

# DINAMIKA KELOMPOK

# DINAMIKA KELOMPOK

1. MODEL KELOMPOK
2. ALASAN TERBENTUKNYA KELOMPOK
3. PERKEMBANGAN KELOMPOK
4. TIPE KELOMPOK
5. KARAKTERISTIK KELOMPOK
6. PEMECAHAN MASALAH DALAM KELOMPOK
7. KONFLIK DALAM DAN ANTAR KELOMPOK

# MODEL KELOMPOK

Merupakan model kronologis, dimulai dari terbentuknya kelompok, sampai kemapanan kelompok dan hasil yang dicapai melalui kelompok tersebut.



# Model Pembentukan Kelompok

Alasan Pembentukan Kelompok  
(kedekatan fisik, motivasi ekonomis, kebutuhan sosial,  
Kebutuhan harga diri, aktualisasi diri)

Perkembangan Kelompok  
(saling menerima, komunikasi dan pengambilan keputusan,  
Motivasi dan produktivitas, pengendalian)

Tipe Kelompok  
(formal dan informal)  
Karakteristik Kelompok  
(pemimpin, peranan, norma, kohesifitas, konflik)

Pemecahan masalah dalam kelompok  
(keuntungan dan kelemahan)

Hasil yang Diharapkan  
(kepuasan anggota dan efektivitas kerja)

# ALASAN TERBENTUKNYA KELOMPOK

Kelompok fungsional atau formal muncul karena dibentuk oleh organisasi. Kelompok informal terbentuk bisa karena kesamaan asal daerah, kesamaan atribut-atribut tertentu.



Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang bergabung dengan suatu kelompok baik formal maupun informal:

1. Fisik: jika seseorang ditempatkan pada bangunan yang sama, maka akan ada kecenderungan orang tersebut untuk berinteraksi satu sama lain. Pekerjaan yang sama juga cenderung membentuk kelompok
2. Ekonomi: seseorang barangkali mempunyai alasan ekonomi untuk bergabung dengan suatu kelompok, misal bergabung dengan organisasi karena berharap gaji
3. Aktivitas kelompok yang menarik: seseorang bergabung dengan suatu kelompok apabila aktivitas kelompok tersebut menarik bagi orang tersebut

Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang bergabung dengan suatu kelompok baik formal maupun informal:

4. Memenuhi kebutuhan: seseorang bergabung dengan suatu kelompok karena ingin memenuhi kebutuhan. Bisa kebutuhan ekonomi, keamanan, sosial, pengakuan diri, dan aktualisasi diri
5. Tujuan kelompok: seseorang memasuki kelompok karena tertarik dengan tujuan kelompok tersebut
6. Manfaat instrumental: seseorang bergabung dengan kelompok karena ingin memenuhi kebutuhan tertentu secara tidak langsung.

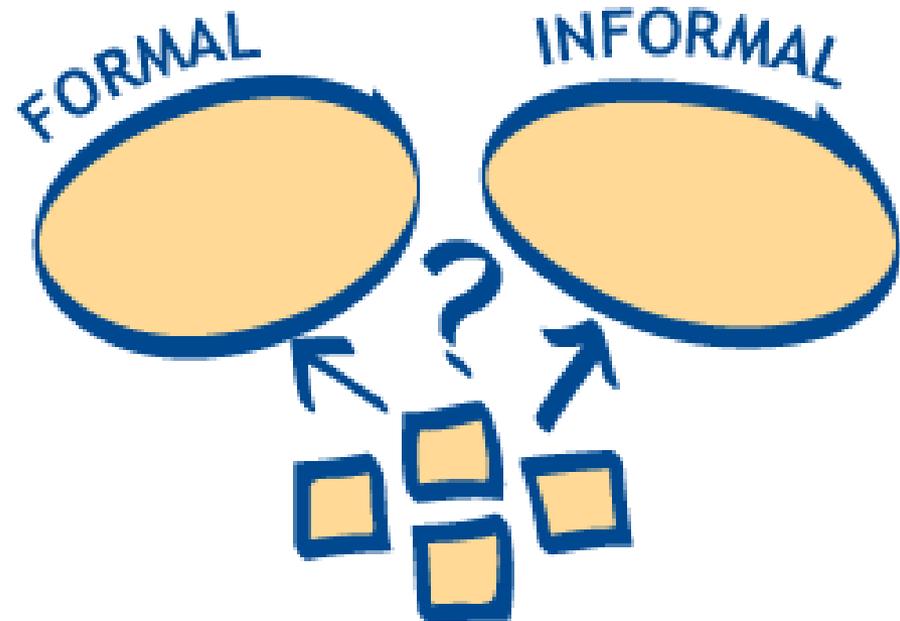
# PERKEMBANGAN KELOMPOK

Perkembangan kelompok merupakan proses belajar, belajar bekerja sama, saling menerima, dan saling percaya. Semakin lama suatu kelompok akan semakin dewasa atau mapan.



# TIPE KELOMPOK

1. Kelompok Formal
2. Membuat Kelompok Formal lebih Efektif
3. Kelompok Informal.



## Kelompok Formal

Diciptakan dengan sengaja oleh manajer untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

Kelompok Formal bisa terdiri dari:

- a. Kelompok komando (perintah) atau kelompok fungsional
- b. Kelompok komite (committees): bertujuan mengurus masalah dan pengambilan keputusan yang berulang-ulang
- c. Kelompok formal sementara (temporary) disebut sebagai kelompok tugas (task group): ditujukan untuk memecahkan masalah tertentu yang tidak muncul secara teratur, contoh gugus tugas (task force) dan tim kerja (project teams).

## Membuat Kelompok Formal Lebih Efektif

Beberapa prosedur untuk meningkatkan efektifitas komite untuk memecahkan masalah:

1. Tujuan komite harus ditetapkan dengan jelas
2. Wewenang komite harus diperjelas
3. Besar/jumlah orang dalam komite yang optimal harus ditentukan
4. Ketua komite harus dipilih dengan dasar kemampuan memimpin rapat yang efisien
5. Mengangkat sekretaris yang permanen untuk menangani komunikasi seringkali bermanfaat
6. Agenda dan materi pendukung untuk rapt harus dibagikan sebelum rapat dimulai
7. Pertemuan harus dimulai dan berakhir tepat waktu.

## Kelompok Informal

Terbentuk karena orang bertemu dan berinteraksi secara teratur. Kelompok muncul di dalam struktur yang ada, dan dapat sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi. Kelompok informal mencakup kelompok kepentingan (interest group) dan kelompok persahabatan (friendship group).

Kelompok informal memiliki beberapa fungsi:

- a. Memelihara dan memperkuat norma dan nilai yang sama dari anggota kelompok
- b. Memberi kepuasan sosial, status, dan keamanan
- c. Membantu anggotanya berkomunikasi
- d. Membantu memecahkan masalah.

Kelompok informal juga dapat bertindak sebagai kelompok referensi (reference group), dimana orang mengidentifikasi diri dan membandingkan dengan kelompok tersebut.

# KARAKTERISTIK KELOMPOK

1. Struktur Peranan
2. Norma Kelompok
3. Kohesifitas.



## Struktur Peranan

Setiap individu dalam kelompok akan memainkan peranan tertentu untuk membantu kelompok mencapai tujuannya.

Ada dua jenis peranan:

- a. Peranan tugas (task role atau task specialist role): berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok
- b. Peranan sosial-emosional (socioemotional role atau group-building dan maintenance role): berkaitan dengan kegiatan memenuhi kebutuhan sosial anggota kelompok.

Apabila terdapat gangguan dalam proses struktur peranan, maka muncul:

- a. Ketidakjelasan Peranan (Role Ambiguity): muncul apabila peranan yang dikirimkan tidak jelas, bisa karena diskripsi kerja yang tidak jelas, instruksi yang tidak jelas, atau petunjuk/signal yang tidak jelas
- b. Konflik Peranan (Role Conflict): muncul apabila peranan yang dikirimkan jelas, tetapi kontradiktif satu sama lain, atau saling menghilangkan
- c. Konflik dari Pengirim (intrasender conflict): muncul apabila satu sumber mengirimkan pesan tapi tidak konsisten
- d. Peranan yang Berlebihan: jika peranan yang diharapkan untuk seseorang melebihi kemampuan orang tersebut.

## Norma Kelompok

Merupakan perilaku standar yang diterima kelompok untuk anggotanya. Dengan demikian norma menentukan batas wilayah antara perilaku yang diterima dan yang tidak diterima.

Beberapa bentuk norma:

- a. Generalisasi Norma: norma dapat berbeda antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Dengan demikian norma tidak dapat digeneralisir begitu saja
- b. Variasi Norma: norma dapat bervariasi bahkan dalam satu kelompok
- c. Kepatuhan Norma (Norm Comformity): jika stimulus tidak terlalu jelas (misal ada isu kelompok akan dibubarkan), maka kepatuhan norma akan semakin meningkat.

Kohesifitas

Kohesifitas (solidaritas, komitmen) merupakan indikator sejauh mana kelompok berpengaruh terhadap individu.

Faktor yang Meningkatkan Kohesifitas

- Persaingan
- Evaluasi yang baik
- Kesamaan atau kesepakatan terhadap tujuan
- Ketertantungan antar anggota yang tinggi
- Status kelompok yang tinggi akan meningkatkan kohesifitas kelompok.

Semakin kohesif suatu kelompok semakin tinggi prestasi kelompok.

## Faktor yang Mengurangi Kohesifitas

- Semakin membesarnya kelompok
- Kompetisi antar anggota kelompok
- Dominasi seseorang atau sebagian terhadap kelompok.

# PEMECAHAN MASALAH DALAM KELOMPOK

1. Keuntungan Pengambilan Keputusan Kelompok
2. Kelemahan Pengambilan Keputusan Kelompok
3. Beberapa Pertimbangan Kunci.

Keuntungan Pengambilan Keputusan Kelompok:

- a. Kelompok dapat menghasilkan alternatif pengambilan keputusan yang lebih banyak
- b. Kelompok mempunyai pengetahuan yang lebih banyak dibandingkan dengan individu
- c. Pengambilak keputusan bersama akan meningkatkan komitmen setiap anggotanya
- d. Jika pihak pengambil keputusan dan pelaksana berada dalam satu kelompok, maka pihak pelaksana akan memahami persoalan tersebut lebih baik.

Kelemahan Pengambilan Keputusan Kelompok:

- a. Kelompok cenderung membatasi alternatif keputusan yang mereka pertimbangkan
- b. Kelompok barangkali akan didominasi oleh seorang pimpinan yang barangkali tidak mempunyai keahlian dalam pengambilan keputusan
- c. Kecenderungan pemikiran kelompok menguasai individu.

Beberapa Pertimbangan Kunci

Situasi dalam kelompok dapat menjadi asset atau menjadi beban (liabilities) bagi organisasi. Jika manajer berhasil melakukan tindakan yang diperlukan untuk memecah sisi negatif kelompok untuk setiap situasinya, maka kelompok menjadi asset. Jika tidak berhasil, kelompok cenderung membebani organisasi.

# KONFLIK DALAM DAN ANTAR KELOMPOK

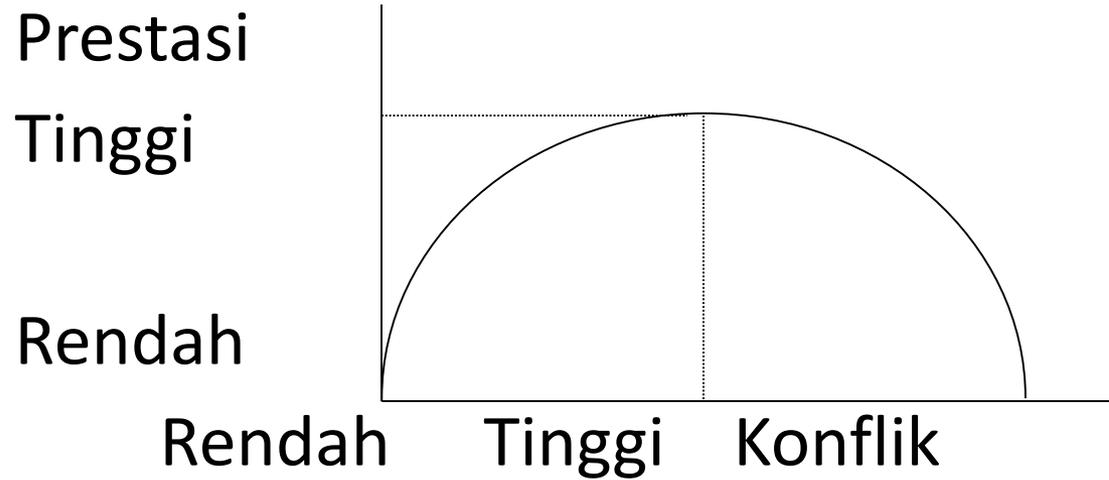
1. Penyebab Konflik
2. Manajemen Konflik.



# KONFLIK DALAM DAN ANTAR KELOMPOK

Konflik, yaitu ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Konflik tidak selamanya berakibat negatif, konflik yang sehat dapat meningkatkan produktifitas.

# Hubungan Antara Prestasi dengan Konflik



## Penyebab Konflik

- a. Ketergantungan: ketergantungan disamping meningkatkan kordinasi juga merupakan potensi konflik
- b. Perbedaan Tujuan: departemen atau kelompok dalam organisasi mempunyai tujuan yang berbeda, yang tidak selalu konsisten satu sama lain.
- c. Persaingan Sumberdaya: biasanya sumberdaya terbatas, dan karena itu pihak-pihak yang berkepentingan akan bersaing untuk memperoleh sumberdaya tersebut
- d. Dinamika Interpersonal: interaksi personal dapat menyebabkan konflik. Jika dua individu memiliki motivasi yang berbeda, tidak menyukai satu sama lain maka akan terjadi konflik.

## Manajemen Konflik

### 1. Mendorong Konflik:

- a. Dengan mengadakan kompetisi, menawarkan bonus, atau menggunakan stimulus lain
- b. Mendatangkan orang dari luar
- c. Merubah prosedur yang sudah mapan
- d. Restrukturisasi organisasi dengan mengubah departemen dan struktur wewenang
- e. Mengubah jaringan informasi
- f. Memilih manajer yang tepat.

## 2. Mengurangi Konflik:

- a. Menambah sumberdaya yang diperebutkan
- b. Mengganti tujuan-tujuan yang menjadi sumber konflik dengan tujuan yang lebih tinggi, yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bertentangan
- c. Memasukan “musuh” yang dapat menyatukan pihak-pihak yang bertentangan
- d. Koordinasi untuk mengurangi konflik
- e. Manajemen dinamika interpersonal.

3. Mengatasi Konflik: bisa dengan dominasi, kompromi, pendekatan integratif.

Dominasi:

- a. Penekanan (Forcing): menekan konflik agar tidak nampak dipermukaan
- b. Penenangan (Smoothing): manajer berusaha meminimalkan lingkup konflik dan berusaha berbicara pada salah satu pihak untuk mengalah
- c. Penghindaran (Avoidance): manajer tidak mau menangani atau pura-pura tidak tahu adanya konflik
- d. Aturan Mayoritas (Majority Rules): dengan pemungutan suara.

# Kompromi

Menemukan jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak yang bertentangan.

Bentuk-bentuk kompromi:

- a. Pemisahan (separation): pihak-pihak yang terlibat dipisahkan sampai mereka sepakat terhadap suatu pemecahan
- b. Arbitrase: pihak-pihak yang bertentangan menyerahkan masalahnya ke pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah tersebut
- c. Pemecahan secara random (by chance): dilakukan apabila konflik tidak terlalu besar
- d. Kembali ke peraturan yang berlaku
- e. Kompensasi (bribing): satu pihak menerima kompensasi untuk mengalah.

## Pendekatan Integratif

Pihak-pihak yang terlibat dalam konflik dihadirkan bersama kemudian mereka mendiskusikan pemecahan masalah yang terbaik.

Tiga jenis pemecahan integral:

- a. Konsensus: pihak yang terlibat dipertemukan dan mendiskusikan pemecahan terbaik, pemecahan yang tidak memenangkan salah satu pihak
- b. Konfrontasi: pihak-pihak yang bertentangan dihadapkan dan saling menyatakan pendapatnya secara langsung satu sama lain
- c. Penetapan tujuan yang lebih tinggi.