KELOMPOK KERJA DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Makalah ini disusun guna memenuhi tugas mata kuliah

“PENGANTAR MANAJEMEN”

Dosen Pembimbing :

Dra. Hj. Nuraeni Gani.M.M

DISUSUN OLEH :

NURUL UYUN

90500121016

PRODI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAKASSAR

2021 M / 1443

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur kehadiran Allah swt. Yang telah memberikan kami kesehatan serta kesempatan sehingga kami bisa mengerjakan serta menyelesaikan makalah ini.

Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Rasulullah Muhammad saw. yang telah menyampaikan risalah wahyu sebagai petunjuk untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat kelak.

Selanjutnya, terima kasih kami ucapkan kepada Ibu **Dra. Hj. Nuraeni Gani.M.M**

selaku dosen pembimbing mata kuliah “**PENGANTAR MANAJEMEN**” ini, atas bimbingannya. Alhamdulillah kami dapat menyelesaikan makalah ini meskipun masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Karena itu, kritik dan saran sangat kami harapkan dalam upaya penyempurnaan makalah ini. Akhirnya, semoga makalah ini dapat memberi manfaat kepada kita semua. Amin.

Makassar, Desember 2021

Nurul Uyun

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan	4
BAB II PEMBAHASAN.....	5
A. Pengertian Kelompok Kerja Dalam Organisasi	5
B. Konsep Dasar Mengenai Kelompok Kerja	5
C. Pembagian Kelompok Kerja.....	5
D. Konflik dalam Kelompok Kerja.....	7
E. Dampak bagi Organisasi	7
F. Pendekatan dalam konflik kelompok kerja.....	7
G. Komunikasi dalam Kelompok Kerja	8
H. Pola Komunikasi Dalam Struktur Organisasi.....	9
I. Konflik dan Komunikasi dalam Organisasi.....	10
BAB III PENUTUP	11
A. Kesimpulan	11
DAFTAR PUSTAKA.....	12

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Kelompok kerja dan komunikasi sebagai salah satu kunci agar fungsi implementasi dan pengarahan dapat berjalan secara efektif. Perlu disadari bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang atau kumpulan individu dengan berbagai karakteristik motif dan potensi. Ketika tujuan hendak dicapai, maka setiap individu perlu menyadari bahwa selain dirinya merupakan individu yang memiliki motif, namun juga merupakan bagian dari sebuah kelompok atau kumpulan, yaitu organisasi. Pada intinya kelompok kerja disusun agar keragaman individu dapat menjadi potensi yang terintegrasi dalam pencapaian tujuan, dan bukan malah sumber konflik yang akan menghambat dalam pencapaian organisasi. Oleh karena itu, selain kelompok kerja perlu disusun, faktor komunikasi antar pekerja, antar pemimpin dan bawahan, dan antar bagian dalam organisasi juga menentukan bagaimana kelompok kerja dapat berjalan secara efektif. Akhirnya, dengan keragaman potensi individu, pola kepemimpinan yang sesuai, kelompok kerja yang tangguh, serta komunikasi yang berjalan secara efektif, fungsi implementasi dan pengarahan dari rencana yang telah disusun barangkali tidaklah menjadi sesuatu yang sulit untuk dijalankan, sehingga tujuan akan lebih mudah dicapai secara efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

1. Apa itu pengertian kelompok kerja dalam organisasi?
2. Bagaimana konsep dasar mengenai kelompok kerja?
3. Pembagian kelompok kerja?
4. Bagaimana konflik dalam kelompok kerja?
5. Apa dampak bagi organisasi?
6. Bagaimana pendekatan dalam konflik kelompok kerja?
7. Pengertian komunikasi dalam organisasi?
8. Pola komunikasi dalam organisasi?
9. Bagaimana konflik dan komunikasi dalam organisasi?

C. Tujuan

1. Penulisan makalah ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Pengantar Manajemen
2. Penulis bermaksud mengupas dan membagi ilmu tentang kelompok kerja dan komunikasi dalam organisasi
3. Untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang kelompok kerja dan komunikasi dalam organisasi

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kelompok Kerja Dalam Organisasi

Kelompok kerja dalam organisasi adalah kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

B. Konsep Dasar Mengenai 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 people 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

Berdasarkan karakteristik ini, jika kita memahami bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang telah direncanakan oleh organisasi untuk dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan, maka kelompok kerja dapat didefinisikan sebagai kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Kelompok kerja perlu disusun terutama jika organisasi atau perusahaan beranggotakan orang-orang dalam jumlah yang sangat besar, ruang lingkup kegiatan luas, dan pengelolaan sumber daya yang banyak. Untuk organisasi yang beranggotakan sedikit orang 5-10 orang, barangkali keseluruhan anggota tersebut merupakan juga satu kelompok kerja, adapun untuk organisasi yang memiliki ribuan orang anggota, maka kelompok kerja yang disusun berdasarkan tujuan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang, tergantung dari alasan dan tujuan dari kelompok kerja tersebut disusun.

a. Pembagian Kelompok Kerja

Secara teoritis maupun praktik, kelompok kerja dapat dibagi dua, yaitu kelompok kerja formal dan kelompok kerja informal.

1. Kelompok kerja formal

Kelompok kerja formal adalah kelompok kerja yang dibentuk dan disusun secara resmi oleh manajer dimana kelompok kerja tersebut diberikan tugas dan pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Kelompok kerja yang dibentuk atau disusun secara resmi oleh manajer dimana kelompok kerja tersebut diberikan tugas dan

pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Kelompok kerja formal dapat berupa formal dapat berupa kelompok kerja langsung, kepanitiaan, dan kelompok kerja temporal atau khusus.

- Macam-macam kelompok kerja formal
 - Kelompok kerja langsung merupakan kelompok kerja yang disusun oleh manajer dan beranggotakan beberapa orang bawahan yang berada dibagian dimana manajer tersebut di tugaskan.
 - Kepanitiaan adalah kelompok kerja yang disusun oleh manajer dan beranggotakan beberapa orang yang bisa berasal dari bagian yang sama, atau dari bagian lain dari organisasi.
 - Kelompok kerja temporal atau khusus adalah kelompok kerja yang disusun untuk kepentingan-kepentingan khusus dan bersifat sementara.

2. Kelompok kerja informal

Kelompok kerja informal adalah kelompok kerja yang disusun atau tersusun dengan sendirinya ketika beberapa anggota dari organisasi yang kegiatannya biasanya tidak terkait langsung dengan rencana-rencana rutin dari organisasi, namun secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari orang-orang dalam organisasi. Contohnya adalah kelompok olahraga yang beranggotakan para pegawai termasuk juga para manajer, kelompok hobi, dan lain-lain. Kelompok informal ini biasanya terbentuk dan dibentuk untuk memelihara budaya organisasi tertentu yang akan mendukung terpeliharanya kekompakan, persatuan, dan kinerja dari kelompok kerja formal. Paling tidak ada empat tujuan mengapa kelompok kerja informal ini dibentuk:

- 1) Untuk memelihara dan memperkuat perilaku positif dari para anggota
- 2) Untuk menciptakan dan memelihara interaksi sesama anggota, sehingga anggota merasa nyaman, puas, dan aman.
- 3) Untuk membantu para anggota agar dapat saling berkomunikasi 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 seseorang lebih dapat berkomunikasi ketika tengah bermain tenis bersama misalnya.

- Lima tahapan dalam pembentukan dan interaksi kerja
 - Pembentukan: 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.
 - Penguatan: pada tahapan ini, anggota yang telah menerima tugasnya masing-masing mulai berinteraksi satu sama lainnya. Kadang kala karena disebabkan perbedaan

- karakteristik individu serta persepsi mengenai pekerjaan mereka masing-masing, termasuk pola komunikasi yang dibangun .
- Penyesuaian: merupakan tindak lanjut dari tahap kedua. Ketika kelompok kerja telah saling berinteraksi, hingga barangkali bisa terjadi konflik, maka tahapan ini merupakan tahapan di mana keseluruhan anggota secara alamiah ataupun dipaksa harus menyesuaikan diri dengan berbagai perbedaan yang ada dan terjadi.
 - Perwujudan: di mana hasil dari pekerjaan masing-masing anggota maupun secara kelompok dapat terwujud dan terlihat. Itu sebabnya tahapan keempat ini dinamakan performing, di mana setiap anggota memperlihatkan hasil dari setiap pekerjaannya, dan akan di evaluasi sampai sejauh mana tingkat kesesuaiannya terhadap tujuan dari kelompok kerja.
 - Pencarian : di mana masing-masing anggota mengalami tahapan akhir dari proses pengerjaan bersama kelompok kerja. Pada tahapan ini, anggota akan 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.

A. Konflik dalam Kelompok Kerja

Konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai keadaan, diantaranya:

1. Konflik antar bawahan di bagian yang sama
2. Konflik antara bawahan dan pimpinan di bagian yang sama
3. Konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda
4. Konflik antar pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda
5. Konflik antar pimpinan dari bagian yang berbeda

B. Dampak bagi Organisasi

1. Konflik dapat menyebabkan kelompok kerja kemah dan berbagai pekerjaan dalam organisasi akan terbengkalai.
2. Konflik bisa menjurus pada persoalan antar individu dalam organisasi
3. Konflik memiliki dampak positif ketika manajer atau pimpinan dapat mengelolah konflik menjadi persaingan sehat antar individu, sehingga kinerja organisasi dapat di tingkatkan
4. Konflik menyebabkan berbagai hal yang tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi muncul, sehingga sangat mungkin terjadinya pemborosan waktu, uang serta berbagai sumber daya lainnya.

C. Pendekatan dalam konflik kelompok kerja

1. Stimulasi konflik

Pada dasarnya adalah upaya dilakukan oleh manajer terhadap konflik yang terjadi dengan jalan memberikan umpan-umpan stimulan yang menyebabkan pihak-pihak yang terlibat konflik mengarahkan konfliknya kepada sesuatu yang bersifat positif bagi dirinya dan organisasi. Di antara program yang dapat dijalankan adalah memosisikan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik kedalam suatu situasi dimana mereka terlibat dalam sebuah persaingan positif yang akan meningkatkan kinerja mereka sekaligus juga organisasi. Memasukkan faktor persaingan ini dapat dilakukan dengan tawaran kompensasi tertentu sehingga pihak-pihak yang terlibat dalam konflik akan benar-benar melakukan persaingan antar mereka.

2. Pengendalian Konflik

Selain memberikan stimulasi kepada pihak-pihak yang terlibat konflik, pendekatan lain yang bisa digunakan adalah pengendalian konflik. Pengendalian konflik ini dilakukan untuk memastikan bahwa konflik dapat senantiasa dihindari dan walaupun terjadi dengan segera bisa disesuaikan kembali. Diantara program yang bisa dilakukan adalah melalui perluasan penggunaan sumberdaya organisasi.

3. Penyelesaian dan Penghilangan Konflik

Dua pendekatan diatas merupakan sebagian upaya untuk menjadikan konflik sesuatu yang dapat diterima secara alamiah, namun tetap harus diwaspadai agar konflik yang terjadi dapat diarahkan kepada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik. Pada kenyataannya konflik sekalipun telah diusahakan untuk terjadi, namun selalu saja dapat terjadi. Untuk kasus seperti ini, maka konflik harus dihadapi dan diselesaikan. Diantara program yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan dan menghilangkan konflik, yaitu dengan melalui penghindaran konflik. Jika kita mengetahui bahwa terdapat dua orang yang kalau dipertemukan akan terjadi konflik, maka salah satu upaya penghindarannya adalah dengan memisahkan mereka dari bagian kerja yang sama, atau jika berada dalam bagian yang sama mungkin dengan jalan membagi waktu kerja yang berbeda, dan seterusnya.

D. Komunikasi dalam Kelompok Kerja

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai memberi atau tukar informasi, isyarat, atau pesan melalui kata, gerakan badan atau tulisan. Definisi ini menandakan bahwa komunikasi sebagai satu proses sepihak. Tapi sebenarnya tidaklah begitu, komunikasi bukan hanya sekedar menyampaikan pesan. Ini menyangkut interaksi antara dua insan atau lebih. agar komunikasi menjadi efektif, kedua pihak harus terus menerus memberi dan menerima informasi baik lisan maupun tertulis. Suatu keterampilan utama yang diharapkan dari seorang manajer ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Keterampilan untuk memberlakukan kebijaksanaan, mengupayakan supaya instruksi-instruksinya dapat dipahami dengan jelas dan menyempurnakan pelaksanaan kerja tergantung dari komunikasi yang efektif.

Manajer yang tidak dapat berkomunikasi dengan bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu dilaksanakan tidak akan berhasil menyuruh bawahannya mengerjakannya. Sebaliknya, apabila bawahan tidak dapat berkomunikasi secara bebas dengan manajernya, maka informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara sukses itu tidak akan ada. Komunikasi merupakan cara untuk memudahkan manajemen, akan tetapi bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri dan menjadi bagian yang pokok dari segala sesuatu yang dikerjakan oleh manajer. Ada yang mengatakan bahwa dua pertiga waktu manajer terpakai untuk berkomunikasi. Memberikan informasi penuh kepada rekan-rekan kerjanya dan mendapatkan saling pengertian merupakan hal-hal yang penting sekali, sehingga ada beberapa pihak yang menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah berkomunikasi. Akan tetapi sesungguhnya berkomunikasi hanya merupakan bagian dari manajemen. Berkomunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu. Didalamnya juga tercakup suatu pengertian. Tidak akan ada komunikasi apabila anda tidak dapat dimengerti dan kekurangan tersebut merupakan penghalang utama dalam berkomunikasi.

Kondisi-kondisi yang dapat membantu komunikasi menjadi efektif: mengetahui sepenuhnya hal-hal yang ingin dikomunikasikan, berkomunikasi secukupnya, menyadari bahwa komunikasi dapat dirubah distribusinya, gunakan simbol-simbol atau alat visual yang memadai, dan hati-hati dalam memilih informasi yang dikomunikasikan. Tantangan terbesar dalam berkomunikasi adalah mengerti pikiran, latar belakang dan proses berpikir pendengar anda. Bila anda tahu ini, anda dapat mencegah “gangguan komunikasi”. Sukses tidak dapat dicapai tanpa hubungan dengan orang lain. Namun benar juga bahwa bagaimana dan seberapa jauh dan dalamnya hubungan tersebut ditentukan oleh komunikasi. Fungsi komunikasi antara lain: Alat kontrol perilaku anggota dalam sebuah organisasi dalam berbagai cara, motivasi kerja kru juga dapat ditingkatkan melalui komunikasi, berperan sebagai media untuk mengungkapkan ekspresi emosional perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial, dan komunikasi memfasilitasi pengambilan keputusan.

E. Pola Komunikasi Dalam Struktur Organisasi

Pola komunikasi dalam struktur organisasi secara garis besar dapat berupa komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang berada pada tingkatan organisasi yang lebih tinggi dengan tingkatan yang lebih rendah atau juga sebaliknya. Komunikasi vertikal biasanya dilakukan dalam hal komunikasi berupa pemberian tugas (dari atas ke bawah), pemberian arahan (atas ke bawah), maupun pelaporan dan pertanggung jawaban (dari bawah ke atas). Adapun komunikasi horizontal biasanya dilakukan antara seseorang dengan orang lain yang memiliki tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi yang dilakukan diantaranya adalah komunikasi dalam rangka koordinasi, kerja sama, dan lain sebagainya.

F. Konflik dan Komunikasi dalam Organisasi

Terjadinya konflik di dalam organisasi dapat diidentifikasi bahwa salah satu penyebabnya adalah faktor komunikasi. Komunikasi yang tidak tepat atau yang salah akan menyebabkan akan terjadinya salah komunikasi atau salah persepsi atau sering dinamakan sebagai miscommunication, yaitu ketika komunikasi yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya ingin dikomunikasikan. Disisi yang lain, beberapa pendekatan dalam manajemen konflik juga telah menjelaskan bahwa konflik bisa di selesaikan melalui stimulasi, pengendalian bahkan hingga penyelesaian konflik. Namun

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kelompok kerja dalam organisasi adalah kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. kelompok sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang dipahami bersama (two or more people who interact and influence each other toward a common purpose).

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai memberi atau tukar informasi, isyarat, atau pesan melalui kata, gerakan badan atau tulisan. Definisi ini menandakan bahwa komunikasi sebagai sebagai satu proses sepihak. Tapi sebenarnya tidaklah begitu, komunikasi bukan hanya sekedar menyampaikan pesan. Ini menyangkut interaksi antara dua insan atau lebih . agar komunikasi menjadi efektif, kedua pihak harus terus menerus memberi dan menerima informasi baik lisan maupun tertulis. Suatu keterampilan utama yang diharapkan dari seorang manajer ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah.2005.*Pengantar Manajemen*.
jakarta:Indonesia Prenadamedia Group.