahasiswa yang tidak menyukai pembelajaran tim disebar pada semua kelompok.

Langkah 3: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok, dengan memperhatikan aspirasi/ input dari mahasiswa. Aspirasi mahasiswa untuk melakukan perkuliahan dengan menampilkan kreativitas dalam bentuk drama, lagu membutuhkan ruangan tersendiri seperti joglo. Mahasiswa meminta untuk kuliah di Joglo, dan disetujui peneliti sebagai dosen.

Langkah 4: Dosen harus membentuk tim dengan memperhatikan keseimbangan *gender* dan budaya. Setiap kelompok heranggota 5 orang.

Langkah 5: Setiap tim harus menunjuk seorang kordinator tim yang bertanggungjawab untuk mengelola timnya selama melaksanakan tugas dan menjadi mediator antara tim dengan dosen. Koordinator

tim besar dilaksanakan oleh komisariss kelas. Sedangkan koordinator tim kecil di tim 5 orang adalah seorang mahasiswa yang dipercaya oleh timnya. Koordinator dengan latar belakang yang berbeda-beda menunjukkan cara-cara memimpin yang berbeda pula, namun demikian masing-masing koordinator saling dapat memberi informasi apa yang sudah dan belum dilaksanakan oleh timnya.

Langkah 6: Dosen mensyaratkan setiap anggota tim untuk menulisi dan menandatangani kontrak tim pada pertemuan tim yang pertama. Saat penandatanganan kontrak ini terjadi pertanyaan yang panjang antara anggota tim dan ketua tim. Meskipun demikian dapat diselesaikan oleh ketua tim.

Langkah 7: Dosen berperan sebagai pelatih tim, menyediakan pedoman spesifik pada awal, pertengahan dan akhir tugas. Pada pelaksanaan penyajian tugas sesuai dengan tuntutan kontrak kuliah peneliti memperhatikan kemajuan dan hambatan yang dirasakan tim.

Langkah 8: Dosen harus memfasilitasi latihan-latihan yang dapat membangun tim yang efektif, sehingga tim mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diharapkan, mampu membangun kepercayaan diantara anggota, membantu mereka mengatasi konflik, mencapai komitmen dan bertanggungjawab, saling bergantung dan fokus pada hasil dengan kualitas yang tinggi.

Langkah 10: Dosen menggunakan pedoman penilaian bertingkat untuk memberikan skor dengan keyakinan akan konsistensi dan pemeringkatan hasil tim

Langkah 11: Dosen harus menyiapkan tim beserta alat ukurnya untuk mengukur kepuasan tim.

### **Hasil Karya Tim menghasilkan**

Tugas atau proyek yang akan diberikan kepada mahasiswa adalah membuat hasil karya

- a. berupa lagu berjudul, "Masa Kanak-Kanak".
- b. puisi, "Masa Kanak-Kanak".



- c. drama singkat dengan judul " JONO" terkait dengan materi yang ada pada kontrak kuliah dengan topik "perkembangan anak usia kanak-kanak".
- d. Lakon mahasiswa pada semua bentuk karya seni tersebut sesuai dengan kemampuan dan minat mahasiswa.
- e. Penampilan mahasiswa ketika menyajikan hasilnya dengan suasana gembira, belajar sambil berkarya seni ternyata membuat mahasiswa senang, tertawa, dan luwes dalam bergerak.
- f. Kuliah ini dilaksanakan di kelas dengan suasana santai serius dan tuntas.

**c. Observasi ( Pengamatan)**

Pengamatan dilakukan oleh peneliti dan mahasiswa selama tindakan berlangsung yaitu Oktober 2009 . Hasil pengamatan yang dapat diperoleh berdasarkan catatan lapangan, dapat diurai dalam tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengamatan Pada Siklus I**

Keadaan Awal	Tindakan	Proses	Perubahan kemampuan bekerja dalam tim	Perubahan Pada Model
Mahasiswa bekerja dalam kelompok dengan membagi topik, tugas dikerjakan tanpa ada komitmen bersama	Memadukan materi dalam bentuk karya seni yang harus dihasilkan oleh tim	Mahasiswa mencoba memahami arah karya yang ingin dicapai. Mahasiswa memainkan peran sesuai dengan tujuan tim. Karena itu semua anggota harus memperhatikan tujuan dari karya yang ditampilkan oleh tim.	Semua mahasiswa mencobakan perannya untuk mencapai tujuan tim. Jika belum sesuai dengan komitmen tim mahasiswa langsung memperbaiki perannya	Tidak dapat data kemampuan anggota, namun demikian data berdasarkan pengamatan, wawancara dengan mahasiswa lebih menyenangkan.
Tugas kelompok tidak dapat diselesaikan dengan kerja kelompok karena	Masalah dirancang untuk memadukan semua kemampuan. Semua mahasiswa memiliki	Mahasiswa diskusi tentang Yel-yel, lagu, drama, pantun, puisi, kata-kata mutiara. Semua mahasiswa diperbolehkan memilih karya	Peran masing-masing mahasiswa dapat memberi arti yang menjadikan karya drama dapat	Model membangun tim McGrath's sebelas langkah tersebut tepat untuk diteruskan. Hanya

selama ini gagal untuk menampung ide kelompok	kemampuan khusus tertentu.	yang dapat dihasilkan oleh masing-masing kelompok	terlaksana. Yel-yel dapat dilakukan dengan gaya dan suara yang serentak.	pemunculan langkah tersebut bergantung pada kebutuhan.
Proses kerja kelompok diawali dengan perselisihan dan pertengkaran	Dosen dan koordinator bersikap tenang untuk mengenali konflik. Menjelaskan manfaat konflik	Prses penyelesaian membagi tugas secara merata, menegakkan komitmen di antara teman yang sering tidak hadir	Mahasiswa bahwa konflik harus dijadikan pemicu perbaikan pada hari akan datang	Tim membutuhkan komitmen yang tinggi dari anggota.
Hasil kerja tim yang berhasil membangun komitmen bersama lebih baik	Dosen perbanyak pemberian penghargaan atas karya mahasiswa	Dua minggu sekali ditanyakan pada koordinator tentang perkembangan tim	Mahasiswa semakin ingin bekerja dalam tim	Dosen juga harus memiliki komitmen tinggi.

#### d. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh peneliti bersama mahasiswa

Hal yang dipertanyakan pada mahasiswa adalah :

- apa yang mereka rasakan dalam menyelesaikan proyek ini, dalam tim yang baru? Jawaban mahasiswa adalah merasa tertolong, ada rasa kekeluargaan meskipun berbeda agama suku di antara mahasiswa. Kekompakan terjalin beban tugas terasa ringan
- Perasaan mahasiswa dalam menyelesaikan proyek dengan tim yang baru? Jawaban mahasiswa adalah rasa nyakin bahwa pekerjaan tim lebih baik dari hasil kerja sendiri. Namun demikian anggota selalu mengalami kesulitan untuk tetap datang sesuai dengan waktu yang disepakati..
- apa perbedaan nyata yang mereka rasakan antara tugas kelompok yang pernah dijalankan selama ini dengan pengalaman mereka bekerja dalam tim yang baru ini? Tugas yang dapat dikerjakan dengan tim, masing-masing anggota memiliki rasa tanggungjawab terhadap hasil. Sebelumnya tidak demikian.

- d). Perubahan sikap yang mereka dapatkan dalam belajar dalam tim ini? Saling dapat membantu kesulitan teman, bersedia meluangkan waktu untuk kepentingan bersama sebelumnya tidak bersedia meluangkan waktu untuk kepentingan bersama.

**Tabel 5. Penilaian Terhadap Kemampuan Mahasiswa Bekerja Dalam Tim**

No	Indikator	Jawaban Positif	Nilai				Jawaban Negative
			4	3	2	1	
1	Mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya	31	4	28			
2	Tenggangrasa dalam bekerja	31	1	22	8	1	1
3	Tidak egois dalam penggunaan alat dan bahan	32	15	14	1	2	
4	Saling membantu	29	6	19	4	3	3
5	Sangat memperhatikan kesukuan	29	14	17	3	1	5
6	Sangat memperhatikan teman seagama saja	31	11	17	2	1	1
7	Semua teman memiliki kepandaian	29	12	18	2		

Penjelasan skala nilai yang ada pada tabel di atas.

Nilai 4 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat baik

Nilai 3 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut baik

Nilai 2 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut kurang

Nilai 1 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat kurang

Hasil temuan pada tabel 4 menunjukkan data bahwa mahasiswa sudah memiliki tanda-tanda mampu bekerja dalam tim. Hal ini dapat dilihat dari jumlah angka yang berada pada jawaban positif lebih besar dari jawaban negatif.

Berdasarkan data tabel tersebut menurut teori tim karakteristik yang muncul adalah ada ketergantungan pada sinergi anggotanya yang secara kolektif

menghasilkan sebuah hasil akhir yang bukan hanya sekedar penggabungan sederhana dari bagian-bagian pekerjaan individual.

Anggota tim saling bertanggungjawab untuk mencapai hasil akhir yang berkualitas. Semua anggota tim memiliki komitmen pada hasil yang dicapai dan memberikan rasa tanggungjawab pribadi kepada hasil akhir

Sebuah tim terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian dan kompetensi yang saling melengkapi dan menjadikannya sebagai sebuah tim yang berbakat.

## SIKLUS II

### a. Perencanaan

Pada tahap perencanaan beberapa hal yang dikerjakan memberikan hasil sebagai berikut :

- a). Kontrak kuliah membantu mahasiswa untuk mengarahkan cara-cara, bahan materi, sesuai dengan gaya belajar masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tim.
- b). Materi yang akan dikerjakan pada tim selama satu semester. Hasilnya memudahkan mahasiswa untuk mengatur diri pada tugas tim. Hasil kerja tim dalam bentuk lagu, puisi, drama singkat, kata mutiara, memberi kesempatan semua anggota tim terlibat.
- c). Melalui model pembelajaran tim memudahkan mahasiswa tetap pada jalur perkuliahan untuk mencapai hardskill dan softskill.
- d). Membentuk tim yang berlatar belakang dan kemampuan yang bervariasi dilihat dari kemampuan, gender, kepribadian, mahasiswa, menambah waktu untuk mengatasi konflik.
- e). Cara kerja dan penyampaian laporan hasil kerja tim. Memudahkan mahasiswa untuk menentukan strategi untuk mencapai tujuan
- f). Kemampuan koordinator sebagai pemimpin memudahkan anggota tim bekerja setiap pertemuan.

## **b. Tindakan**

Pelaksanaan skenario tindakan pada siklus I dan II memberikan kemudahan, kebahagiaan belajar bagi mahasiswa untuk pencapaian tujuan.

Hasil yang diperoleh dari skenario tindakannya sebagai berikut:

- Langkah 1: Dosen harus menyebarkan mahasiswa secara merata ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan keahlian dan kemampuannya. Penyebaran mahasiswa dalam tim membutuhkan waktu 30 menit. Oleh karena itu pada tahap ini peneliti menggunakan cara berdasarkan pengamatan selama ini tentang keahlian dan kemampuannya. Selanjutnya melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa. Hasil wawancara mengatakan di kelas ada yang ahli memainkan gitar. Ada yang senang berakting, ada yang memiliki minat bernyanyi. Semua kebolehan mahasiswa ditampilkan tim dengan memperhatikan kontrak kuliah.
- Langkah 2: Dosen harus menyebarkan secara merata mahasiswa yang tidak suka bekerja secara tim, ke dalam kelompok-kelompok. Data ini dapat juga diperoleh peneliti melalui respon mahasiswa terhadap kegiatan. Mahasiswa yang memberi respon setuju dan aktif disebar secara merata. Begitu juga mahasiswa yang tidak menyukai pembelajaran tim disebar pada semua kelompok.
- Langkah 3: Dosen harus menyebarkan mahasiswa-mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok, dengan memperhatikan aspirasi/ input dari mahasiswa. Aspirasi mahasiswa untuk melakukan perkuliahan dengan menampilkan kreativitas dalam bentuk drama, lagu membutuhkan ruangan tersendiri seperti joglo. Mahasiswa meminta untuk kuliah di Joglo, dan disetujui peneliti sebagai dosen.
- Langkah 4: Dosen harus membentuk tim dengan memperhatikan keseimbangan *gender* dan budaya. Setiap kelompok beranggota 5 orang.
- Langkah 5: Setiap tim harus menunjuk seorang kordinator tim yang bertanggungjawab untuk mengelola timnya selama melaksanakan tugas dan menjadi mediator antara tim dengan dosen. Koordinator tim besar laksanakan oleh komisariss kelas. Sedangkan koordinator

tim kecil di tim 5 orang adalah seorang mahasiswa yang dipercaya oleh timnya. Koordinator dengan latar belakang yang berbeda-beda menunjukkan cara-cara memimpin yang berbeda pula, namun demikian masing-masing koordinator saling dapat memberi informasi apa yang sudah dan belum dilaksanakan oleh timnya.

Langkah 6: Dosen mensyaratkan setiap anggota tim untuk menulis dan menandatangani kontrak tim pada pertemuan tim yang pertama. Saat penandatanganan kontrak ini terjadi pertanyaan yang panjang antara anggota tim dan ketua tim. Meskipun demikian dapat diselesaikan oleh ketua tim.

Langkah 7: Dosen berperan sebagai pelatih tim, menyediakan pedoman spesifik pada awal, pertengahan dan akhir tugas. Pada pelaksanaan penyajian tugas sesuai dengan tuntutan kontrak kuliah peneliti memperhatikan kemajuan dan hambatan yang dirasakan tim.

Langkah 8: Dosen harus memfasilitasi latihan-latihan yang dapat membangun tim yang efektif, sehingga tim mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diharapkan, mampu membangun kepercayaan diantara anggota, membantu mereka mengatasi konflik, mencapai komitmen dan bertanggungjawab, saling bergantung dan fokus pada hasil dengan kualitas yang tinggi.

Langkah 10: Dosen menggunakan pedoman penilaian bertingkat untuk memberikan skor dengan keyakinan akan konsistensi dan pemerinkatan hasil tim.

Langkah 11: Dosen harus menyiapkan tim beserta alat ukurnya untuk mengukur kepuasan tim.

#### **Hasil Karya Tim menghasilkan**

Tugas atau proyek yang akan diberikan kepada mahasiswa adalah membuat hasil karya

- a. Berupa lagu berjudul, "Masa Akhir Masa Kanak-Kanak".
- b. Puisi, dengan judul "Masa Akhir Masa Kanak-Kanak".

- c. Drama singkat dengan judul " Juni" terkait dengan materi yang ada pada kontrak kuliah dengan topik "perkembangan akhir masa kanak-kanak".
- d. Lakon mahasiswa pada semua bentuk karya seni tersebut sesuai dengan kemampuan dan minat mahasiswa.
- e. Penampilan mahasiswa ketika menyajikan hasilnya dengan suasana gembira, belajar sambil berkarya seni ternyata membuat mahasiswa senang, tertawa, dan luwes dalam bergerak.
- f. Kuliah ini dilaksanakan di joglo memberi suasana yang berbeda, sejuk, santai, memudahkan mahasiswa menerima diskusi tentang materi "memberi suasana yang berbeda, sejuk, santai, memudahkan mahasiswa menerima diskusi tentang materi "perkembangan masa kanak-kanak".

**c. Observasi ( Pengamatan)**

Pengamatan dilakukan oleh peneliti dan mahasiswa selama tindakan berlangsung yaitu Nopember 2009 . Hasil pengamatan yang dapat diperoleh berdasarkan catatan lapangan, dapat diurai dalam tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Pengamatan Pada Siklus II**

<b>Keadaan Pada Siklus I</b>	<b>Tindakan</b>	<b>Proses</b>	<b>Perubahan kemampuan bekerja dalam tim</b>	<b>Perubahan Pada Model</b>
Bekerja dalam tim dengan membagi topik, tugas dikerjakan memiliki komitmen bersama	Memadukan materi dalam bentuk karya seni yang harus dihasilkan oleh tim	Mahasiswa mencoba memahami arah karya yang ingin dicapai. Mahasiswa memainkan peran sesuai dengan tujuan tim. Karena itu semua anggota harus memperhatikan tujuan dari karya yang ditampilkan oleh tim.	Semua mahasiswa mencobakan perannya untuk mencapai tujuan tim. Jika belum sesuai dengan komitmen tim mahasiswa langsung memperbaiki perannya	Tim dibentuk atas dengan memperhatikan kemampuan, latar belakang, jender, suku, agama yang berbeda dimasukan dalam satu tim
Mahasiswa dapat menghasikan	Masalah dirancang untuk memadukan	Mahasiswa diskusi tentang Yel-yel, lagu, drama,	Peran masing-masing mahasiswa	Model membangun tim McGrath's

karya yang sesuai dengan kemampuan masing-masing dipadukan menjadi satu hasil kegiatan	semua kemampuan. Semua mahasiswa memiliki kemampuan khusus tertentu.	pantun, puisi, kata-kata mutiara. Semua mahasiswa diperbolehkan memilih karya yang dapat dihasilkan oleh masing-masing kelompok	dapat terpadu menjadi indah menarik dalam menyampaikan materi perkembangan remaja	sebelas langkah tersebut tepat untuk diteruskan..
Proses kerja kelompok diawali dengan perselisihan dan pertengkaran	Dosen dan koordinator bersikap tenang untuk mengenali konflik. Menjelaskan manfaat konflik	Prses penyelesaian membagi tugas secara merata, menegakkan komitmen di antara teman yang sering tidak hadir	Mahasiswa bahwa konflik harus dijadikan pemicu perbaikan pada hari akan datang	Tim membutuhkan komitmen yang tinggi dari anggota.
Hasil kerja tim yang berhasil membangun komitmen bersama lebih baik	Dosen perbanyak pemberian penghargaan atas karya mahasiswa	Dua minggu sekali ditanyakan pada koordinator tentang perkembangan tim	Mahasiswa semakin ingin bekerja dalam tim	Dosen juga harus memiliki komitmen tinggi.

#### d. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh peneliti bersama mahasiswa

Hal yang dipertanyakan pada mahasiswa adalah :

- a. Apa yang mereka rasakan dalam menyelesaikan proyek ini, dalam tim yang baru? Jawaban mahasiswa adalah merasa tertolong, ada rasa kekeluarga meskipun berbeda agama suku di antara mahasiswa. Kekompakan terjalin beban tugas terasa ringan. Cara belajar ini dapat dilanjutkan untuk memudahkan mahasiswa belajar bersama dengan cara yang sehat.
- b. Perasaan mahasiswa dalam menyelesaikan proyek dengan tim yang baru? Jawaban mahasiswa adalah rasa nyakin bahwa pekerjaan tim lebih baik dari hasil kerja sendiri. Namun demikian anggota selalu mengalami kesulitan untuk tetap datang sesuai dengan waktu yang disepakati..Pada mulanya anggota tim sering bertengkar. Setelah dipimpin dengan cara yang tepat oleh koordinator membuat anggota dapat menyelesaikan masalahnya masing-masing.



- c. Apa perbedaan nyata yang mereka rasakan antara tugas kelompok yang pernah dijalankan selama ini dengan pengalaman mereka bekerja dalam tim yang baru ini? Tugas yang dapat dikerjakan dengan tim, masing-masing anggota memiliki rasa tanggungjawab terhadap hasil. Sebelumnya tidak demikian. Semakin hari kita meras ada ketergantungan dengan teman.
- d. Perubahan sikap yang mereka dapatkan dalam belajar dalam tim ini? Saling dapat membantu kesulitan teman, bersedia meluangkan waktu untuk kepentingan bersama sebelumnya tidak bersedia meluangkan waktu untuk kepentingan bersama. Kami saat ini merasa lebih dibanding sikap kami ketika baru masuk. Sikap kami saling membantu terlihat ketika tim kami berangkat ke Siolangit.

**Tabel 7. Penilaian Terhadap Kemampuan Mahasiswa Bekerja Dalam Tim**

No	Indikator	Jawaban Positif	Nilai				Jawaban Negative
			4	3	2	1	
1	Mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya	39	8	20	-	-	-
2	Tenggangrasa dalam bekerja	39	17	22	-	-	-
3	Tidak egois dalam penggunaan alat dan bahan	39	17	12	-	-	-
4	Saling membantu	39	19	19	1	-	-
5	Sangat memperhatikan kesukuan	39	21	17	1	-	-
6	Sangat memperhatikan teman seagama saja	39	22	17	-	-	-
7	Semua teman memiliki kepandaian	39	21	18	-	-	-

Penjelasan skala nilai yang ada pada tabel di atas.

Nilai 4 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat baik

Nilai 3 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut baik

Nilai 2 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut kurang

Nilai 1 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat kurang

Hasil temuan pada tabel 7 menunjukkan data bahwa mahasiswa sudah memiliki tanda-tanda mampu bekerja dalam tim. Hal ini dapat dilihat dari jumlah angka yang berada pada jawaban positif semakin meningkat dengan nilai rata-rata pada skor 4 dan 3.

Berdasarkan data pada tabel 7 menurut teori tim karakteristik yang muncul adalah ada ketergantungan pada sinergi anggotanya yang secara kolektif menghasilkan sebuah hasil akhir yang bukan hanya sekedar penggabungan sederhana dari bagian-bagian pekerjaan individual.

Anggota tim saling bertanggungjawab untuk mencapai hasil akhir yang berkualitas. Semua anggota tim memiliki komitmen pada hasil yang dicapai dan memberikan rasa tanggungjawab pribadi kepada hasil akhir.

Sebuah tim terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian dan kompetensi yang saling melengkapi dan menjadikannya sebagai sebuah tim yang berbakat.

Berdasarkan data diatas peneliti menyimpulkan temuan penelitian bahwa (1) Model membangun tim McGrath's dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim. (2) Meningkatkan kualitas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan dengan menerapkan team building McGrath's Model mahasiswa merasakan pembelajaran ini memberikan kesempatan semua mahasiswa dapat mengaktualisasikan kemampuannya dalam kerja tim.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Konselor dituntut untuk mengembangkan *softskill* sejak dini, khususnya kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim.
2. Tim (Ivancevich dkk. 2007) adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama.
3. Untuk memperjelas perbedaan antara tim dengan group, Katzenbach dan Smith, 1999 mengidentifikasi 3 karakteristik utama sebuah tim, yaitu (1) Komitmen, (2) Akuntabilitas/ dapat dipertanggungjawabkan, dan (3) Keahlian.
4. Peneliti menyimpulkan temuan penelitian bahwa Model membangun tim McGrath's dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa bekerja dalam tim.
5. Menerapkan team building McGrath's Model mahasiswa merasakan pembelajaran ini memberikan kesempatan semua mahasiswa dapat mengaktualisasikan kemampuannya dalam kerja tim.
6. Kesimpulan penelitian ini menerapkan team building McGrath's Model meningkatkan kualitas pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan.

#### B. Saran

Peneliti menyarankan

1. Model membangun tim McGrath's sebelas langkah tersebut tepat untuk diteruskan.
2. Model pembelajaran ini akan disosialisasikan di jurusan ketika rapat di jurusan, dan sebarluaskan melalui KDBK mata kuliah psikologi perkembangan untuk diteruskan pada pembelajaran mata kuliah psikologi perkembangan pada masa yang akan datang melalui pertemuan informal.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Pelled, L., K. Eisenhardt, and K. Xin. 1999. Exploring the black box: An Analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly* 44: 1 – 28
- Ravenscroft, S., F. Buckless, G. McCombs, and G. Zuckerman. 1995. Incentives in student team learning: An experiment in cooperative group learning. *Issues in Accounting Education* 10 (Spring): 97 – 109.
- Robbins, S. 1997. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Siegel, G., and J. Sorensen. 1994. *What Corporate America Wants in Entry-Level Accountants*. Montvale, NJ: The Institute of Management Accountants.
- Speck, B. 2002. *Facilitating Students' Collaborative Writing*. ASHE-ERIC Higher Education Report: Volume 28, Number 6. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Wysocki, R. 2002. *Building Effective Project Teams*. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.



## LAMPIRAN 1

### Jadwal Kegiatan Dan Usulan Biaya

NO.	Kegiatan	Juli				Agust				Sept				Okt				Nop				Des				Jan				Feb			
		1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4				1 2 3 4			
1	Tahap Persiapan																																
	• identifikasi masalah	XX																															
	• Menentukan solusi	X X																															
	• Mendisain Penelitian					X																											
2	<b>SIKLUS I</b>																																
	• Perencanaan					X																											
	• Tindakan					X X X				XXXX																							
	• Pemantauan					X X				XXXX																							
	• Evaluasi dan refleksi									X																							
3	<b>SIKLUS II</b>																																
	• Perencanaan									X																							
	• Tindakan													X XXX				XXXX															
	• Observasi													XXXX				XXXX															
	• Evaluasi /Refleksi																					X											
4.	<b>SIKLUS III</b>																																
	• Perencanaan																					X											
	• Tindakan																	X XXX				XXXX											
	• Observasi																	XXXX				XXXX											
	• Evaluasi /Refleksi																									X X				X			
5.	<b>Penyusunan Laporan</b>																													XXXX			

## LAMPIRAN 2

### INSTRUMEN KEMAMPUAN BEKERJA DALAM TIM

#### Petunjuk

Jika pembelajaran dalam tim yang telah dilaksanakan di kelas ini diteruskan menjadi model pembelajaran. Menurut anda apakah indikator atau ciri-ciri yang ada pada tabel berikut tumbuh pada diri anda. Beri tanda cek (V) pada kolom sesuai. Selanjutnya berikan penilaian pertumbuhan dengan skala nilai 4,3,2,1. Dengan artinya sebagai berikut.

Nilai 4 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat baik

Nilai 3 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut baik

Nilai 2 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut kurang

Nilai 1 artinya pertumbuhan untuk indikator tersebut sangat kurang

Jika tidak tumbuh berikan catatan pada masing-masing indikator untuk dapat tumbuh pada diri anda.

No	Indikator		Nilai				Catatan	
			4	3	2	1		
1	Mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya	Sesuai					tidak sesuai	
2	Tenggangrasa dalam bekerja	Ya					Tidak	
3	Tidak egois dalam penggunaan alat dan bahan	Tidak					Egois	

4	Saling membantu	Tanggap					Tidak
5	Sangat memperhatikan kesukuan	Tidak					sangat memperhatikan
6	Sangat memperhatikan teman seagama saja	Tidak					Ya
7	Semua teman memiliki kepandaian	Ya					tidak, saya merasa lebih pandai dari teman

Saran

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

THE  
*Character Building*  
 UNIVERSITY

Medan, 3 September 2009

Tim Peneliti

### LAMPIRAN 3

#### REKAPITULASI BIAYA KEGIATAN

NO	JENIS PENGELUARAN	ANGGARAN YG DIPERLUKAN	SUMBER
1	Honorarium	Rp. 1.000.000	
2	Bahan dan Peralatan	Rp. 2.500.000	
3	Perjalanan	Rp. 750.000	
4	Penyusunan Laporan	Rp. 500.000	
5	Desiminasi/Evaluasi	Rp. 250.000	
	Total	Rp. 5.000.000	DIPA

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
UNIMED  
THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

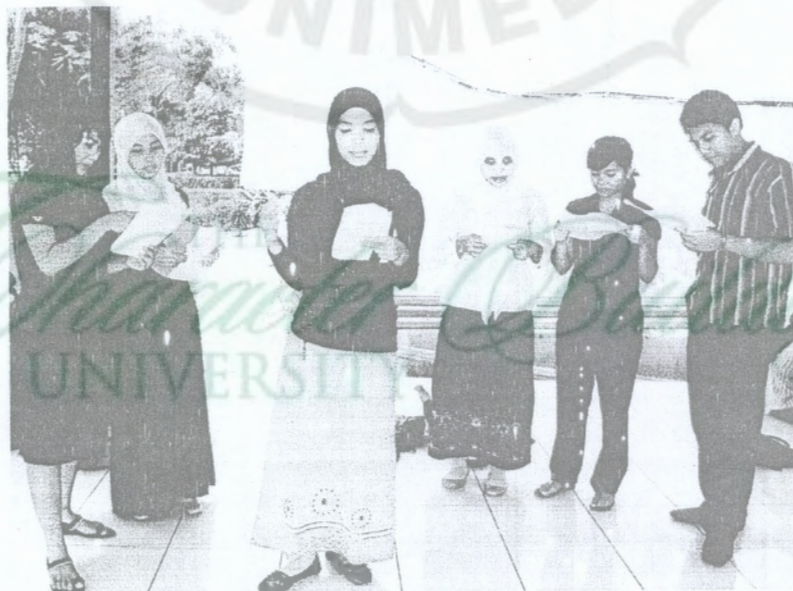


**LAMPIRAN 4**

**PHOTO KEGIATAN**



Gambar 1. Tim menampilkan hasil karya berupa kata mutiara yang bersambung satu dan yang lain dengan tema “ Masa Kanak-Kanak”.



Gambar 2. Mahasiswa sedang ber peran dalam drama singkat dengan tema ” Masa Kanak-Kanak.



Gambar 3. Mahasiswa Mendalami Tentang Perilaku Masa Kanak-Kanak Dengan Tanya Jawab.



Gambar 4. Mahasiswa menampilkan hasil karyanya dalam bentuk lagu dengan tema "Masa Kanak-Kanak"



Gambar 5. Mahasiswa menyampaikan hasil karyanya tentang Perkembangan Masa Kanak-Kanak Dalam Bentuk Puisi

UNIVERSITAS SEBELA MARET  
MEDAN  
UNIMED

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



**UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**  
**( STATE UNIVERSITY OF MEDAN )**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**  
**( FACULTY OF EDUCATION )**

Jln. Willem Iskandar Psr. V Kotak Pos No. 1589 - Medan 20221 Telp. (061) 6623943, 6636753, 6613276, 6618754, Fak. (061) 6614002 - 6613319

**SURAT PERJANJIAN KERJA**

Nomor : 2006/H.33.1.1/PL/2009

Pada hari ini Selasa, Tanggal Satu Bulan September Tahun Dua Ribu Sembilan, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Prof. Dr. Ibnu Hajar Damanik M.Si. : Pembantu Dekan I FIP Unimed, bertindak sebagai Ketua Pelaksana **Teaching** Grand FIP Unimed dalam perjanjian ini disebut PIHAK PERTAMA.  
NIP.196305201987031004
2. Dra. Zuhaini : Dosen FIP Unimed, dalam hal ini bertindak sebagai PIHAK KEDUA.  
NIP.195508181980032001

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Surat Perjanjian Kerja Atau SPK dengan ketentuan sebagai berikut:

**P a s a l 1**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan FIP Unimed Tanggal 31 Agustus 2009 Nomor: 1462/H.33.1/KEP/2009 PIHAK PERTAMA memberikan tugas kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut untuk melaksanakan mengkoordinasi pelaksanaan penelitian berjudul: "PENERAPAN TEAM BUILDING McGRATH'S MODEL UNTUK MEMBENTUK KEMAMPUAN BEKERJA DALAM TIM PADA M.K. PSIKOLOGI PERKEMBANGAN"

Yang berada di bawah tanggung jawab yang diketahui oleh :

PIHAK KEDUA : dengan masa kerja 3 (tiga) Bulan, setelah sejak tanggal perjanjian ditanda tangani.

**P a s a l 2**

1. PIHAK PERTAMA memberikan dana penelitian tersebut pada Pasal 1 sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah) yang dibebankan kepada PO. DIPA PD.1 FIP UNIMED Tahun 2009 dan pembayarannya dilaksanakan secara bertahap, setelah dipotong PPh 15%.
2. Tahap pertama sebesar 70% yaitu Rp. 4.200.000 (Empat juta dua ratus ribu rupiah) dipotong PPh sebesar 15% dibayar sewaktu surat perjanjian kerja ini ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
3. Tahap kedua sebesar 30% yaitu Rp. 1.800.000 (Satu juta delapan ratus ribu rupiah) dipotong PPh sebesar 15% dibayar setelah PIHAK KEDUA menyerahkan penelitian kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 3

1. PIHAK KEDUA harus menyelesaikan penelitian dimaksud dalam Pasal 1 selama masa berlakunya SPK.
2. Sebelum laporan hasil penelitian diselesaikan PIHAK KEDUA menyampaikan konsep laporan penelitiannya berupa makalah seminar yang dapat disampaikan melalui Forum yang dikoordinasikan Ketua Pelaksana PO. DIPA PD.1 FIP Unimed.
3. Bahan seminar dimaksud disampaikan ke Ketua Pelaksana sebanyak 15 (lima belas) buah, diketik satu setengah spasi ukuran kwarto.

Pasal 4

1. PIHAK KEDUA harus menyerahkan laporan hasil penelitian dimaksud dalam Pasal 3.1 kepada :
  - 1.1. PIHAK PERTAMA (Ketua Pelaksana) : 7 (tujuh) Eksemplar.
  - 1.2. Dana seminar hasil penelitian ditanggung oleh PIHAK KEDUA
  - 1.3. PIHAK KEDUA harus menerbitkan hasil penelitian ke Jurnal.

Pasal 5

Laporan hasil penelitian yang tersebut pada Pasal 3 harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Bentuk kwarto
- b. Warna Kulit Biru Muda
- c. Sampul Kertas Jeruk
- d. Dibagian bawah kulit depan ditulis dibiayai dengan dana PO.DIPA PD-I FIP Unimed sesuai dengan surat perjanjian kerja No. 2066/H.33.1//PL/2009, tanggal 1 September 2009.

Pasal 6

Keterlambatan PIHAK KEDUA dalam menyelesaikan penelitian dalam menyelesaikan penelitian ini dikenakan denda 1% perhari, dengan maksimal denda 5% dari kontrak, denda tersebut diserahkan kepada PIHAK PERTAMA.

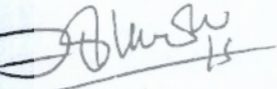
Pasal 7

Hak cipta penelitian tersebut ada pada PIHAK KEDUA, sedangkan untuk menggandakan dan Penyebaran Laporan hasil penelitian atau laporan singkat adalah wewenang PIHAK PERTAMA.

Pasal 8

Hal – hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian Kerja ini akan ditentukan kemudian oleh kedua belah pihak.

PIHAK KEDUA



Dra. Zulhaini  
NIP. 195508181980032001

PIHAK PERTAMA.  
PEMBANTU DEKAN I.  
(KETUA PELAKSANA),



Prof. Dr. Ibtihajjar, M.Si.  
NIP. 196305201987031004

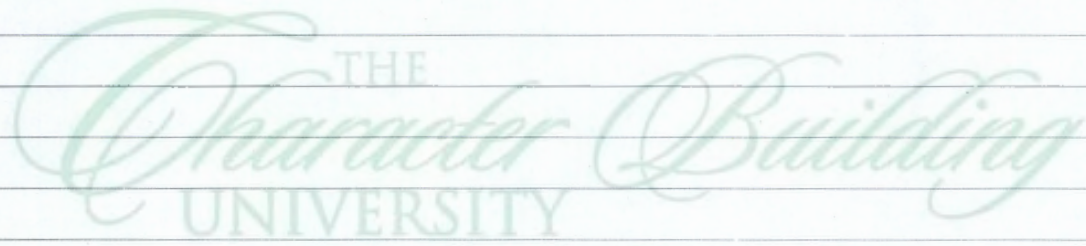
Tembusan :

1. Dekan FIP Unimed
2. SP 4 Unimed
3. SPP / DPP Unimed
4. Ketua Pelaksana
5. Arsip

KELompok 1 / TIM KLASIS

- Anggota :  
Dwiprati Sinar  
Juliana Sitohang  
F. Telesa Sitohang  
Riana  
Vina Naviana Situmbing  
Putri Khairina

Mata kuliah : psikologi perkembangan



# Puisi

Ciri akhir masa kanak-kanak

No .....  
Date .....

Hari-hari berlalu begitu saja  
Waktu berlalu begitu cepat  
Teringat kembali ketika lalu  
Dimana aku yang masih kecil  
dan duduk di serlah dasari

Usiaku antara 6-11 tahun  
Setiap pagi aku bersedialah  
Menimba ilmu dan bermain  
Banyak yang ku temui disana  
Ada teman ada guru

Diserlah aku diajari  
tentang disiplin tentang ilmu dan tentang semuanya

Dimana orang tuaku  
mengajariku disiplin  
mengajariku kebajikan  
Tapi apa yang kutakukan  
Aku selalu melanggar nasihat orang tuaku  
Mungkin usiaku yang masih terlalu kecil  
sehingga sulit bagiku melaksanakan itu semua

Bukan maksud hati melanggar semua ini  
tapi terdorong aku dipengaruhi teman setayaku

Tapi orang tuaku tidak henti-hentinya  
Mengajari aku tentang tanggung jawab  
Agar aku tumbuh menjadi pribadi yang matang  
dan sukses dimasa yang akan datang

Ciri-ciri akhir masa kanak-kanak

No .....  
Date .....

Diawali usia 6 tahun

Sampai matang secara seksual

Ukuran akhir masa kanak-kanak

usia sulit, anak tak patuh terhadap orang tua  
di pengaruhi oleh teman sebaya

Penampilanmu kini -berantakan  
Peraturan tak kau hiraukan  
Pertengkaan selalu kau timbulkan

THE  
Character Building  
UNIVERSITY



## Panduan

Buah apel buah rambutan  
diberi Ali dari Petrusi  
Ini label yang digunakan  
oleh ahli mikrobiologi

Buah mangga, Buah durian  
Heretik diambil bayu dari atas meja  
suatu masa dimana perhatian  
Tertuju pada temani sebagai

Eh tiba-tiba, bayu jatuh terperasok  
disebut juga, usia berkelompok

Disana sardiana disitu lembek  
Saya berdiri, disudut pojok  
suatu masa saat anak  
Menyesuaikan diri dengan kerampek

Eh saya lupa ada vira lagi berdiri  
disebut juga usia penyesuaian diri

Disana Perahu, disini diansori

Yang manis dan lucu?

Suatu masa dim rentang kehidupan  
Artis jadi konformis atau penerima kembang bermu.

Eh ternyata mereka faving in love  
disebut juga, usia kreatif

Memilih gaya jangjan yang menarik  
harus cermat dan tepat  
suatu masa disaat anak  
menunjukkan bakat dan minat

Kalau bisa yang nyenengin  
disebut juga usia bermain

Beli pizza di Prancis  
Bukan sok puitis atau dramatis  
ku yang modis n' sukai Marsis  
Cuma mau nyeketin tugas praktik.

Burung irian burung Cendrawasih  
Cukup sefian dan terima kasih.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
UNIMED

THE  
Character Building  
UNIVERSITY

# AKHIR MASA KANAK-KANAK

Masa akhir kanak – kanak berlangsung dari usia enam tahun sampai individu menjadi matang secara seksual, akhirmasa kanak – kanak biasanya juga ditandai dengan mulainya masuk kejenjang sekolah dasar.hal ini merupakan pola perubahan besar dalam kehidupan anak,yang biasa nya anak hanya memiliki kegiatan bermain saja,tapi kini dia sudah di tuntut untuk menyesuaikan kan diri dikelas.banyak anak yang mengalami gangguan emosional sehingga sulit untuk bersama dan berkerja sama.

Selama setahun atau dua tahun terakhir darimasa kanak akan terjadi perubahan fisik yang juga mengakibatkan perubahan dalam sikap,perilaku dan mental anak,perubahan ini ternyata menimbulkan gangguan pada pola hidup anak. Sampai akhirnya ini berhasil mencapai penyesuaian diri terhadap perubahan yang terjadi, timbangan akhir masa kanak – kanak dapat secara tepat diketahui dan kematangan seksual pada masing – masing individu.

Ciri-ciri masa kanak – kanak

Para orang tua,pendidik dan ahli psikologi memberikan berbagai lebel kepada priode ini, label yang di berikan mencerminkan ciri – ciri penting pada periode ini.

- label yang di berikan oleh orang tua  
bagi sebagian orang tua akhir masa kanak – kanak merupakan usia yang menyulitkan, beberapa anak tidak mau lagi menuruti perintah orang tua dan dimana ia lebih di pengaruhi oleh teman – teman sebaya.selain itu para orang tua memandang periode ini sebagai usia tidak rapih,dimana anak cenderung ceroboh dalam penampilan dan kamarnya sangat berantakan,pola perilaku lain nya yang sering terjadi adalah pertengkaranmaka disebut juga usia bertengkar.
- label yang digunakan oleh para pendidik  
para pendidikan melabelkan akhir masa kanak – kanak dengan usia sekolah dasar, pada usia tersebut anak memperoleh dasar pengetahuan yang di anggap penting. Para pendidik juga memandang periode ini sebagai periode kritis dalam dorongan berprestasi.
- label yang digunakan ahli psikologi  
para psikologi menyebutnya usia kelompok,yaitu dimana perhatian utama anak tertuju pda keinginan di terima oleh teman – teman sebaya nya sebagai anggota kelompok.yaitu pada kelompok yang bergengsi,anak tentu akan sebisa mungkin menyesuaikan iri dengan kelompok tersebut, hal ini mendorong para psikologi untuk menyebut priode ini sebagai usia penyesuaian diri.penelitian mengenai kreatifitas menunjukan bahwa anak-anak yang tidak di halangi oleh rintangan di dalam kegiatan nya akan lebih leluasa mengarahkan tenaga dalam kegiatan kreatif,oleh sebab itu para ahli psikologi juga menamakan periode ini sebagai usia kreatif dan yang terakhir psikologi memberi nama periode ini sebagai usia bermain yaitu karena masanya minat dan kegiatan bermain dan bukan karena banyaknya waktu bermain.

KELompok 7  
Bunga Khotifah  
Febrianta  
Luthviah Anum  
Syahri Romadona  
Sumi Lectari  
Febriani Pascari Bu.

# CIRI-CIRI AKHIR MASA KANAK-KANAK

Orang tua bilang...

Akhir Kanak – kanak itu menyakutkan

Orang tua bilang...

Akhir Kanak – kanak itu berantakan

Orang tua bilang...

Akhir Kanak – kanak itu adalah pertengkaran

Ingin selalu disayang

Ingin selalu di perhatikan

Demi kepuasan ...

Demi kesenangan ...

Guru kita bilang...

Akhir Kanak – kanak itu suka kritis

Tapi, kadang juga suka menangis

Guru kita bilang...

Akhir Kanak – kanak itu usia masuk sekolah

Langkah awal dalam menuju kehidupan besar

Melatih mental dan jiwa

Menuju masa depan cerah

Lalu apa kata psikolog ?

Akhir kanak – kanak itu identik dengan bermain

Akhir kanak – kanak itu adalah usia kreatif

Akhir kanak – kanak itu ingin di kenal dan ingin di akui

Inilah akhir masa kanak – kanak?

Masa yang penuh perubahan

Masa pencarian jati diri

Masa pendewasaan

Dikala usia kanak – kanak mulai berakhir

Disitupula terjadi proses pembelajaran

Proses belajar yang penuh rintangan

Penuh cobaan demi menuju kesuksesan

Akhir masa kanak – kanak ...

Kesenangan tersendiri bagi anak – anak

Dengan bimbingan

Yang menuntun mereka

Memilih kehidupan yang terbaik

## CIRI AKHIR MASA KANAK - KANAK

Setapak demi Setapak kujalani hidupku  
yang begitu menyenangkan

Ku mencoba meniti tangga hidupku  
dengan keceriaan dan berbarengan tawa  
Waktu, kadang tak sejalan dengan  
hatiku

Kadang ..., aku juga membuat mereka  
kecewa

Tapi aku tak peduli ..., karena aku  
ingin merasa bebas, nyaman dan ingin  
menjelajah semua yang ada

Kebiasaan - kebiasaanku yang begitu  
manis diingat, tetapi begitu pul it  
buat mereka ...

Tapi ... !! inilah hidupku yang harus  
kurungkan dengan segala harapan

Character Building  
UNIVERSITY