

Perilaku Kelompok Dalam Organisasi

Si'in Si'in

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: siinkhoir@gmail.com

Kasful Anwar

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: kasfulanwarus@uinjambi.ac.id

Jamrizal

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: , jamrizal@uinjambi.ac.id

Korespondensi penulis : siinkhoir@gmail.com^{1*}

Abstract. Groups are part of human life. Every day people will be involved in group activities. Likewise, groups are part of organizational life. In organizations you will find many of these groups. Almost in general, people who are members of large or small organizations have a very strong tendency to seek familiarity in certain groups. Starting from the similarity of work tasks carried out, the closeness of the place of work, the frequency of meeting each other, and perhaps the similarity of shared pleasures, then closeness to each other arises. Start them grouping in certain organizations. To continue the material, we will discuss it with the following problem formulation.

Keywords: Individual Behavior, Organization

Abstrak. Kelompok merupakan bagian dari kehidupan manusia. Tiap hari manusia akan terlibat dalam aktivitas kelompok. Demikian pula kelompok merupakan bagian dari kehidupan organisasi. Dalam organisasi akan banyak dijumpai kelompok-kelompok ini. Hampir pada umumnya manusia yang menjadi anggota dari suatu organisasi besar atau kecil adalah sangat kuat kecenderungannya untuk mencari keakraban dalam kelompok-kelompok tertentu. Dimulai dari adanya kesamaan tugas pekerjaan yang dilakukan, kedekatan tempat kerja, seringnya berjumpa, dan barang kali adanya kesamaan kesenangan bersama, maka timbullah kedekatan satu sama lain. Mulailah mereka berkelompok dalam organisasi tertentu. Untuk kelanjutan materi nya akan kami bahas dengan rumusan masalah sebagai berikut.

Kata kunci : Prilaku Individu, Organisasi

PENDAHULUAN

Perbedaan individu dalam organisasi pada dasarnya dapat memperkaya organisasi, namun keberagaman yang ditimbulkan dari perbedaan tersebut juga membawa tantangan bagi organisasi. Yang dimaksud dengan keberagaman dalam organisasi adalah perbedaan individu-individu dalam suatu organisasi mencakup dimensi kultur, nilai-nilai, sikap, emosi, dll. Keberagaman merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari oleh organisasi manapun. Globalisasi memungkinkan suatu organisasi memperluas aktivitasnya hingga ke negara lain baik melalui ekspansi, merger, join venture dan akusisi. Kini banya perusahaan yang memiliki karyawan dengan beragam kewarganegaraan. Hal ini dapat menjadi peluang peningkatan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan adanya keberagaman tersebut akan ada tarnsfer pengetahuan dalam organisasi dan memperkaya pembelajaran organisasi dan organisasi

Received Desember 31 , 2023; Accepted Januari 11 ,2024; Published April 30, 2024

* Si'in Si'in, siinkhoir@gmail.com

pembelajaran. Keberagaman juga dapat menjadi tantangan bagi organisasi. Apabila organisasi tidak mampu mengatasi keberagaman maka akan berdampak buruk pada kinerja organisasi. Jika dalam hubungan vertikal (atasan dengan bawahan) maupun dalam hubungan horizontal masing-masing karyawan tidak dapat menerima perbedaan individu maka dapat berakibat pada salah paham, konflik yang menimbulkan inefisiensi organisasi. Dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka dalam pembahasan ini akan dipaparkan bagaimana seluruh anggota organisasi menyikapi perbedaan individu.

Definisi Kelompok

Kelompok didefinisikan sebagai dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung untuk mencapai tujuan tertentu. Besarnya anggota kelompok akan mempengaruhi interaksi dan keputusan yang dibuat.

Berikut ini definisi kelompok dikutip dari beberapa pakar. W.H.Y. Sprott Kelompok adalah beberapa orang yang bergaul satu sama lain. H. Smith Kelompok adalah suatu unit yang terdapat beberapa individu yang mempunyai kemampuan untuk berbuat dengan kesatuannya dengan cara dari atas dasar kesatuan persepsi.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kelompok adalah suatu unit yang terdiri atas sekelompok atau sekumpulan dua orang atau lebih yang satu sama lain berinteraksi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama dalam satu wadah tertentu.¹

Teori-Teori Pembentukan Kelompok

Teori pembentukan kelompok yang lebih komprehensif adalah suatu teori yang berasal dari George Homans. Teorinya berdasarkan pada aktifitas-aktifitas, interaksi-interaksi dan sentimen-sentimen (perasaan atau emosi). Tiga elemen ini satu sama lain berhubungan secara langsung dan dapat dijelaskan sebagai berikut:²

1. Semakin banyak aktifitas-aktifitas seseorang dilakukan dengan orang lain (Shared), semakin beraneka interaksi-interaksinya dan juga semakin kuat tumbuhnya sentimen-sentimen mereka.
2. Semakin banyaknya interaksi-interaksi di antara orang-orang, maka semakin banyak kemungkinan aktifitas-aktifitas dan sentiment yang ditularkan (shared) pada orang lain.
3. Semakin banyak aktifitas dan sentimen yang ditularkan pada orang lain dan semakin banyak sentimen seseorang dipahami oleh orang lain, maka semakin banyak kemungkinan ditularkannya aktifitas dan interaksi-interaksi.

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia, 2010, h.95-96.

² Miftah Toha, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, h. 80

Banyak teori lain yang berusaha untuk menjelaskan tentang pembentukan kelompok. Pada umumnya teori-teori tersebut saling melengkapi, karena teori yang satu menerangkan dari sisi yang berbeda dari teori yang lain sehingga perbedaan sisi tadi membuat teori-teori pembentukan kelompok tersebut saling melengkapi.

Salah satu teori yang agak menyeluruh (comprehensive) penjelasannya tentang pembentukan kelompok ialah teori keseimbangan (a balance theory of group formation), yang dikembangkan oleh Theodore Newcomb. Teori ini menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada yang lain adalah didasarkan atas kesamaan sikap di dalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain.³

Teori lain yang sekarang ini sedang mendapat perhatian betapa pentingnya di dalam memahami terbentuknya kelompok, ialah Teori Pertukaran (exchange theory). Teori ini ada kesamaan fungsinya dengan teori motivasi dalam bekerja.

Dari pemahaman beberapa teor pembentukan kelompok seperti yang diuraikan di atas, dapat kemudian diidentifikasi karakteristik dari suatu kelompok itu. Menurut Reitz, karakteristik yang menonjol dari suatu kelompok itu, antara lain:

1. Adanya dua orang atau lebih;
2. Yang berinteraksi satu sama lainnya;
3. Yang saling membagi beberapa tujuan yang sama; Dan melihat dirinya sebagai suatu kelompok.⁴

Kelompok Dipandang dari Segi Organisasi

Para ahli sosiologi melihat kelompok terutama dari karakteristik keorganisasian. Salah satu definisi semacam itu adalah berikut ini:

Kelompok adalah suatu sistem yang terorganisasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga sistem tersebut melakukan fungsi tertentu, mempunyai serangkaian peran hubungan antara para anggotanya dan mempunyai serangkaian norma yang mengatur fungsi kelompok dari tiap-tiap anggotanya. Definisi ini menekankan beberapa ciri penting dari kelompok, seperti peran dan norma.⁵

³ *Ibid.*, h. 81

⁴ *Ibid.*, h. 82-84

⁵ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, h. 35-36.

Ciri-Ciri Kelompok

Untuk memahami perilaku kelompok, kita perlu mengetahui ciri-ciri umum kelompok, mulai dari urutan berikut ini.

1. Struktur

Dalam setiap kelompok berkembang beberapa tipe struktur; para anggota kelompok dibedakan atas dasar faktor-faktor seperti keahlian, kekuasaan, status dan sifat agresif. Tiap anggota menduduki posisi tertentu dalam kelompok. Pola hubungan antara posisi ini merupakan struktur kelompok.

2. Hirarki Status

Istilah status sangat mirip dengan posisi, sehingga kedua istilah itu sering digunakan dalam arti yang merupakan konsekuensi dari karakteristik tertentu yang membedakan posisi yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan status memiliki pengaruh yang sangat besar atas pola dan isi komunikasi yang cenderung lebih bersifat positif daripada yang diprakarsai oleh orang-orang yang berstatus tinggi terhadap orang-orang yang berstatus lebih rendah.

3. Peran

Setiap posisi dalam kelompok mempunyai peran yang saling berhubungan, yang terdiri dari perilaku yang diharapkan dari mereka yang menduduki posisi tersebut. Perilaku yang diharapkan umumnya sudah disetujui tidak hanya oleh mereka yang menduduki posisi tersebut, tetapi juga oleh anggota lain dalam kelompok itu.

4. Norma atau Peraturan

Norma adalah standar yang diterima oleh anggota kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu atau suatu peraturan yang tidak tertulis. Pertama, norma hanya dibentuk sehubungan dengan hal-hal yang penting bagi kelompok. Jika dapat membantu anggota lain dalam kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas merupakan hal yang paling penting, maka akan berkembanglah suatu norma. Kedua, norma diterima dalam berbagai macam tingkat oleh para anggota kelompok, ada beberapa norma diterima oleh para anggota secara lengkap, sedangkan norma lain hanya diterima sebagian. Dapat dikatakan bahwa norma merupakan kesepakatan yang menjadi aturan yang tidak tertulis, tetapi tersirat dan dipahami sesama anggota kelompok.

5. Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam kelompok merupakan suatu karakteristik penting dalam kelompok. Dalam kelompok formal, pemimpin dapat menjalankan kekuasaannya secara resmi. Dalam kelompok informal pemimpin dianggap sebagai orang yang berwibawa dan dihormati karena dianggap dapat membantu kelompok mencapai tujuannya, sebagai fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik di antara kelompok dan anggotanya. Pemimpin informal seringkali dapat berganti-ganti karena situasi yang berbeda-beda, juga karena alasan kaderisasi (*seniority* menghargai *juniority*), sehingga kesinambungan kepemimpinan dapat berjalan terus.

6. Kesetupaduan

Kesetupaduan dipandang sebagai suatu kekuatan yang memaksa para anggota untuk tetap berada dalam satu kelompok. Dengan kekuatan yang terpadu dari masing-masing anggota kelompok akan merupakan efek berganda dari potensi yang ada (*multiplier effect*).

7. Kesetupaduan dan Hasil Karya

Konsep ini merupakan konsep yang penting memahami kelompok dan organisasi. Karena dapat menciptakan pengaruh yang positif atau negatif, tergantung sampai seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dan organisasi formal. Hubungan dari kesetupaduan kelompok dengan tujuan organisasi dan dapat dilihat pada gambar berikut ini:⁶

Hubungan antara Kesetupaduan Kelompok dengan Tujuan Organisasi

		Kesesuaian dengan Tujuan Organisasi	
		Rendah	Tinggi
Tingkat Kesetupaduan Kelompok	Rendah	Berorientasi pada hasil karya yang menyimpang dari tujuan organisasi formal.	Hasil karya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi formal.
	Tinggi	Hasil karya mungkin akan menyimpang dari tujuan organisasi formal.	Berorientasi pada hasil karya ke arah pencapaian tujuan organisasi formal.

Kesetupaduan kelompok dengan tujuan organisasi dapat dilihat dari beberapa alternatif.

Pertama; apabila tingkat kesetupaduan rendah dan tujuan organisasi rendah, maka hasil karya yang diperoleh organisasi akan rendah dan sangat menyimpang dari tujuan resmi organisasi. Keadaan ini bisa terjadi karena tidak adanya koordinasi yang baik di antara anggota kelompok, atau akibat tidak jelasnya tujuan organisasi dijabarkan kepada kelompok dan anggotanya.

⁶ *Ibid.*, h. 40-42

Kedua; tingkat kesatupaduan rendah dan kesesuaian dengan tujuan organisasi tinggi, menggambarkan kurangnya koordinasi antaranggota kelompok sebagai akibat perbedaan keterampilan dan kemampuan di antara anggota kelompok, walaupun kesesuaian dengan tujuan organisasi tinggi. Keadaan ini akan menciptakan kelompok hanya berusaha memenuhi hasil karya yang sesuai dengan tujuan organisasi formal saja.

Ketiga; apabila tingkat kesatupaduan tinggi, tetapi kesesuaian dengan tujuan organisasi rendah, artinya kelompok dapat menciptakan koordinasi antaranggotanya secara baik, tetapi kesesuaian dengan tujuan organisasi tidak ada. Keadaan ini bisa terjadi apabila organisasi harus memperhatikan keadaan secara menyeluruh sumber daya dan kepentingan secara merata antarkelompok yang ada, walaupun hasil karya akan menyimpang dari tujuan organisasi formal.⁷

Bentuk-Bentuk Kelompok

Banyak terdapat beberapa bentuk kelompok. Teori-teori yang mencoba melihat asal mula terbentuknya kelompok seperti yang diuraikan diatas menyatakan betapa banyaknya pola bentuk kelompok tersebut. Sosiolog dan psikolog yang mempelajari perilaku sosial dari orang-orang didalam organisasi mengidentifikasi beberapa perbedaan dari tipe suatu kelompok. Dari perbedaan dan banyaknya bentuk kelompok tersebut, dapat kiranya berikut ini dikemukakan beberapa dari antaranya (Thoah, 2007:85)

1, Kelompok Primer (*Primary Group*)

Seringkali istilah kelompok kecil (*small group*) dan kelompok primer (*primary group*) dipakai silih berganti. Secara teknis ada bedanya. Suatu kelompok kecil dijumpai hanya untuk 50 dihubungkan dengan suatu kriteria ukuran jumlah anggota kelompoknya, yakni kecil. Dan pada umumnya tidak diikuti dengan spesifikasi berupa jumlah yang tepat untuk kelompok kecil tersebut. Tetapi kriteria yang dapat diterima ialah bahwa kelompok tersebut haruslah sekecil mungkin untuk berhubungan dan berkomunikasi secara tatap muka. Suatu kelompok primer haruslah mempunyai suatu perasaan keakraban, kebersamaan, loyalitas, dan mempunyai tanggapan yang sama atas nilai dari para anggotanya. Dengan demikian, semua kelompok primer adalah kelompok yang kecil ukurannya, tetapi tidak semua kelompok kecil adalah primer.

2. Kelompok Formal

Kelompok formal adalah suatu kelompok yang sengaja dibentuk untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Anggota-anggotanya biasanya diangkat oleh organisasi. Tetapi itu tidak

⁷ *Ibid.*, h. 42-43

harus sedemikian pada setiap kasus. Sejumlah orang yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu merupakan bentuk dari kelompok formal ini.

3. Kelompok Informal

Adapun kelompok informal adalah suatu kelompok yang tumbuh dari proses interaksi, daya tarik, dan kebutuhan-kebutuhan seseorang. Anggota kelompok tidak diatur dan diangkat, keanggotaan ditentukan oleh daya tarik bersama dari individu dan kelompok. Kelompok informal ini sering timbul berkembang dalam kelompok formal, karena adanya beberapa anggota yang secara tertentu mempunyai nilai-nilai yang sama yang perlu ditularkan 51 sesama anggota lainnya. Kadangkala kelompok informal berkembang atau keluar dari organisasi formal.⁸

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kelompok

Menurut Gito Sudarmo (2000:66) prestasi kelompok dapat dipengaruhi oleh dua hal yakni faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Eksternal

- a. Strategi organisasi, setiap organisasi mempunyai strategi. Setiap strategi yang ditetapkan oleh organisasi akan mempengaruhi perilaku kelompok dalam organisasi tersebut.
- b. Struktur wewenang, setiap organisasi memiliki struktur wewenang kepada siapa seseorang melapor, siapa yang membuat keputusan. Struktur ini menentukan dimana posisi suatu kelompok tertentu dalam hirarkhi organisasi.
- c. Peraturan, semakin banyak peraturan formal yang ditetapkan oleh organisasi pada semua pekerjanya, maka perilaku kelompok akan semakin konsisten dan dapat diramalkan. - Sumber-Sumber Organisasi, besar kecilnya sumberdaya yang ada dalam organisasi yang diberikan kepada 52 anggotanya hal ini akan mempengaruhi perilaku prestasi kelompok.
- d. Proses Seleksi, Proses seleksi menjadi faktor penting dalam menjaring orang-orang yang berkualitas. Dan hal ini pula akan dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi kelompok.
- e. Penilaian Prestasi dan Sistem Imbalan, adanya sistem imbalan yang mengkaitkannya dengan prestasi dari kelompok kerja akan mempengaruhi perilaku kelompok tersebut.

⁸ Arifrin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Deepublish, 2014, h.49-51.

- f. Budaya Organisasi, setiap organisasi memiliki kebiasaankebiasaan yang tidak tertulis yang menentukan perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pekerja.
- g. Lingkungan Fisik, Ruangan yang tetata dengan baik, suhu udara dan lain-lain akan mempengaruhi perilaku kelompok.

2. Faktor Internal

- a. Kemampuan
- b. Karakteristik Kepribadian⁹

KESIMPULAN

Kelompok adalah suatu sistem yang terorganisasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga sistem tersebut melakukan fungsi tertentu, mempunyai serangkaian peran hubungan antara para anggotanya dan mempunyai serangkaian norma yang mengatur fungsi kelompok dari tiap-tiap anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

Tahir, Arifin, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.

Tampubolon, Manahan P., *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004 .

Toha, Miftah, *Perilaku Oganisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.

⁹ *Ibid.*, h.51-52.