

**FROM EXPERIENCE TO EXCELLENCE: EXPERIENTIAL LEARNING SEBAGAI STRATEGI PENGUATAN LEADERSHIP DAN TEAMWORK STAFF PERTAMINA PADA KEGIATAN PSIKOLOGI LAPANGAN AKADEMI MILITER (AKMIL)**

**Jundi Rahmatika Ahmad<sup>1</sup>, Reza Evrillia Putri<sup>2</sup>, Cindy Aulia Budi Puspasari<sup>3</sup>, Muhammad Ajmal Azkia<sup>4</sup>, Nur Aditya Rahman<sup>5</sup>, Chamilul Hikam Al Karim<sup>6</sup>, Dara Adinda Febrianti<sup>7</sup>**

Email: jundirahmatika83@students.unnes.ac.id<sup>1</sup>, rrezaeev@students.unnes.ac.id<sup>2</sup>,  
cindyauliaaaa26@students.unnes.ac.id<sup>3</sup> muhammadajmalazkia@students.unnes.ac.id<sup>4</sup>  
albertnggur@students.unnes.ac.id<sup>5</sup> hikamalkarim@mail.unnes.ac.id<sup>6</sup>  
daraadinda002@gmail.com<sup>7</sup>

**Abstrak**

Penguatan leadership dan teamwork menjadi kebutuhan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada lingkungan kerja perusahaan yang menuntut kemampuan kolaborasi, komunikasi, dan adaptasi yang baik. Pada staff Pertamina, kemampuan leadership dan teamwork menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja tim di tengah dinamika kerja yang kompleks dan kolaboratif. Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan psikologi lapangan, masih ditemukan hambatan komunikasi, koordinasi, serta partisipasi anggota tim yang belum optimal dalam dinamika kelompok. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengimplementasikan experiential learning sebagai strategi penguatan leadership dan teamwork pada staff Pertamina melalui kegiatan psikologi lapangan di Akademi Militer (AKMIL). Partisipan dalam kegiatan ini berjumlah 127 staff Pertamina. Metode yang digunakan adalah experiential learning melalui aktivitas outbound berbasis kelompok dengan teknik observasi perilaku peserta sebagai instrumen evaluasi efektivitas program, meliputi aspek komunikasi, koordinasi, partisipasi aktif, problem solving, dan leadership selama kegiatan berlangsung. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan sesi ice breaking selama 60 menit, dilanjutkan dengan tiga permainan kolaboratif masing-masing selama 30 menit, yaitu jumping ball, crazy tube, dan paku bergoyang, kemudian ditutup dengan sesi evaluasi dan refleksi selama 10 menit. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan experiential learning mampu meningkatkan keterlibatan peserta, komunikasi interpersonal, koordinasi tim, kemampuan problem solving, serta leadership dalam dinamika kelompok. Selain itu, proses refleksi membantu peserta memahami pentingnya komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan dalam mendukung efektivitas kerja tim di lingkungan organisasi. Implikasi kegiatan ini menunjukkan bahwa experiential learning dapat menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kompetensi interpersonal, efektivitas teamwork, dan kesiapan individu menghadapi dinamika kerja di lingkungan perusahaan.

**Kata kunci:** *experiential learning, leadership, teamwork, pengembangan sumber daya manusia*

**Abstract**

*Strengthening leadership and teamwork has become an essential aspect of human resource development, particularly in corporate work environments that require effective collaboration, communication, and adaptability. Among Pertamina staff, leadership and teamwork competencies play an important role in supporting team effectiveness within complex and collaborative workplace dynamics. Based on observations conducted during the field psychology activities, several challenges were identified, including ineffective communication, suboptimal coordination, and uneven team participation within group dynamics. This community service program aimed to implement experiential learning as a strategy to strengthen leadership and teamwork among Pertamina staff through field psychology activities conducted at the Military*

*Academy (AKMIL). The participants of this program consisted of 127 Pertamina staff members. The method employed in this activity was experiential learning through group-based outbound activities, with behavioral observation used as the evaluation instrument to assess the effectiveness of the program, including aspects of communication, coordination, active participation, problem-solving, and leadership during the activities. The program began with a 60-minute ice-breaking session, followed by three collaborative games lasting 30 minutes each, namely jumping ball, crazy tube, and paku bergoyang, and concluded with a 10-minute evaluation and reflection session. The results indicated that the experiential learning approach effectively enhanced participant engagement, interpersonal communication, team coordination, problem-solving abilities, and leadership skills within group dynamics. Furthermore, the reflection process helped participants understand the importance of communication, teamwork, and decision-making in supporting team effectiveness within organizational settings. The findings demonstrate that experiential learning can serve as an effective human resource development strategy to improve interpersonal competencies, teamwork effectiveness, and individual readiness in facing workplace challenges.*

**Keywords:** *experiential learning, leadership, teamwork, human resource development.*

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Perusahaan modern tidak lagi hanya bergantung pada kemampuan teknis individu, tetapi juga pada kapasitas sumber daya manusia dalam beradaptasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan kerja yang efektif. *Leadership* dan *teamwork* menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan untuk mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlangsungan perusahaan. Perubahan pola kerja yang dinamis, perkembangan teknologi, serta meningkatnya kompleksitas pekerjaan menuntut perusahaan untuk memiliki individu yang mampu bekerja secara kolaboratif dan komunikatif dalam tim. Perusahaan dengan kualitas *teamwork* dan kepemimpinan yang baik cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja, keterlibatan karyawan, dan performa organisasi yang lebih tinggi (Ali et al., 2021; Yuan & van Knippenberg, 2022). Selain itu, lingkungan kerja modern juga menuntut kemampuan komunikasi interpersonal, koordinasi lintas divisi, dan adaptasi terhadap perubahan sebagai bagian penting dalam mendukung keberhasilan organisasi (Klonek & Parker, 2021). Oleh karena itu, pengembangan *leadership* dan *teamwork* menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

*Leadership* memiliki peran penting dalam mempengaruhi proses pengambilan keputusan, koordinasi tim, serta pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan anggota tim. Di sisi lain, *teamwork* membantu meningkatkan efektivitas kerja melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang baik, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. *Teamwork* yang efektif berhubungan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan performa tim dalam organisasi (He & Hu, 2021; Englmaier et al., 2021). Sebaliknya, rendahnya kerjasama tim dapat memunculkan hambatan komunikasi, konflik interpersonal, miskomunikasi tugas, hingga penurunan performa perusahaan secara keseluruhan. Kurangnya koordinasi dan kepemimpinan yang kurang optimal juga dapat

mempengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan serta menurunkan keterlibatan anggota dalam perusahaan (Brown et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi dilakukan terhadap kondisi staff di Pertamina dengan cara mengawasi perilaku staff selama pelatihan, diketahui bahwa terdapat kebutuhan untuk memperkuat kemampuan leadership dan teamwork dalam menghadapi dinamika kerja modern. Lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi lintas tim, komunikasi yang efektif, kemampuan adaptasi yang tinggi, serta penyelesaian tugas secara cepat menjadikan kompetensi interpersonal sebagai aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja perusahaan. Selain itu, kompleksitas pekerjaan dan kebutuhan koordinasi antarbagian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas individu dan tim perlu dilakukan secara berkelanjutan. Berangkat dari hasil observasi dan wawancara tersebut, pelaksanaan kegiatan experiential learning bagi staff Pertamina dinilai penting, tidak hanya sebagai sarana pengembangan kemampuan kepemimpinan dan kerja sama tim, tetapi juga sebagai upaya menciptakan pengalaman belajar yang lebih kontekstual, partisipatif, dan relevan dengan dinamika kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan berlangsung, beberapa peserta, khususnya ketua kelompok, menunjukkan keterlibatan yang masih terbatas dalam mengoordinasikan anggota tim, memfasilitasi pengambilan keputusan bersama, serta melakukan pembagian peran secara efektif dalam penyelesaian tugas kelompok. Aspek komunikasi, koordinasi, dan pengelolaan peran tersebut merupakan indikator penting dalam efektivitas teamwork dan kepemimpinan kelompok (Marlow et al., 2018). Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja tim karena komunikasi dan koordinasi merupakan faktor penting dalam membangun kolaborasi di lingkungan organisasi. Kualitas komunikasi interpersonal dan keterlibatan anggota tim berhubungan dengan efektivitas teamwork serta performa organisasi secara keseluruhan (Marlow et al., 2018; Rao, 2019). Kurangnya partisipasi dan koordinasi tim juga dapat menimbulkan miskomunikasi, konflik kerja, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi (Aga et al., 2016). Oleh sebab itu, diperlukan metode pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mampu memberikan pengalaman belajar langsung kepada peserta dalam membangun leadership dan teamwork.

Salah satu metode dalam pengembangan sumber daya manusia adalah *experiential learning*. Metode ini merupakan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman langsung yang memungkinkan individu belajar melalui proses keterlibatan aktif, refleksi, diskusi, serta evaluasi terhadap pengalaman yang telah dilakukan. Konsep *experiential learning* dikembangkan oleh David Kolb yang menjelaskan bahwa proses belajar terjadi melalui siklus pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan penerapan pengalaman dalam situasi nyata.

Melalui pendekatan ini, peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga terlibat langsung dalam aktivitas yang mendorong kemampuan problem solving, komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Metode *experiential learning* efektif dalam meningkatkan keterampilan interpersonal, kemampuan kolaborasi, serta keterlibatan peserta dalam pelatihan sumber daya manusia (Yardley et al., 2017; Morris, 2020). Selain itu, pembelajaran berbasis pengalaman juga dinilai mampu menciptakan proses belajar yang lebih aktif, kontekstual, dan mudah diaplikasikan dalam situasi kerja sehari-hari (Lau et al., 2022).

Kajian Psikologi Industri dan Organisasi memandang *experiential learning* sebagai pendekatan pengembangan SDM yang efektif karena individu akan memperoleh pembelajaran melalui pengalaman nyata yang menyerupai tantangan kerja aktual, yang juga menempatkan para peserta sebagai aktor aktif dalam proses belajar melalui

pengalaman, refleksi, evaluasi, dan penerapan dalam konteks pembelajaran. Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, pendekatan *experiential learning* dinilai mampu meningkatkan efektivitas pelatihan karena membantu individu mengembangkan kompetensi perilaku kerja, seperti *leadership*, komunikasi interpersonal, pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi dalam situasi kerja yang kompleks, serta *teamwork* (Lacarenza et al., 2021; Lau et al., 2022). Pelaksanaan aktivitas kelompok juga menjadi salah satu bentuk implementasi *experiential learning* yang berpotensi untuk pengembangan *soft skill*. Melalui tugas-tugas kolaboratif, peserta didorong untuk berinteraksi, menyusun strategi, menyelesaikan masalah, serta membangun koordinasi tim secara langsung. Situasi tersebut kemudian akan mengembangkan kemampuan *soft skill* peserta, yang dalam konteks organisasi merupakan prediktor penting terhadap efektivitas kerja individu maupun organisasi (Succi & Canovi, 2020; Soto et al., 2021).

Dinamika kelompok saat *experiential learning* juga menciptakan pengalaman langsung yang berkontribusi terhadap meningkatnya kesadaran diri (*self awareness*). Proses keterlibatan aktif dalam dinamika tersebut memungkinkan individu akan memahami pola perilaku, gaya komunikasi, serta kekuatan melalui pengalaman nyata serta umpan balik dari anggota kelompok lainnya (Herd et al., 2021). Penelitian oleh Sutton et al. (2022) menunjukkan bahwa pengalaman belajar langsung yang diikuti dengan proses reflektif memiliki hubungan dengan peningkatan *self awareness*, regulasi diri, serta pemahaman interpersonal individu dalam lingkungan kerja. Lebih lanjut, pengalaman kolaboratif selama aktivitas kelompok yang diperoleh melalui kegiatan *experiential learning* juga dapat memperkuat kemampuan sosial para peserta, seperti empati dan sensitivitas terhadap kebutuhan anggota lain. Melalui keterlibatan langsung, peserta belajar banyak terkait kemampuan sosial yang kemudian dapat membantu peserta untuk beradaptasi dalam situasi yang menuntut kerja sama. Pengalaman tersebut menjadikan *experiential learning* tidak hanya sebagai metode pelatihan, namun juga sebagai sarana pengembangan kapasitas interpersonal yang penting dalam menunjang efektivitas kerja tim di lingkungan organisasi (Newman et al., 2023; Schmutz & Meier, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *experiential learning* merupakan pendekatan pembelajaran yang efektif dalam pengembangan keterampilan interpersonal serta perilaku kerja berbasis pengalaman langsung. Penelitian oleh Orsini et al. (2022) menunjukkan bahwa pembelajaran melalui *experiential learning* dalam aktivitas kepemimpinan kelompok dapat meningkatkan *team learning behavior*, kepuasan dalam kelompok, serta efektivitas dinamika dalam tim. Lalu didukung oleh penelitian Hammond dan Kedrowicz (2020) yang juga menemukan bahwa pelatihan tim melalui pengalaman (*experiential team training*) berkontribusi terhadap meningkatkan efektivitas kerja tim dan kualitas komunikasi antar anggota. Selain itu, studi oleh Valdes et al. (2021) terkait *simulation-based experiential learning* menunjukkan adanya peningkatan kemampuan kepemimpinan, kerja sama, komunikasi, serta kesadaran situasional setelah peserta mengikuti aktivitas berbasis simulasi kelompok tersebut. Didukung temuan lain oleh Torrico et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman belajar melalui aktivitas kelompok mampu meningkatkan *leadership self-efficacy* secara langsung melalui keterlibatan dalam situasi kolaboratif yang menuntut koordinasi tim.

Secara umum, berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *experiential learning* terbukti efektif dalam peningkatan kemampuan kepemimpinan (*leadership*), kerjasama (*teamwork*), komunikasi, serta *problem solving*. Melalui *experiential learning*, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman secara kontekstual, tetapi juga melalui pengalaman nyata, reflektif, interaksi sosial dalam penyelesaian tugas

secara bersama-sama, dan kegiatan melalui simulasi dan berbasis pengalaman langsung telah dinilai mampu dalam memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna atau *meaningful learning* karena peserta turut dihadapkan pada situasi penuh tantangan, sehingga akan mendorong keterlibatan aktif, proses reflektif, serta transfer pembelajaran ke konteks dunia kerja yang sebenarnya.

Program pengembangan sumber daya manusia bertajuk *From Experience to Excellence* dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Program ini dirancang untuk membantu peserta mengembangkan kemampuan *leadership*, *teamwork*, komunikasi, serta koordinasi kerja melalui berbagai aktivitas praktik dan refleksi kelompok. Melalui kegiatan tersebut, peserta diharapkan mampu memperoleh pengalaman belajar secara langsung sehingga dapat memahami pentingnya kolaborasi dan kepemimpinan dalam lingkungan kerja. Kegiatan psikologi lapangan yang diselenggarakan oleh Psikologi Akademi Militer ini dirancang untuk membangun karakter staff yang *fighter*, ulet, tangguh, dan mampu bekerja sama, serta turut memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis dan kompleks. Nilai-nilai tersebut dipandang penting karena lingkungan kerja modern saat ini menuntut individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi, bertahan dalam tekanan, serta menjalin kolaborasi yang efektif dalam tim. Oleh sebab itu, kegiatan ini difokuskan sebagai upaya penguatan *leadership* (kepemimpinan) dan *teamwork* (kerjasama) melalui aktivitas berbasis pengalaman yang mendorong para staff Pertamina untuk berlatih mengambil keputusan, membangun komunikasi, meningkatkan koordinasi, menyelesaikan tantangan, serta mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan tim. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa magang Psikologi Akademi Militer turut berperan sebagai fasilitator yang membantu mengarahkan jalannya kegiatan, memandu dinamika kelompok, memberikan instruksi selama permainan, serta memfasilitasi proses refleksi peserta agar pengalaman yang diperoleh selama kegiatan dapat dimaknai dan dihubungkan dengan konteks kerja di lingkungan profesional. Dengan demikian, kegiatan psikologi lapangan ini tidak hanya memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan, tetapi juga menjadi sarana penguatan kompetensi psikologis dan sosial yang relevan dengan kebutuhan kerja staff Pertamina.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *experiential learning*, yaitu pendekatan pembelajaran yang menekankan keterlibatan aktif peserta melalui pengalaman langsung, refleksi, serta proses pembelajaran berbasis praktik untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan individu (Yardley et al., 2012). Pendekatan ini diimplementasikan melalui aktivitas *outbound games* berbasis kelompok yang dirancang untuk meningkatkan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran.

Kegiatan ini dilaksanakan di Lapangan Mess Progo Akademi Militer pada hari Rabu 15 April 2026 pukul 08.45-11.45 WIB. Sasaran kegiatan adalah staf Pertamina dengan jumlah peserta sebanyak 127 orang. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkelompok melalui permainan kolaboratif yang bertujuan mengembangkan kemampuan kerjasama, komunikasi, kepemimpinan, serta pemecahan masalah dalam dinamika tim. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut.

1. Pembukaan dan *Ice breaking*



Gambar 3. Hukuman bagi

Tahap awal kegiatan diawali dengan sesi pembukaan dan *ice breaking* yang bertujuan menciptakan suasana kegiatan yang menyenangkan. Pada tahap ini, tim dari Psikologi Akademi Militer memperkenalkan diri serta menyampaikan tujuan kegiatan guna membangun pemahaman dan keterlibatan peserta. Selanjutnya, kegiatan *ice breaking* dilaksanakan secara interaktif melalui permainan kelompok yang melibatkan aspek koordinasi, konsentrasi, dan kerjasama antar peserta.

2. Games

Tahapan kedua berupa pelaksanaan games berkelompok yang bertujuan mengembangkan kerja sama, komunikasi, konsentrasi, kemampuan pemecahan masalah, dan koordinasi antar peserta melalui aktivitas berbasis pengalaman langsung. Adapun rangkaian permainan yang diberikan meliputi:

a. *Jumping ball*



Permainan *jumping ball* dilaksanakan dengan memindahkan bola secara estafet dari satu gelas ke gelas lainnya hingga mencapai garis akhir, permainan ini dilakukan secara berkelompok. Setiap gelas diisi air, kemudian bola dipindahkan dengan cara ditiup secara bergantian oleh peserta.

b. *Crazy tube*



Permainan *crazy tube* dilaksanakan dengan memindahkan pipa berisi air secara berkelompok menggunakan lima tali. Dalam pelaksanaannya, peserta harus bekerja sama menjaga keseimbangan pipa berisi air sambil melewati berbagai rintangan hingga mencapai kotak pembatas terakhir

c. *Paku bergoyang*



Permainan paku bergoyang dilaksanakan dengan membagi peserta ke dalam beberapa kelompok, peserta bertugas memasukan paku ke dalam bambu menggunakan tali tambang. Selama permainan, peserta berada dalam posisi melingkar, saling membelakangi dan menutup mata, sementara instruksi hanya diberikan oleh satu orang yang berperan sebagai leader.

### 3. Evaluasi dan Refleksi



Gambar 8. Peserta mendengarkan arahan dari pembandu

Tahap ketiga berupa evaluasi dan refleksi yang bertujuan membantu peserta melakukan pemaknaan terhadap pengalaman yang diperoleh selama pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini, peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, pembelajaran, kendala, serta strategi yang digunakan dalam permainan. Proses refleksi difokuskan pada identifikasi nilai-nilai yang berkembang selama kegiatan, selanjutnya fasilitator mengaitkan pengalaman tersebut dengan konteks dunia kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan *From Experience to Excellence* melalui pendekatan *experiential learning* menunjukkan adanya peningkatan keaktifan peserta selama proses kegiatan berlangsung. Peserta staff Pertamina terlihat bisa mengikuti setiap tahapan permainan secara partisipatif, mulai dari sesi *ice breaking*, *games*, hingga refleksi kelompok yang ditunjukkan dengan perilaku sigap dalam menerima arahan, berkomunikasi dengan baik antar anggota kelompok, saling menyemangati antar anggota, dan aktif bertanya kepada pendamping. Aktivitas berbasis pengalaman langsung mendorong peserta untuk ikut serta dalam proses komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama. Situasi tersebut menciptakan proses belajar yang lebih kontekstual karena peserta memperoleh pengalaman nyata yang menyerupai dinamika kerja di lingkungan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Psikologi Industri dan Organisasi yang menjelaskan bahwa *experiential learning* mampu meningkatkan keterlibatan peserta melalui proses pembelajaran aktif, reflektif, dan berbasis pengalaman nyata (Morris, 2020; Yardley et al., 2017).

Selama pelaksanaan permainan kelompok seperti *jumping ball*, peserta dituntut untuk membangun komunikasi yang efektif agar proses pemindahan bola dapat berjalan dengan baik. Pada awal kegiatan, masih ditemukan bahwa peserta mengalami hambatan dalam berkomunikasi, seperti instruksi yang kurang jelas dan koordinasi antar anggota yang belum optimal. Namun, setelah beberapa kali percobaan, peserta mulai menunjukkan kemampuan menyesuaikan strategi komunikasi serta membangun koordinasi kerja yang lebih baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas kolaboratif mampu membantu peserta memahami pentingnya komunikasi interpersonal dalam mencapai tujuan kelompok. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian He dan Hu (2021) yang menyebutkan bahwa kualitas komunikasi memiliki hubungan erat dengan efektivitas *teamwork* dalam organisasi. Selain itu, Rao (2019) juga menjelaskan

bahwa komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam membangun kerja sama tim dan meningkatkan performa kelompok.

Permainan *Crazy Tube* memberikan pengalaman kepada peserta untuk mengembangkan kemampuan koordinasi, kerja sama, dan pemecahan masalah dalam situasi yang menuntut kelihaihan strategi kelompok. Permainan *Crazy Tube* memperlihatkan bahwa keberhasilan kelompok tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan anggota dalam membangun sinkronisasi gerakan dan pembagian peran yang efektif. Dalam prosesnya, peserta mulai menunjukkan perilaku saling membantu, mendukung anggota lain, serta membangun rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan tim. Temuan ini didukung oleh penelitian Hammond dan Kedrowicz (2022) yang menjelaskan bahwa *experiential team training* mampu meningkatkan efektivitas kerja sama tim melalui pengalaman kolaboratif secara langsung. Selain itu, Salas et al. (2023) juga menegaskan bahwa teamwork yang efektif dibangun melalui koordinasi, komunikasi, dan tujuan bersama antaranggota kelompok.

Pada permainan paku bergoyang, kemampuan leadership peserta mulai terlihat melalui peran ketua kelompok dalam memberikan instruksi kepada anggota lainnya. Permainan ini menuntut satu orang pemimpin untuk mengarahkan anggota tim yang berada dalam posisi saling membelakangi dan menutup mata. Kondisi tersebut melatih kemampuan kepemimpinan dalam menyampaikan arahan secara jelas, membangun kepercayaan anggota, serta mengambil keputusan dalam situasi yang menantang. Ketika bermain terlihat beberapa kelompok yang memiliki komunikasi dan arahan pemimpin yang jelas dan mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dibandingkan dengan kelompok yang kurang terorganisir. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun koordinasi dan efektivitas kerja tim. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ali et al. (2021) yang menyatakan bahwa leadership berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Penelitian Valdes et al. (2021) juga menunjukkan bahwa *simulation-based experiential learning* dapat meningkatkan kemampuan *leadership*, komunikasi, dan kerja sama dalam kelompok.

Selain meningkatkan leadership dan teamwork, kegiatan ini juga membantu peserta mengembangkan self-awareness terhadap pola perilaku dan perannya dalam kelompok. Proses refleksi setelah permainan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengevaluasi pengalaman, memahami hambatan yang muncul selama kegiatan, serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Bentuk self-awareness tersebut terlihat dari kemampuan peserta dalam mengungkapkan hasil refleksi terkait pola komunikasi dan kerja sama tim, memberikan umpan balik terhadap peran masing-masing dalam kelompok, serta mengidentifikasi kendala yang mempengaruhi efektivitas penyelesaian tugas selama kegiatan berlangsung. Beberapa peserta juga menunjukkan keterbukaan dalam menerima pendapat anggota lain dan menyampaikan strategi perbaikan untuk meningkatkan koordinasi kelompok pada aktivitas berikutnya. Peserta menyadari bahwa keberhasilan tim membutuhkan keterbukaan komunikasi, kemampuan mendengarkan saran dari anggota lain, serta kesediaan bekerja sama dalam menghadapi tantangan. Proses refleksi tersebut menjadi bagian penting dalam pendekatan experiential learning karena membantu peserta menghubungkan pengalaman langsung dengan situasi kerja nyata. Hal ini sesuai dengan penelitian Sutton et al. (2022) yang menyebutkan bahwa pengalaman belajar yang disertai refleksi mampu meningkatkan self-awareness dan pemahaman interpersonal individu di lingkungan kerja.

Pelaksanaan *experiential learning* dalam kegiatan psikologi lapangan ini juga menunjukkan bahwa pengalaman belajar berbasis aktivitas kelompok mampu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih aktif, bermakna, dan berdampak bagi peserta. Keterlibatan langsung peserta dalam setiap permainan mendorong munculnya antusiasme, rasa tanggung jawab, serta motivasi untuk menyelesaikan tantangan bersama tim. Situasi tersebut membantu

peserta memahami bahwa keberhasilan kelompok sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap anggota dalam membangun komunikasi, koordinasi, serta kepercayaan satu sama lain. Selain itu, dinamika permainan yang menuntut kerja sama dan pengambilan keputusan secara cepat juga memberikan pengalaman nyata yang relevan dengan kondisi kerja di lingkungan perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Lau et al. (2022) yang menjelaskan bahwa *experiential learning* mampu meningkatkan keterlibatan peserta dan memperkuat pengembangan kompetensi interpersonal melalui pengalaman belajar yang kontekstual dan partisipatif.

Secara keseluruhan, kegiatan “*From Experience to Excellence*” menunjukkan bahwa pendekatan *experiential learning* dapat menjadi strategi yang efektif dalam pengembangan *leadership* dan *teamwork* staff Pertamina. Melalui aktivitas berbasis pengalaman langsung, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis mengenai pentingnya kerja sama dan kepemimpinan, tetapi juga mampu mengimplementasikan keterampilan tersebut secara nyata dalam dinamika kelompok. Pengalaman yang diperoleh selama kegiatan membantu peserta mengembangkan kemampuan komunikasi, koordinasi, *problem solving*, serta kepemimpinan dalam situasi yang menantang. Dengan demikian, *experiential learning* dapat menjadi metode pengembangan sumber daya manusia yang relevan untuk mendukung peningkatan efektivitas kerja, kualitas hubungan interpersonal, serta kesiapan individu dalam menghadapi dinamika kerja organisasi modern.

#### 4. KESIMPULAN

Kegiatan “*From Experience to Excellence*” yang dilaksanakan melalui pendekatan *experiential learning* mampu memberikan pengalaman belajar yang aktif, partisipatif, dan kontekstual bagi staff Pertamina. Melalui berbagai aktivitas kelompok dan permainan kolaboratif, peserta memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan *leadership*, *teamwork*, komunikasi, koordinasi, serta *problem solving* secara langsung dalam dinamika kelompok. Hasil observasi selama kegiatan menunjukkan adanya peningkatan keterlibatan peserta, kemampuan bekerja sama, komunikasi interpersonal, serta kemampuan kepemimpinan dalam menyelesaikan tantangan kelompok. Selain itu, proses refleksi setelah kegiatan membantu peserta memahami pentingnya komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan dalam mendukung efektivitas kerja tim di lingkungan perusahaan.

Implikasi dari kegiatan ini menunjukkan bahwa *experiential learning* dapat menjadi salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kompetensi interpersonal dan efektivitas *teamwork* di lingkungan kerja. Pendekatan berbasis pengalaman langsung dinilai mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih bermakna karena peserta terlibat secara aktif dalam situasi yang menyerupai dinamika kerja nyata. Oleh karena itu, kegiatan serupa dapat dikembangkan secara berkelanjutan sebagai bentuk pelatihan sumber daya manusia, khususnya dalam penguatan *leadership*, *teamwork*, komunikasi, dan kemampuan adaptasi kerja pada lingkungan organisasi modern.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Evaluasi efektivitas program masih dilakukan melalui observasi perilaku peserta selama kegiatan berlangsung sehingga belum menggunakan instrumen pengukuran psikologis yang lebih objektif dan terstandar. Selain itu, pelaksanaan kegiatan yang berlangsung dalam waktu relatif singkat juga menyebabkan belum dapat diketahui efektivitas jangka panjang dari program terhadap perubahan perilaku kerja peserta di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian atau kegiatan selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode evaluasi yang lebih komprehensif, seperti pre-test dan post-test maupun instrumen psikologis terstandar, serta melakukan tindak lanjut untuk melihat dampak program dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Wang, W., & Johnson, R. E. (2021). Empirical analysis of leadership, organizational commitment, and employee performance. *Journal of Management Development*, 40(9), 765–779. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0289>
- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806–818. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>
- Brown, T., Hill, C., & Lorenz, M. (2021). Leadership effectiveness and team coordination in organizational settings. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1012–1028. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2020-2457>
- Englmaier, F., Grimm, V., & Mengel, F. (2021). The impact of teamwork on productivity and employee performance. *Labour Economics*, 71, 102024. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102024>
- He, H., & Hu, J. (2021). Teamwork quality and employee performance in organizations: The mediating role of communication. *Frontiers in Psychology*, 12, 650567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650567>
- Klonek, F. E., & Parker, S. K. (2021). Integrated perspectives on communication and teamwork in modern organizations. *Applied Psychology*, 70(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/apps.12246>
- Lau, K. H., Lam, T., & Zhou, M. (2022). Experiential learning for leadership development: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 845665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845665>
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., & Salas, E. (2018). Communication in virtual teams: A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, 28(4), 423–436. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.12.005>
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning – A systematic review and revision of Kolb’s model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Rao, M. S. (2019). Team building through effective communication. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–7. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2018-0033>
- Yardley, S., Teunissen, P. W., & Dornan, T. (2017). Experiential learning: Transforming theory into practice. *Medical Teacher*, 34(2), 161–164. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.643264>
- Yuan, F., & van Knippenberg, D. (2022). Team leadership and employee innovative behavior: The role of collaborative climate. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 421–437. <https://doi.org/10.1002/job.2587>

- Asikin, N., Falah, A. N., Unepetty, A. G., & Harum, A. (2024). Program Experiential Learning untuk Eksplorasi Karier Mendukung Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill. *MATAPPA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 96-104. <https://doi.org/10.31100/matappa.v7i3.3644>
- Hammond, S., & Kedrowicz, A. A. (2022). Increasing team effectiveness through experiential team training: An explanatory mixed-methods study of first-year veterinary students' team experiences. *Journal of Veterinary Medical Education*, 49(6), 770–777. <https://doi.org/10.3138/jvme-2021-0108>
- Orsini, J., Greenhaw, L. L., Coleman, B. M., Stone, W. A., & Bunch, J. C. (2022). Experiential learning style grouping impact on student outcomes in team leadership coursework. *Small Group Research*, 53(3), 366–399. <https://doi.org/10.1177/10464964211023558>
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2023). The science of teamwork: Progress, reflections, and future directions. *American Psychologist*, 78(2), 201–214. <https://doi.org/10.1037/amp0000963>
- Soto, C. J., Napolitano, C. M., & Roberts, B. W. (2021). Taking skills seriously: Toward an integrative model and agenda for social, emotional, and behavioral skills. *Current Directions in Psychological Science*, 30(1), 26–33. <https://doi.org/10.1177/0963721420978613>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sutton, A., Williams, H. M., & Allinson, C. W. (2022). A longitudinal, mixed method evaluation of self-awareness training in organizations. *European Journal of Training and Development*, 46(7/8), 654–672. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>
- Valdes, B., McKay, M., & Sanko, J. S. (2021). The impact of an escape room simulation to improve nursing teamwork, leadership and communication skills: A pilot project. *Simulation & Gaming*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1177/1046878120972738>
- Ali, M., Wang, W., & Johnson, R. E. (2021). Empirical analysis of leadership, organizational commitment, and employee performance. *Journal of Management Development*, 40(9), 765–779. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0289>
- Hammond, S., & Kedrowicz, A. A. (2022). Increasing team effectiveness through experiential team training: An explanatory mixed-methods study of first-year veterinary students' team experiences. *Journal of Veterinary Medical Education*, 49(6), 770–777. <https://doi.org/10.3138/jvme-2021-0108>
- He, H., & Hu, J. (2021). Teamwork quality and employee performance in organizations: The mediating role of communication. *Frontiers in Psychology*, 12, 650567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650567>

- Lau, K. H., Lam, T., & Zhou, M. (2022). Experiential learning for leadership development: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 845665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845665>
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning – A systematic review and revision of Kolb’s model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Rao, M. S. (2019). Team building through effective communication. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–7. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2018-0033>
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2023). The science of teamwork: Progress, reflections, and future directions. *American Psychologist*, 78(2), 201–214. <https://doi.org/10.1037/amp0000963>
- Sutton, A., Williams, H. M., & Allinson, C. W. (2022). A longitudinal, mixed method evaluation of self-awareness training in organizations. *European Journal of Training and Development*, 46(7/8), 654–672. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>
- Valdes, B., McKay, M., & Sanko, J. S. (2021). The impact of an escape room simulation to improve nursing teamwork, leadership and communication skills: A pilot project. *Simulation & Gaming*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1177/1046878120972738>
- Yardley, S., Teunissen, P. W., & Dornan, T. (2017). Experiential learning: Transforming theory into practice. *Medical Teacher*, 34(2), 161–164. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.643264>