



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**MODUL PEMBELAJARAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN**

DINAMIKA KELOMPOK

TAHUN AJARAN 2020/2021

Table of Contents

1.	Motivasi dalam Kelompok dan Kepemimpinan
2.	Konsep Kepemimpinan
3.	Moral Kerja Pemimpin dan Moral Kerja Kelompok
4.	Keterampilan Kepemimpinan dan Kelompok
5.	Kepemimpinan dalam Organisasi
6.	Dinamika Kelompok
7.	Jaringan Komunikasi dalam Kelompok
8.	Pemimpin dalam Dinamika Kelompok
9.	Interaksi Sosial dalam Kelompok
10.	Bentuk Interaksi Sosial
11.	Konsep Dasar Kelompok Kerja
12.	Kompetisi Kooperasi dalam Kelompok Kerja
13.	Operasionalisasi Dinamika Kelompok

1 | Motivasi dalam Kelompok dan Kepemimpinan

Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada staf, agar ia menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Dorongan untuk melakukan perbuatan tertentu tersebut dikarenakan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai (faktor internal) maupun berasal dari luar dirinya (faktor eksternal). Faktor internal (internal factor) bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, disebut akumulasi aspek-aspek internal individu seperti kepribadian, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal (external factor) bersumber dari luar individu yaitu lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian.

Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpenggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biological need) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri (self actualization need). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut di bawah ini:

Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Mereka jarang berkeluh kesah, baginya berbuat adalah suatu kewajiban laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting daripada aspek-aspek nirmaterial.

Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subyek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subyek tersebut.

2 | Konsep Kepemimpinan

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kartini Kartono (2003: 48), Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

3 | Moral Kerja Pemimpin dan Moral Kerja Kelompok

Memimpin dapat diartikan membawa kelompok secara keseluruhan ke arah tujuan tertentu. Makin kuat ikatan yang mengikat antar sesama anggota kelompok yang dipimpinnya, makin mudah bagi pemimpin tersebut untuk membawa kelompok ke arah tujuan yang dituju. Sebaliknya, makin lemah rasa kesatuan yang ada dalam kelompok yang dipimpinnya, makin sulitlah baginya untuk mengarahkan kelompok secara keseluruhan. Namun hendak diingat benar, bahwa pembinaan yang terus menerus terhadap *group morale* juga bisa membahayakan. Dengan dipupuknya rasa persatuan dan kesatuan dalam sebuah kelompok, maka disitu timbul suatu penghargaan yang demikian tingginya terhadap kelompoknya. Sedangkan kelompok lain dianggap lebih rendah. Perasaan yang berlebihan ini terus timbul sehingga lama kelamaan kelompok lain dianggap diluar kelompoknya (*out of group*) dan berbahaya atau mengancam. Karena itu sering timbul pertentangan (*conflict*).

Etika adalah sistem nilai pribadi yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu, memutuskan apa yang konsisten dengan sistem nilai yang ada dalam organisasi dan diri pribadi. Etika adalah perilaku berstandar normatif berupa nilai-nilai moral, norma-norma dan hal-hal yang baik-baik. Etika difungsikan sebagai penuntun dalam bersikap dan bertindak menjalankan kehidupan menuju ke tingkat keadaan yang lebih baik. Pada dasarnya arti hakiki etika adalah determinasi pedoman untuk menjalankan apa-apa yang benar dan tidak melakukan apa-apa yang tidak benar.

Nilai-nilai kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sifat-sifat utama tersebut ibarat “roh” nya pemimpin yang membuat seseorang mampu menjalankan kepemimpinannya dengan berhasil guna. Tanpa roh kepemimpinan maka posisi atau jabatan seseorang sebagai pemimpin tidak ada artinya.

Beberapa nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki seorang pemimpin antara lain adalah sebagai berikut :

Integritas dan moralitas

Integritas menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Moralitas menyangkut ahlak, budi pekerti, susila, ajaran tentang baik dan buruk, segala sesuatu yang berhubungan dengan etiket, adat sopan santun. Persyaratan integritas dan moralitas penting untuk menjamin pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memikul tanggung jawab untuk menjalankan misi dan mandat yang dipercayakan kepadanya. Pemimpin harus bertanggungjawab atas apa yang dilakukan dan tidak dilakukannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi. Ia harus memiliki keberanian untuk mempertanggung jawabkan tindakan yang telah dilakukan dan mengambil risiko atau pengorbanan untuk kepentingan organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya.

Visi Pemimpin

Kepemimpinan seorang pemimpin nyaris identik dengan visi kepemimpinannya. Visi adalah arah ke mana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan. Visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya dan menjembatani masa kini dan masa depan yang lebih baik sesuai kondisi (sosial politik, ekonomi, budaya) yang diharapkan. Visi juga mengandung harapan-harapan, atau bahkan "mimpi" yang memberi semangat bagi orang-orang yang dipimpin.

Kebijaksanaan

Kebijaksanaan (wisdom) yaitu kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Kebijaksanaan memiliki makna lebih dari kepandaian atau kecerdasan. Pemimpin setiap saat dihadapkan kepada situasi yang rumit dan sulit untuk mengambil keputusan karena terdapat perbedaan kepentingan antar kelompok masyarakat dan mereka yang akan terkena dampak keputusannya.

Keteladanan

Keteladanan seorang pemimpin adalah sikap dan tingkah laku yang dapat menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinnya. Keteladanan berkaitan erat dengan kehormatan, integritas dan moralitas pemimpin. Keteladanan yang dibuat-buat atau semu dan direkayasa tidak akan langgeng. Pemimpin sejati melakukan hal-hal baik dengan wajar tanpa pamrih, bukan sekedar untuk mendapat pujian manusia. Sifat-sifat baiknya dirasakan orang lain sehingga dapat mempengaruhi lingkungan dan masyarakat luas sebagai suatu teladan yang hidup.

Menjaga Kehormatan

Seorang pemimpin harus menjaga kehormatan dengan tidak melakukan perbuatan tercela karena semua perbuatannya menjadi contoh bagi bawahan dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak boleh mudah terjebak dalam godaan “Tiga Ta” yaitu “harta” (memperoleh materi atau uang secara tidak sah/ melanggar hukum), “tahta” (mendapatkan kekuasaan dengan menghalalkan segala cara) dan “wanita” (perselingkuhan, hubungan seks di luar pernikahan) yang sering menjatuhkan kehormatan sebagai pemimpin.

Beriman

Beriman kepada Tuhan Yang Maha esa sangat penting karena pemimpin adalah manusia biasa dengan semua keterbatasannya secara fisik, pikiran dan akal budi sehingga banyak masalah yang tidak akan mampu dipecahkan dengan kemampuannya sendiri. Iman dapat menjembatani antara keterbatasan manusia dengan kesempurnaan yang dimiliki Tuhan, agar kekurangan itu dapat diatasi. Iman juga merupakan perisai untuk meredam keinginan dan nafsu-nafsu duniawi serta godaan untuk melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kemampuan Berkomunikasi

Suatu proses kepemimpinan pada hakikatnya mengandung beberapa komponen yaitu : pemimpin, yang dipimpin, komunikasi dan interkasi antara pemimpin dan yang dipimpin, serta lingkungan dari proses komunikasi tersebut. Kepemimpinan yang bermoral adalah suatu proses moralitas untuk mencapai suatu tingkat atau keadaan dimana para pemimpin mampu mengikat (dalam arti berkomunikasi dan berinteraksi) dengan yang dipimpinnya berdasarkan kebersamaan motif, nilai dan tujuan yaitu berdasarkan kebutuhan-kebutuhan hakiki para pengikut maupun pemimpin itu sendiri.

Komitmen Meningkatkan Kualitas SDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor strategis dan penentu dalam kemajuan organisasi, dan pemimpin harus memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kualitas SDM. SDM merupakan faktor strategis yang menentukan suatu proses produksi atau pembangunan ekonomi, tetapi ironisnya ada kecenderungan umum untuk lebih memperhatikan investasi aset modal atau finansial, material, dan pembangunan fisik ketimbang aset manusia atau SDM.

4 | Keterampilan Kepemimpinan dan Kelompok

Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman, intuisi dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugrah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka di adakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda.

Pandangan baru ini membawa perubahan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin dipelajari. Cara melatih pemimpin dapat diubah. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain, kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsinya yang utama ialah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien. Dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas. Perannya adalah:

1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

5 | Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin.

Mendefinisikan arti kepemimpinan (leadership) sebagai suatu keahlian dalam memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin para anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada para anggota-anggota.

Konsep mengenai kepemimpinan begitu luas mulai dari definisi hingga hal lainnya yang berkaitan erat dengan kepemimpinan. Menurut Kreitner & Kinicki (2005 : 372) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) didefinisikan sebagai "Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi". Sedangkan arti kepemimpinan berdasarkan A Robert Baron (2003:471), ialah "*Leadership is the process whereby oone individual influences or her group members toward the attainment of defined group or organizational goals.*" Kepemimpinan merupakan proses dimana individu memberikan pengaruh anggota kelompok lain tentang perolehan tujuan yang telah diputuskan oleh kelompok atau organisasi.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) dalam organisasi terdapat pihak-pihak yang saling terkait antara lain pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menurut Suranta (2002) dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Siagian (2002) mengutarakan bahwa Kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Marzuki (2002) merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

6 | Dinamika Kelompok

Penerapan Dinamika Kelompok selama ini sering dipakai sebagai pengantar dalam pelaksanaan suatu pelatihan. Fasilitator dalam suatu pelatihan seringkali menggunakan prinsip atau berbagai permainan dinamika kelompok dalam berbagai pelatihan. Dinamika kelompok di sini tidak dipandang hanya sebagai acara perkenalan dalam arti yang sempit, hura-hura dan membuang waktu saja, tetapi digunakan untuk menunjang keberhasilan dari suatu pelatihan itu sendiri. Pada prakteknya ada beberapa fasilitator yang belum memahami secara utuh mengenai dinamika kelompok, baik sebagai sarana penunjang proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung maupun kaitannya dengan upaya untuk mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan.

Dinamika kelompok sebagai suatu metoda dan proses, merupakan salah satu alat manajemen untuk menghasilkan kerjasama kelompok yang optimal, agar pengelolaan organisasi menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Sebagai metoda, dinamika kelompok, membuat setiap anggota kelompok semakin menyadari siapa dirinya dan siapa orang lain yang hadir bersamanya dalam kelompok dengan segala kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kesadaran semacam ini perlu diciptakan karena kelompok atau organisasi akan menjadi efektif apabila memiliki satu tujuan, satu cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diciptakan dan disepakati bersama dengan melibatkan semua individu anggota kelompok tersebut sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Dinamika kelompok atau group dynamic, muncul di Jerman pada menjelang tahun 1940-an, diilhami oleh teori kekuatan medan yang terjadi di dalam sebuah kelompok, akibat dari proses interaksi antar anggota kelompok. Teori ini dikembangkan oleh ahli-ahli psikologi Jerman penganut aliran gestalt psychology. Salah seorang tokohnya adalah Kurt Lewin yang terkenal dengan Force-Field Theory. Mereka melihat sebuah kelompok sebagai satu kesatuan yang utuh, bukan sebagai kumpulan individu-individu yang terlepas satu sama lain. Kesatuan ini muncul sebagai resultan dari adanya gaya tarik menarik yang kuat diantara unsur-unsur yang terlibat di dalamnya. Unsur-unsurnya adalah manusia yang ada dalam organisasi, yang masing-masing bertindak sebagai ego, dengan gaya-gaya tertentu, sehingga terjadilah saling tarik menarik, yang akhirnya menghasilkan resultan gaya yang kemudian menjadi kekuatan kelompok.

Sebagai suatu proses, dinamika kelompok berupaya menciptakan situasi sedemikian rupa, sehingga membuat seluruh anggota kelompok merasa terlibat secara aktif dalam setiap tahap perkembangan atau pertumbuhan kelompok, agar setiap orang merasakan dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bukan orang asing. Dengan demikian diharapkan bahwa setiap individu dalam organisasi merasa turut bertanggung jawab secara penuh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas.

Kelompok menurut Malkolm dan Knowles (1975) adalah suatu kumpulan yang terdiri dari dua orang atau lebih, dapat dikatakan sebagai sebuah kelompok apabila memenuhi kualifikasi sebagai berikut:

1. Keanggotaan yang jelas, teridentifikasi melalui nama atau identitas lainnya.
2. Adanya kesadaran kelompok, dimana semua anggotanya merasa bahwa mereka merupakan sebuah kelompok dan ada orang lain di luar mereka, serta memiliki kesatuan persepsi tentang kelompok.
3. Suatu perasaan mengenai adanya kesamaan tujuan atau sasaran atau gagasan.
4. Saling ketergantungan dalam upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, artinya setiap anggota saling memerlukan pertolongan anggota lainnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang membuat mereka bisa menyatu dalam kelompok.
5. Terjadinya interaksi, dimana setiap anggota saling mengkomunikasikan, mempengaruhi dan bereaksi terhadap anggota lain.
6. Kemampuan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu yang telah disepakati, artinya kelompok sudah merupakan satu kesatuan organisasi yang tunggal dalam pencapaian tujuan kelompok.

Hubungan psikologis yang nyata dan dinamika seperti tersebut di atas akan terjadi dan tercapai dengan sendirinya orang-orang yang ada di dalam kelompok tersebut bergaul secara intensif dalam kurun waktu yang cukup lama, puluhan bahkan ratusan tahun, seperti yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang sesungguhnya.

Manusia baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhannya itu, manusia melakukan berbagai upaya. Upaya tersebut selalu berpedoman kepada pengetahuan kebudayaan yang dimiliki dan digunakannya untuk mempersepsi suatu obyek yang dihadapinya dan setelah disertai dengan harapan-harapan tertentu terhadap obyek, kemudian ia bertindak sesuatu atau berperilaku tertentu terhadap obyek tersebut, baik berupa benda-benda maupun manusia lain.

7 | Jaringan Komunikasi dalam Kelompok

Manusia tidak mungkin dapat hidup sendiri karena manusia adalah makhluk sosial yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup manusia beraneka ragam macamnya mulai dari kebutuhan primer, sekunder, tersier, sampai kebutuhan jasmani maupun rohani. Untuk itu manusia menjalin relasi dengan orang lain yang dimulai dari keluarga inti, keluarga besar, tetangga, teman, rekan kerja, kenalan, teman dalam berbagai kelompok, guru dan sebagainya. Ketika kita membutuhkan uang, kita dapat meminjam kepada teman ataupun saudara. Ketika kita ingin berkeluh kesah, kita dapat bercerita kepada sahabat. Hubungan dan interaksi dengan orang lain merupakan hubungan yang dinamis, di suatu saat stabil namun di lain waktu diwarnai oleh hal-hal yang tidak terduga. Selain dengan individu lain, manusia juga berhubungan dengan lembaga, perusahaan, organisasi.

Tanpa disadari, komunikasi yang terbentuk antar individu dan kelompok akan membentuk suatu jaringan. Manusia telah membentuk berbagai jaringan dengan berbagai kepentingan. Jaringan yang kita miliki dapat berbentuk kuat maupun renggang bergantung dengan jalinan ikatan dengan jaringan anggota-anggota dalam jaringan tersebut. Komunikasi berjaringan merupakan sebuah fenomena yang dapat ditemukan di semua level kehidupan baik sehari-hari maupun akademik. Pada kehidupan sehari-hari, fenomena ini terlihat dari lingkup pergaulan individu dimana ia dapat menjalin suatu hubungan dengan orang lain di komunitas yang sama maupun individu lain pada komunitas yang berbeda. Contohnya seorang anggota masyarakat yang terlibat pada satu kelompok posyandu juga melibatkan diri dengan anggota kelompok masyarakat arisan di wilayah berbeda. Setiap manusia pada hakekatnya ingin menjalin hubungan dengan manusia lain. Fenomena hubungan seperti tersebut di atas semakin terlihat mudah dengan munculnya jaringan internet dan media sosial pada kurun waktu dua dasawarsa terakhir. Seseorang dapat terhubung dengan banyak orang melalui tidak hanya satu media sosial tetapi lebih.

Jaringan komunikasi merupakan saluran untuk menyampaikan pesan dari satu orang ke orang lain. Menurut Mulyana (2000: 108), komunikasi bersifat dua arah dengan karakteristik sebagai berikut: Pertama, orang-orang yang berkomunikasi dianggap setara. Komunikator dan komunikan mengirim dan menerima pesan pada saat bersamaan. Kedua, proses komunikasi berjalan timbal balik atau dua arah. Ketiga, pesan dan umpan balik tidak dapat dibedakan karena pesan komunikator A merupakan umpan balik komunikator B dan sebaliknya. Keempat, komunikasi yang terjadi lebih kompleks karena komunikasi antar dua orang juga melibatkan pikiran yang digunakan untuk memberi umpan balik dari sebuah pesan. Proses komunikasi untuk mencapai tujuan akan berhasil jika komunikator dan komunikan memiliki pengertian yang sama terhadap suatu pesan dengan menggunakan jaringan komunikasi antara satu aktor dengan aktor lain. (Rogers dan Kincaid, 1981 dalam Mulyana, 2000: 108).

Sifat alamiah manusia adalah berada pada kelompok-kelompok kecil baik itu keluarga sebagai kelompok pertama dan utama sejak ia dilahirkan maupun kelompok-kelompok formal ataupun informal seperti sekolah, lingkungan kerja, persahabatan, alumni, dan lain-lain. Prinsip-prinsip tersebut tidak terlepas dari kajian ilmu sosiologi terutama Sosiologi Komunikasi. August Comte dalam Bungin (2006: 43) mengatakan bahwa kajian sosiologi adalah masyarakat dari sisi struktur sosial dan dinamika sosial. Setiap masyarakat mempunyai dua sistem kehidupan yang berbeda namun tidak dapat dipisahkan sebagai masyarakat umum. Struktur sosial meliputi kelompok sosial, lembaga sosial, lapisan sosial, dan kekuasaan sedangkan dinamika sosial melingkupi fungsi-fungsi masyarakat yang terlibat dalam proses sosial, perubahan sosial, serta interaksi sosial. Sejak dilahirkan, naluri manusia adalah ingin berkelompok dengan manusia lain dalam kelompok keluarga maka manusia melakukan adaptasi dengan lingkungan sosialnya sebagai proses melibatkan diri dengan orang lain dan lingkungannya. Adaptasi inilah yang membentuk struktur sosial baru yang disebut dengan kelompok sosial. Kelompok sosial merupakan fenomena umum yang mempunyai karakteristik dan terdiri atas individu-individu yang saling merekatkan diri dengan orang lain.

8 | Pemimpin dalam Dinamika Kelompok

Secara sosial psikologis kepemimpinan merupakan produk dari interaksi sosial. Pada uraian dinamika kelompok telah diterangkan bagaimana proses terbentuknya kepemimpinan dan juga telah digambarkan bahwa peranan pemimpin dalam dinamika kelompok memegang arti besar. Oleh karena itu perlu kiranya dijelaskan terlebih dahulu beberapa hal yang menyangkut seorang yang dinamakan pemimpin dan kepemimpinan itu.

Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin.

Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas yaitu :

1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.
2. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.
3. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Keputusan dari seorang pemimpin tidak datang secara tiba-tiba, tetapi melalui suatu proses. Pengambilan keputusan yang akan diwujudkan menjadi kegiatan kelompok merupakan hak dan kewajiban (tanggung jawab) puncak pimpinan berupa wewenang.

Selanjutnya bahwa tujuan pokok kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan adalah untuk memperoleh tanggapan berupa kesediaan mewujudkan program kerja dari pada anggota organisasi. Respons itu berarti juga sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing respons tersebut kesetiaan atau kepatuhan pada pemimpin, yang diwujudkan dengan adanya kesediaan mengerjakan segala sesuatu sesuai kehendaknya. Pemimpin menjalin hubungan kerja yang efektif melalui kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya. Pengendalian dalam kepemimpinan disatu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedang dipihak lain bermaksud juga agar norma-norma atau kepribadian kelompok selalu seirama dengan perkembangan masyarakat, sehingga organisasi berkembang secara dinamis namun tetap pada tujuan bersama.

Floyed D. Ruch, mengemukakan tiga pembagian besar mengenai tugas seorang pemimpin dalam kelompok, ketiga kelompok penggolongan tugas tersebut adalah :

1. Menentukan struktur dari suatu situasi tertentu (*structuring the situation*)
2. Mengadakan pengawasan atas perilaku para anggota dalam anggota (*controlling group behaviour*).
3. Menjadi juru bicara kelompok ke pihak luar.

Sebagaimana yang diuraikan diatas bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara pemimpin kelompok dengan kepemimpinannya. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain.

9 | Interaksi Sosial dalam Kelompok

Interaksi sosial adalah sebuah fondasi dari hubungan yang berupa tindakan yang berdasarkan norma atau nilai-nilai sosial yang berlaku dan diterapkan oleh masyarakat. Pendapat lain, Interaksi sosial merupakan suatu hubungan timbal balik antara seorang individu dengan individu lainnya, seorang individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok yang lain.

Teori interaksi sosial melihat pola tindakan dan reaksi individu dalam menanggapi orang lain. Hal tersebut dilandasi dari fokus sosiologi yaitu gagasan bahwa manusia berperilaku berbeda ketika berada dalam kelompok. Ketika manusia sendirian, manusia berperilaku berbeda dari pada saat berada di sekitar orang lain. Pada kelompok sosial, memiliki serangkaian perilaku dan sikap unik tersendiri. Menurut teori interaksi sosial, perilaku sosial masyarakat ditentukan oleh tekanan sosial yang dihadapi. Artinya, perilaku diciptakan salah satunya sebagai respon terhadap lingkungan sekitar, khususnya kelompok sosial.

Homans (dalam Ali, 2004: 87) mendefinisikan interaksi sebagai suatu kejadian ketika suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain diberi ganjaran atau hukuman dengan menggunakan suatu tindakan oleh individu lain yang menjadi pasangannya. Konsep yang dikemukakan oleh Homans ini mengandung pengertian bahwa interaksi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam interaksi merupakan suatu stimulus bagi tindakan individu lain yang menjadi pasangannya.

Berikut ini adalah jenis-jenis interaksi sosial beserta penjelasannya, yaitu :

1. Interaksi antara individu dengan individu
Individu memberikan pengaruh, rangsangan atau Stimulus kepada individu yang lain. Contohnya seperti : Saling menyapa, berjabat tangan dan sejenisnya.
2. Interaksi antara individu dan kelompok
Hal ini menunjukkan kepentingan individu berhadapan dengan kepentingan kelompok. Contohnya seperti : Seorang Dosen sedang mengajar di dalam kelas yang berisikan 40 atau lebih.
3. Interaksi antara kelompok dan kelompok
Hal ini berhubungan dengan kepentingan individu dalam kelompok lain. Contohnya seperti : Tim Persija bertanding melawan kesebelasan Persib.

Sedangkan menurut Shaw, interaksi sosial adalah suatu pertukaran antarpribadi yang masing- masing orang menunjukkan perilakunya satu sama lain dalam kehadiran mereka, dan masing- masing perilaku mempengaruhi satu sama lain. Hal senada juga dikemukakan oleh Thibaut dan Kelley bahwa interaksi sosial sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain. Jadi dalam kasus interaksi, tindakan setiap orang bertujuan untuk mempengaruhi individu lain.

Menurut Bonner (dalam Ali, 2004) interaksi merupakan suatu hubungan antara dua orang atau lebih individu, dimana kelakuan individu mempengaruhi, mengubah atau mempengaruhi individu lain atau sebaliknya.

Syarat terjadinya interaksi sosial terdiri atas kontak sosial dan komunikasi sosial. Kontak sosial tidak hanya dengan bersentuhan fisik. Dengan perkembangan teknologi manusia dapat berhubungan tanpa bersentuhan, misalnya melalui telepon, telegraf dan lain-lain. Komunikasi dapat diartikan jika seseorang dapat memberi arti pada perilaku orang lain atau perasaan-perasaan yang ingin disampaikan oleh orang tersebut.

Proses interaksi sosial yang terjadi dalam masyarakat bersumber dari faktor imitasi, sugesti, simpati, identifikasi dan empati.

1. **Imitasi** merupakan suatu tindakan sosial seseorang untuk meniru sikap, tindakan, atau tingkah laku dan penampilan fisik seseorang.
2. **Sugesti** merupakan rangsangan, pengaruh, atau stimulus yang diberikan seseorang kepada orang lain sehingga ia melaksanakan apa yang disugestikan tanpa berfikir rasional.
3. **Simpati** merupakan suatu sikap seseorang yang merasa tertarik kepada orang lain karena penampilan, kebijaksanaan atau pola pikirnya sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh orang yang menaruh simpati.
4. **Identifikasi** merupakan keinginan sama atau identik bahkan serupa dengan orang lain yang ditiru (idolanya).
5. **Empati** merupakan proses ikut serta merasakan sesuatu yang dialami oleh orang lain. Proses empati biasanya ikut serta merasakan penderitaan orang lain.

Hubungan sosial merupakan interaksi antar individu, individu dengan kelompok, dan antar kelompok dengan lingkungannya dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam kehidupannya. Hubungan sosial ini sering kali dikonotasikan dengan interaksi sosial, keduanya memang terkait erat sebagai bentuk paling dasar dari hubungan sosial. Tidak ada hubungan sosial tanpa adanya interaksi sosial.

10 | Bentuk Interaksi Sosial

Bentuk-bentuk interaksi sosial adalah Asosiatif dan Disosiatif (Soerjono Soekanto, 2010: 64).

A. Asosiatif

Asosiatif terdiri dari kerjasama (*cooperation*), akomodasi (*accomodation*). Kerjasama disini dimaksudkan sebagai suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama. Akomodasi merupakan suatu cara untuk menyelesaikan pertentangan tanpa menghancurkan pihak lawan sehingga lawan tidak kehilangan kepribadiannya.

Interaksi sosial asosiatif ialah sebuah hasil dari sebuah hubungan yang positif serta dapat menghasilkan sebuah persatuan. Dan berikut ini merupakan beberapa macam interaksi sosial asosiatif:

1. **Kooperasi**, ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh kelompok atau orang banyak untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kerja sama tersebut, orang-orang pun akan saling membantu, bersinergi dan juga saling mendukung.
2. **Akomodasi**, yakni apabila masyarakat bisa mengikuti segala aturan yang berlaku atau mematuhi seluruh norma yang berlaku atau sudah menjadi ketentuan di daerahnya maka dapat dipastikan jika hal yang seperti ini akan disebut sebagai akomodasi. Akomodasi ini mempunyai bentuk segregasi, mediasi, koersi konsiliasi, adjudikasi, dan juga kompromi. Tujuan dari menyatukan pemahaman di beberapa kelompok tersebut yaitu agar tidak terjadi kesenjangan maupun pertikaian.
3. **Asimilasi**, merupakan pelaburan dari dua kebudayaan yang berbeda yang akan menjadi satu kebudayaan baru untuk bisa mencapai tujuan bersama.
4. **Akulturas**, bentuk yang satu ini bisa dikatakan sama dengan asimilasi akan tetapi kebudayaan asli dari sebuah kelompok akan masih tetap ada. Dua kebudayaan akan berpadu serta bisa menghasilkan budaya yang baru tanpa harus menghilangkan budaya yang asli.

B. Disasosiatif

Disasosiatif terdiri dari persaingan (*competition*), dan kontravensi (*contravention*), dan pertentangan (*conflict*). Persaingan diartikan sebagai suatu proses sosial di mana individu atau kelompok – kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang – bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

Bentuk interaksi yang lainnya yaitu disosiatif, disosiatif adalah sebuah hasil dari hubungan negatif yang bisa menyebabkan terjadinya perpecahan. Berikut ini adalah jenis dari interaksi sosial disosiatif:

1. **Oposisi**, adalah sebuah kelompok maupun individu yang menentang dan juga menyalahkan suatu yang telah lama yang mana bagi pelakunya disebut dengan oposan.
2. **Kompetisi**, adalah upaya yang dilakukan untuk meraih sebuah prestasi serta dapat menentukan apa yang terbaik
3. **Kontravensi**, jenis interaksi disosiatif yang ini ada di tengah- tengah yakni antara oposisi dan kompetisi. Hal yang seperti ini akan menjadikan individu merasa bimbang sebab sebuah ketidakpastian dari individu lainnya maupun menyembunyikan sebuah perasaan sebab adanya individu yang lainnya.

11 | Konsep Dasar Kelompok Kerja

Stoner, Freeman, dan Gilbert mendefinisikan kelompok sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang dipahami bersama (*two or more eople who interact and influence each other toward a common purpose*). Karakteristik kelompok:

1. Merupakan kumpulan yang beranggotakan lebih dari satu orang, yang berarti adanya karakteristik yang berbeda dari setiap orang
2. Adanya interaksi di antara kumpulan orang tersebut
3. Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai

Secara ilmiahnya maupun prakteknya kelompok kerja organisasi di bagi menjadi 2 yaitu kelompok kerja formal dan kelompok kerja informal:

Kelompok Kerja Formal

Kelompok kerja formal adalah sebuah kelompok kerja organisasi yang didirikan dan di susun secara resmi oleh manajer kelompoknya yang kemudian di beri tugas dengan bagian bagiannya sendiri yang terkait dengan tujuan suatu organisasinya. Kelompok kerja formal biasa di sebut juga kelompok kerja langsung , kepanitiaan, kelompok kerja temporal atau khusus. Kelompok kerja langsung merupakan suatu kelompok kerja yang sudah disusun oleh menejer yang beranggotakan bawahan yang mana pekerjaannya itu berada di bagian tugas pemimpin itu sendiri. Kelompok kerja langsung ini biasanya di bentuk atau didirikannya dengan sendirinya (pada saat departementalisasi dilakukan) sebagai konsekuensi langsung yang telah di susun untuk terbentuknya sebuah struktur organisasi. Kegiatan kegiatan yang biasanya di lakukan oleh kelompok kerja langsung itu adalah biasanya akan mengadakan kegiatan yang bersifat keutamaan dan rutin artinya yaitu selalu di lakukan oleh organisasi itu. Kepanitiaan adalah kelompok kerja yang di buat dan di susun langsung oleh manajer yang beranggotakan terdiri beberapa anggota yang berasal dari bagian yang sama atau juga bagian lainnya dari organisasi. Kepanitian di rancang berdasarkan tugas tugasnya yang tidak rutin namun di rancang untuk mencapai tujuan organisasinya pula. Kepanitian biasanya di buat untuk jangka tertentu yang telah di tetapkan nya.

Kelompok Kerja Informal

Kelompok kerja informal adalah kelompok kerja organisasi yang di susun atau sudah tersusun dengan sendirinya ketika beberapa anggota dari organisasinya yang kegiatannya tidak terkait langsung akan mengaruhi kinerja dari orang orang dalam organisasinya. Ada contoh dari kelompok kerja informal adalah kelompok olahraga yang beranggotakannya terdiri dari para pegawai termasuk juga manajer, kelompok hobi, kelompok masih banyak lainnya. Kelompok ini terbentuk untuk memelihara kebudayaannya dari organisasi itu sendiri. Tentunya mendukung terpeliharanya kebudayaan ke kompakn , persatuan dan kinerja dari kelompok kerja formal. Ada 4 tujuan kelompok kerja informal didirikan, di antaranya adalah :

1. Untuk menjaga dan memelihara persatuan yang kemudian kekuatan perilaku pun tumbuh menjadi positif dari para anggotanya.
2. Untuk menciptakan dan memelihara interaksi anggota sesama , sehingga merasa nyaman,aman dan puas.
3. Untuk membantu para anggota untuk berkomunikasi sesama rekan kerjanya dan berinteraksi dalam bentuk yang informal dan fleksibel.
4. Untuk membantu manajer dalam menyelesaikan persoalan persoalan yang mungkin dalam kondisi formal tidak dapat diselesaikan kadang kala dalam kondisi formal tidak dapat di selesaikan, kadang kadang seseorang lebih dapat berkomunikasi ketika tengah bermain tenis misalnya.

B.W. Tuckman yang dikutip oleh Stoner, Freeman, Gilbert, (2012) terdapat 5 tahapan bagaimana sebuah tim kerja terbentuk dan berinteraksi. Kelima tahapan tersebut adalah:

1. Tahap Pembentukan (*forming*). Dimana kelompok kerja dibentuk oleh manajer. Kelompok kerja yang terbentuk akan terdiri dari pemimpin kelompok dan anggota. Masing-masing anggota dari kelompok kerja akan ditentukan tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Tahapan penguatan (*storming*). Pada tahapan ini, anggota-anggota yang telah menerima tugasnya masing-masing mulai berinteraksi satu sama lainnya.
3. Tahapan Penyesuaian (*norming*). tahapan ini merupakan tahapan di mana keseluruhan anggota secara almhiah ataupun dipaksa harus menyesuaikan diri dengan berbagai perbedaan yang ada dan terjadi..
4. Tahapan Perwujudan (*performing*). Setiap anggota akan memperlihatkan hasil dari setiap pekerjaannya, dan akan dievaluasi sampai sejauh mana tingkat kesesuaiannya terhadap tujuan dari kelompok kerja.
5. Tahap Pencarian atau Penilaian (*adjourning*)
Anggota akan ada yang merasa puas, kecewa, atau penasaran, tergantung dari tahapan-tahapan sebelumnya. Dapat dikatakan pula bahwa tahapan ini merupakan tahapan antiklimaks dari seluruh rangkaian kerja dari kelompok kerja.

12 | Kompetisi Kooperasi dalam Kelompok Kerja

Kerja sama dalam suatu tim merupakan keunggulan kompetitif yang tertinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan ada yang menggambarkan kekuatan suatu tim sebagai berikut : “ Jika kamu dapat membuat semua orang di suatu organisasi menuju ke arah yang sama, kamu dapat menguasai industri apapun, di pasar manapun, menghadapi persaingan seperti apa dan kapanpun“. Membangun suatu tim yang kuat sangat dimungkinkan dan sebenarnya sederhana, tetapi memang sulit untuk diwujudkan. Karena kerja sama tim atau kelompok merupakan cara untuk menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya. Kerja sama tim atau kelompok yang baik akan tercipta jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama. Kerjasama memiliki beberapa keunggulan, yaitu:

1. Kolaborasi membantu menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak-pihak terkait dan meningkatkan rasa solidaritas.
2. Kolaborasi menciptakan praktik yang sehat dan meningkatkan semangat tim.
3. Kolaborasi mendorong partisipasi dalam situasi dan keadaan yang muncul di lingkungan mereka sehingga mereka secara otomatis berpartisipasi dalam menjaga dan memelihara situasi dan kondisi yang baik.
4. Kolaborasi mendorong kompetisi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.
5. Kolaborasi mendorong upaya individu untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif.
6. Kolaborasi mendorong sinergi sehingga biaya operasional lebih rendah, yang akan meningkatkan daya saing.

Sekalipun manajemen organisasi merupakan proses yang berkelanjutan, sehingga dalam proses yang dijalankan tersebut sangat mungkin terjadi fluktuasi dalam hal kinerja yang ditunjukkan para anggota kelompok kerja. Namun ada beberapa panduan yang dapat digunakan agar kelompok kerja dapat berjalan secara lebih efektif. Diantaranya adalah:

1. Tujuan dari pembentukan kelompok kerja hendaknya benar-benar jelas sehingga para anggota dapat mengenali secara jelas apa yang menjadi tujuan dari kelompok kerja yang dibentuk serta memperjelas arah yang akan dituju oleh kelompok kerja
2. Peran serta pembagian kerja dari setiap anggota keolompok kerja perlu juga diperjelas. Artinya, struktur tugas ataupun pekerjaannya perlu disusun secara jelas.
3. Jumlah anggota yang optimal dalam sebuah kelompok kerja perlu ditentukan. Jumlah ini perlu disesuaikan dengan struktur tugas yang akan dijalankan. Terlalu banyak anggota dapat menyebabkan sebagian anggota menganggur, terlalu sedikit juga akan menyebabkan beban anggota melebihi kemampuannya.
4. Pemimpin dari kelompok kerja perlu ditentukan atas dasar kapabilitasnya dikelompok kerja tersebut. Jika memungkinkan, dirinya tidak hanya memiliki kapabilitas sebagai pemimpin formal, namun juga sebagai pemimpin informal.
5. Seluruh sumber daya yang diperlukan handaknya tersedia, terdistribusi secara merata sesuai dengan struktur tugas yang telah ditentukan.
6. Norma-norma perlu disepakati sebelum pekerjaan dilakukan.
7. Jadwal kerja perlu tersusun secara spesifik dan disusun bersama seluruh anggota kelompok kerja agar rasa memiliki dan tanggung jawab dari seluruh anggota kerja dapat diandalkan.
8. Perlu diadakan momentum-momentum formal maupun informal untuk lebih memperkuat solidaritas dan integritas sesama anggota.
9. Fokuskan setiap kejadian pada kinerja kelompok kerja, bukan pada personality dari para anggota. Mengevaluasi atas apa yang telah dikerjakan oleh anggota sangat perlu begitu juga evaluasi pekerjaan. Manajer harus bisa membedakan antara mengevaluasi pekerjaan dan mengevaluasi anggota.

Sekalipun dalam praktiknya panduan-panduan di atas tidak secara otomatis dijalankan, namun setidaknya beberapa hal penting yang terkait dengan kelompok kerja agar berjalan efektif untuk perlu dikenali

13 | Operasionalisasi Dinamika Kelompok

Pembentukan kelompok merupakan salah satu langkah awal terjadinya interaksi antar individu satu dengan yang lain, karena dengan terjadinya proses pembentukan kelompok akan terpenuhinya kebutuhan dalam kelompok. Pembentukan sebuah kelompok dapat diawali adanya persepsi, perasaan, atau motivasi, dan tujuan yang sama dalam memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembentukan kelompok dapat diawali dengan adanya perasaan atau persepsi yang sama dalam memenuhi kebutuhan. Setelah memiliki perasaan yang sama akan timbul motivasi dalam memenuhinya, kemudian menentukan tujuan yang sama dan akhirnya terjadi interaksi sehingga terwujudlah kelompok.

Tahap pembentukan kelompok ini dilakukan dengan menentukan kedudukan masing- masing anggota artinya siapa yang menjadi ketua dan siapa yang menjadi anggota tim. Kemudian terjadi interaksi dan mulai muncul perbedaan antara anggota kelompok yang bisamenimbulkan perpecahan (konflik), namun biasanya bersifat sementara, mengingat arti pentingnya kelompok mempunyai manfaat besar, maka anggota akan mudah menyesuaikan diri karena kepentingan bersama dan setelah terjadi penyesuaian, perubahan dalam kelompok akan mudah terjadi. Proses pembentukan kelompok sangat dibutuhkan dalam metode belajar diskusi yang melibatkan beberapa orang yang menjadi satu kelompok sehingga akan membentuk satu tim. Proses pembentukan tim diawali dengan pembentukan kelompok, kemudian dalam proses selanjutnya didasarkan adanya hal- hal sebagai berikut; Persepsi, Motivasi, Tujuan, Organisasi, Independensi dan Interaksi.

Berdasarkan pada Force-Field Theory, pada tahap implementasi Lewin menyodorkan tiga tahap pembaharuan perilaku kelompok, yaitu (1) tahap *unfreezing*, (2) *moving*, (3) *refreezing*. Tiga tahap pembaharuan ini digambarkan Lewin sebagai berikut:

Pada tahap pertama, merupakan tahap menyiapkan perilaku yang dititikberatkan pada upaya meminimalkan kekuatan perlawanan dari setiap anggota kelompok. Pada tahap kedua, merupakan tahap pergerakan, dengan mengubah orang, individu maupun kelompok, tugas-tugas, struktur organisasi, dan teknologi. Pada tahap terakhir, merupakan tahap penstabilan perilaku dengan upaya penguatan dampak dari perubahan, evaluasi hasil perubahan, dan modifikasi-modifikasi yang bersifat konstruktif.

Langkah selanjutnya, para pimpinan organisasi dihadapkan pada permasalahan dalam memutuskan apakah proses perubahan perilaku sudah berhasil atau belum dicapai. Penentuan ini berupaya mengukur kecenderungan dalam peningkatan hasil-hasil dalam periode waktu tertentu. Dasar pertimbangannya ialah: (1) Apakah setelah dilakukan perubahan ada peningkatan kepuasan, produktivitas, dan sebagainya dibandingkan dengan sebelum proses dimulai? (2) Seberapa besar peningkatan atau kemunduran yang dihasilkan? dan (3) Berapa lama jangka waktu yang dibutuhkan dalam peningkatan atau kemunduran yang dicapai itu?

Oleh karena itu, upaya yang dapat dilaksanakan ialah adanya regulasi proses feed-back melalui optimalisasi *Team Building*. Tim building adalah suatu metoda yang dirancang untuk membantu kelompok-kelompok untuk dapat berperilaku secara lebih efektif dengan mengevaluasi dan meningkatkan struktur, proses, kepemimpinan, komunikasi, resolusi konflik dan kepuasan para anggota kelompok secara umum.

Berdasarkan paparan teori tersebut, maka dinamika kelompok secara harfiah merupakan sebuah kata majemuk, terdiri dari dinamika dan kelompok, yang menggambarkan adanya gerakan bersama dari sekumpulan orang atau kelompok dalam melakukan aktivitas organisasi.

Dinamika merupakan suatu pola atau proses pertumbuhan, perubahan atau perkembangan dari suatu bidang tertentu, atau suatu sistem ikatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara unsur yang satu dengan yang lain, karena adanya pertalian yang langsung diantara unsur-unsur tersebut. Pengertian dinamika ini lebih menekankan pada gerakan yang timbul dari dalam dirinya sendiri, artinya sumber gerakanya berasal dari dalam kelompok itu sendiri, bukan dari luar kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Danim, Sudarwan, 2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, James, 1994. Organisasi dan Manajemen, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Nasrullah Nazsir, 2008. Dinamika kelompok dan kepemimpinan dalam penelitian, Analisa teori dan Aplikasi dalam Penelitian, Bandung: Widya Padjadjaran.
- Sudarwan Danim, (2004), Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Roberta A. Baron, Donn Byrne, 2004, Psikologi Sosial, Jakarta: Erlangga.
- Sarlito W. Sarwono, Eko A. Meinarno, (2009), Psikologi Sosial, Jakarta: Salemba Humanika.
- Garry Yukl, 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management.
- Greenberg, Jerald & BaronRobert, A. 2003. Behavior in Organization : Understanding and Managing The Human side of work, 5th Ed, Prentice Hall International
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo.2005. Perilaku Organisasi edisi 5. Jakarta. PT. Salemba empat.
- Luthan, Fred. 1998. Organizational Behavior. 8th Ed, Irwin, Mc Graw-Hill
- Mc Shane, Stephen L and Von Glinow, Mary Ann. 2005.Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution, second Ed, Mc Graw Hill.
- Mulyana, Deddy. 2003. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nanjung deswaraswamy. 2014. Leadership Stlye. Journal Advances in Management Vol. 7(2) February 2014 Pamudji. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Robbin, Stephen and Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi, edisi 12. Jakarta. PT. Salemba empat.
- Zaccaro. 2001. The Nature of Organizational Leadership. Journal of George Mason University.

TUGAS MAHASISWA 1 SEMESTER

Tugas Kelompok (KM)

1. Materi Report (MR)
Presentase Kelompok (Makalah & Power Point)
2. Tugas Report (TR)
Book Review / Media Massa Review Terkait Mata Kuliah
3. Jurnal Report (JR)
Jurnal Terkait Mata Kuliah
4. Mini Research (MR)
Penelitian Sederhana Terkait Mata Kuliah

Tugas Individual (TM)

1. Materi Report (MR)
 - a. Peta Konsep setiap Materi Inti Pertemuan
 - b. Materi Pengembangan sesuai topik
 - c. Pertanyaan dan Jawaban terkait topik bahasan
2. Tugas report (TR)
 - a. Analisis Kelompok Kecil, Sederhana, Besar / Organisasi
 - b. Buat Rangkuman kualitas kelompok dan dinamika kelompoknya



Gusman Lesmana, S.Pd., M.Pd.

Bimbingan dan Konseling FKIP UMSU

085297717619 /085262326390

lesmanagusman@gmail.com

gusmanlesmana@umsu.ac.id