KELOMPOK KERJA DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

DOSEN PENGAMPU:

Dr.Hj Nuraeni Gani.MM

PEMAKALAH:

ZULPIKAR_90500121018

PRODI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI ALAUDDIN MAKASSAR

2021/2022

Kata pengantar

Assalamu'alaikum wr.wb.

Adapun tujuan dari penulisan dari makalah ini adalah untuk memenuhi tugas dari dosen pada bidang studi perbankan syariah mata kuliah pengantar manajemen. Selain itu, makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan tentang kelompok kerja dan komunikasi dalam organisasi bagi para pembaca dan juga bagi penulis.

Saya mengucapkan terima kasih kepada ibu dosen Dr.Hj Nuraeni Gani.MM selaku dosen pengantar manajemen yang telah memberikan tugas ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan sesuai dengan bidang studi yang saya tekuni. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membagi sebagian pengetahuannya sehingga saya dapat menyelesaikan makalah ini. Saya menyadari, makalah yang saya tulis ini masih jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan saya nantikan demi kesempurnaan makalah ini.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Makassar 22 Desember 2021

penulis

DAFTAR ISI

Kata pengantar	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I.....	1
PEMBAHASAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah	1
C. Tujuan	1
BAB II.....	2
PEMBAHASAN	2
A. KONSEP DASAR MENGENAI KELOMPOK KERJAT	2
B. KONFLIK DALAM KELOMPOK KERJA.....	4
C. KARAKTERISTIK KELOMPOK KERJA.....	6
D. KOMUNIKASI DALAM KELOMPOK KERJA	6
BAB III	8
PENUTUP.....	8
A. Kesimpulan	8
B. Saran	8
C. Daftar pustaka	8

BAB I

PEMBAHASAN

A. Latar belakang

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

Kelompok memiliki karakteristik, yaitu merupakan kumpulan yang beranggotakan lebih dari satu orang (berarti adanya karakteristik yang berbeda dari setiap orang), adanya interaksi di antara kumpulan orang tersebut, dan adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Kelompok kerja dapat didefinisikan sebagai kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

B. Rumusan masalah

- a) Apa konsep dasar mengenai kelompok kerja?
- b) Seperti apa konflik dalam kelompok kerja
- c) Bagaimana komunikasi dalam kelompok kerja
- d) Apa saja macam macam kelompok kerja?

C. Tujuan

- a) Mengetahui bahwa kelompok kerja dan komunikasi merupakan bagian penting dari fungsi pengarahan dan implementasi.
- b) Mengetahui bagaimana kelompok kerja efektif dapat terbentuk dan terhindar dari konflik dalam organisasi.
- c) Mengetahui bagaimana mengelola konflik dalam organisasi
- d) Mengetahui peran komunikasi dalam kelompok kerja dan organisasi
- e) Mengetahui proses dan pola komunikasi dalam organisasi.

BAB II

PEMBAHASAN

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.

A. KONSEP DASAR MENGENAI KELOMPOK KERJAT

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:

- a) Merupakan kumpulan yang beranggotakan lebih dari satu orang, yang berarti adanya karakteristik yang berbeda dari setiap orang
- b) Adanya interaksi di antara kumpulan orang tersebut
- c) Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai

Dalam karakteristik kelompok kerja ini, dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang yang berinteraksi dengan mempunyai tujuan, cita-cita, harapan bersama yang ingin dicapai oleh setiap kelompok kerja.

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.

Secara teoritis maupun praktik, kelompok kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut

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.

➤ Macam-macam kelompok kerja formal:

- Kelompok kerja langsung merupakan kelompok kerja yang disusun oleh manajer dan beranggotakan beberapa orang bawahan yang berada dibagian dimana menejer tersebut di tugaskan.
- Kepanitisan 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 dengan sendirinya ketika beberapa anggota dari organisasi yang kegiatannya biasanya tidak terkait langsung dengan rencana" rutin dari organisasi, namun secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari orang-orang dalam organisasi.

Tujuannya:

- a) untuk memelihara dan memperkuat perilaku positif dari para anggota.
- b) untuk menciptakan dan memelihara interaksi sesama anggota, sehingga anggota merasa nyaman, puas dan aman.
- c) untuk membantu para anggota agar dapat saling berkomunikasi dan berinteraksi dalam bentuk yang informal dan fleksibel.
- d) untuk membantu menejer dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang mungkin dalam kondisi formal tidak dapat diselesaikan.

➤ Lima tahapan dalam pembentukan dan interaksi tim 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-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 juga pola komunikasi yang dibangun. Pada tahap ini konflik dalam kelompok kerja dapat terjadi.

- 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. Norma yang diyakini bersama sebagai sesuatu yang harus dijalankan, kadangkala menjadi titik temu untuk bisa saling menyesuaikan diri dalam bekerja
- 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 akan memperlihatkan hasil dari setiap pekerjaannya, dan akan dievaluasi sampai sejauh mana tingkat kesesuaiannya terhadap tujuan dari kelompok kerja.
- Pencarian: Dimana masing-masing anggota mengalami tahapan akhir dari proses pengerjaan bersama kelompok kerja. Pada tahapan ini, 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.

B. KONFLIK DALAM KELOMPOK KERJA

Konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai keadaan, diantaranya:

- a) konflik antar bawahan di bagian yang sama
- b) konflik antara bawahan dan pimpinan di bagian yang sama
- c) konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda
- d) konflik antara pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda konflik antar pimpinan dari bagian yang berbeda.

1. Dampak Bagi Organisasi

konflik dapat menyebabkan kelompok kerja kemah dan berbagai pekerjaan dalam organisasi akan terbengkalai

- konflik bisa menjurus pada persoalan antar individu dalam organisasi
- konflik memiliki dampak positif ketika manajer atau pimpinan dapat mengelola konflik menjadi persaingan sehat antar individu, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan

- konflik menyebabkan berbagai hal yang tidak terkait langsung dengan organisasi muncul, sehingga sangat mungkin terjadinya pemborosan waktu, uang tujuan serta berbagai sumber daya lainnya.

Pendekatan dalam Konflik Kelompok Kerja dibagi menjadi 3 pendekatan:

2. Stimulasi konflik:

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.

3. 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 anaan sumberdaya organisasi.

4. Penyelesaian 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. Untuk kasus seperti ini, maka konflik harus dihadapi dan discesaikan. 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.

C. KARAKTERISTIK KELOMPOK KERJA

1. Tahapan dalam pembentukan dan interaksi tim kerja yang terdiri dari tahap pembentukan, penguatan, penyesuaian, perwujudan, dan pencarian.
2. Peran kepemimpinan dalam kelompok kerja: membedakan antara pemimpin formal (orang yang ditugaskan secara formal oleh organisasi untuk memimpin orang-orang dalam melakukan suatu pekerjaan) dan pemimpin informal (orang yang secara alamiah dianggap mampu memainkan perannya sebagai pemimpin ketika kelompok kerja telah bekerja dan saling berinteraksi). Peran kepemimpinan ini sangat menentukan bagaimana kelompok kerja tersebut terbentuk dan berinteraksi.
3. Norma dalam kelompok kerja: adanya keragaman karakteristik setiap individu yang berpotensi menimbulkan dampak positif maupun dampak negatif, sehingga perlu adanya norma atau aturan yang disepakati oleh kelompok agar perilaku dan tindakan mereka dapat dikendalikan.
4. Solidaritas dan integritas dalam kelompok kerja yaitu tingkat kekompakan dan rasa memiliki, serta pandangan positif para anggota kelompok terhadap kelompok mereka sendiri.

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.

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. Fungsi komunikasi antara lain: Alat kontrol perilaku anggota dalam sebuah organisasi dalam berbagai cara, motivasi kerja juga dapat ditingkatkan melalui komunikasi, berperan sebagai media untuk mengungkapkan ekspresi emosional perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial, dan komunikasi memfasilitasi pengambilan keputusan.

1. 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.

2. 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 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 jika kita perhatikan secara seksama, ketiga pendekatan tersebut tidak dapat dijalankan secara efektif jika tidak dikomunikasikan dengan jelas, baik, dan tepat.

3. Mengelola komunikasi dalam organisasi

- Meminimalkan hambatan komunikasi: meminimalisir atau mengurangi kemungkinan-kemungkinan hambatan dalam komunikasi pada suatu organisasi, baik hambatan yang bersifat individual maupun organisasional.
- Meningkatkan keefektifan dalam berkomunikasi: melakukan upaya dalam upaya peningkatan keahlian komunikasi individu dan peningkatan komunikasi untuk hal-hal yang bersifat organisasional.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

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). 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.

B. Saran

Penulis berharap makalah ini dapat menambah wawasan bagi seluruh Mahasiswa khususnya para pembaca agar tergugah untuk terus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya, dan dapat menambah pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa. Demi penyempurnaan makalah ini, Kami mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif.

C. Daftar pustaka

Re. (2019, september 17). *kelompok kerja dan komunikasi dalam organisasi*. Diambil kembali dari [www.scribd.com: https://www.scribd.com/document/426234766/Kelompok-Kerja-Dan-Komunikasi-Dalam-Organisasi](https://www.scribd.com/document/426234766/Kelompok-Kerja-Dan-Komunikasi-Dalam-Organisasi)