

Persepsi Terhadap Fungsi Kelompok Kerja pada Karyawan

Idha Rahayuningsih
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: idha.rahayu77@yahoo.com

ABSTRAK Tujuan penelitian untuk mengetahui : 1) persepsi karyawan terhadap fungsi kelompok, dan 2) harapan karyawan terhadap kelompok kerjanya. Tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Subyek penelitian sebanyak 55 karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dari seluruh unit kerja di Universitas X Gresik. Variabel yang diukur adalah persepsi terhadap fungsi kelompok bagi individu. Alat pengumpul data menggunakan skala likert yang terdiri dari 24 pernyataan dengan 4 pilihan jawaban. Penyusunan skala menggunakan validitas logic dan penghitungan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach sebesar 0.83. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan karyawan kategori berpersepsi negatif 0%; 17 karyawan (30,9%) berpersepsi cukup positif dan 38 karyawan berpersepsi positif (69,1%). Terdapat beberapa persepsi negatif dari sebagian kecil karyawan berkisar antara 17 persen sampai dengan 36 persen pada tiap dimensi fungsi kelompok bagi anggota untuk memenuhi kebutuhan psikologis; memantapkan identitas dan harga diri; sebagai penguji kenyataan/realitas sosial; sebagai mekanisme pemecahan masalah dan pelaksanaan tugas..

Kata Kunci: persepsi, fungsi kelompok kerja

Pendahuluan

Yuwono, I dkk. (2005:209) menjelaskan bahwa setiap organisasi selalu terdapat kelompok baik yang formal maupun informal seperti kelompok kerja, serikat pekerja maupun kelompok informal yang terbentuk karena kesamaan hobi. Keberadaannya kelompok kerja ini merupakan bagian dari kehidupan organisasi, yang berarti bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi yang lebih besar. Keberadaan kelompok kerja memang dibutuhkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar.

Terjadinya kelompok-kelompok dalam organisasi karena kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, problem atau masalah bersama-sama. Beberapa permasalahan di organisasi tidak bisanya diselesaikan secara individual. Oleh karena itu, disadari atau tanpa disadari masing-masing individu dalam organisasi berusaha berpartisipasi membentuk kelompok (Yuwono, dkk., 2005).

Huraerah dan Purwanto (2006) menyampaikan yang dimaksud kelompok adalah sekumpulan orang, minimal dua orang yang saling berinteraksi satu sama lainnya dalam suatu aturan yang saling mempengaruhi setiap anggotanya, oleh karena itu pada kelompok akan dijumpai berbagai proses seperti persepsi, adanya kebutuhan pada setiap anggota, interaksi dan sosialisasi.

Huraerah dan Purwanto (2006) juga menjelaskan setiap kelompok apapun bentuknya tetap memiliki tujuan yang hendak dicapai dari aktivitas berkelompok tersebut. Menurut Johnson tujuan kelompok sebagai suatu keadaan dimasa mendatang yang diinginkan oleh anggota-anggota kelompok dan oleh karena itu mereka melakukan berbagai tugas kelompok dalam rangka mencapai keadaan tersebut. Lebih lanjut Nitimiharjo dan Iskandar (1993) menjelaskan bahwa kelompok yang efektif mempunyai tiga aktifitas yaitu aktifitas pencapaian tujuan, aktifitas memelihara kelompok secara internal dan aktifitas mengubah dan mengembangkan cara meningkatkan keefektifan kelompok (Huraerah & Purwanto, 2006).

Kaitannya dengan aktifitas memelihara kelompok secara internal maka Yuwono, dkk (2005) menjelaskan bahwa suatu kelompok yang efektif, tercermin dari interaksi antar anggotanya, yang menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: adanya solidaritas antar anggota; saling membantu dan mengisi; anggota berpartisipasi; merasakan dan memperlihatkan kepuasan, sebagian besar keputusan dicapai dengan consensus sehingga dapat dilihat bahwa setiap anggota dapat menerima dan menyetujui serta berpartisipasi; saling mendengarkan dan ada keterbukaan (tidak banyak bersikap sembunyi-sembunyi atau malu); kritik yang bersifat konstruktif sering dilakukan secara terbuka serta sedikit mengkritik/menyerang secara pribadi baik terbuka maupun sembunyi.

Yuwono dkk (2005) juga menjelaskan ciri-ciri interaksi anggota kelompok yang tidak efektif yaitu saling tidak menyetujui; sehingga suasana menjadi tegang dan kaku; adanya penolakan-penolakan yang

berkepanjangan; tidak mau membantu sesama anggota; menarik dirisehingga anggota menjadi pasif dan statis; menjatuhkan kawan sendiri karena ingin menonjol; sikap berjaga-jaga dan saling mencurigai.

Edelmen (1997) menjelaskan hubungan kerja dapat berfungsi sebagai sumber dukungan, kepuasan dan persahabatan. Hubungan yang bersifat mendukung umumnya memberikan kepuasan walaupun tidak semua hubungan kerja berkembang menjadi hubungan sosial yang mendukung dan memuaskan. Kepuasan dalam hubungan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja secara umum dan berkaitan dengan kepuasan hidup individu.

Argyle dan Henderson (1985) menjelaskan bahwa hubungan kerja seringkali terlihat dangkal dan mudah mengarah pada konflik. Harapan-harapan dari satu hubungan kerja lebih menekankan pada pengembangan diri, keuntungan finansial, bersifat formal dan lebih berorientasi pada tugas dibandingkan dengan hubungan persahabatan. Kepuasan terhadap hubungan rekan kerja akan meningkat apabila hubungan tersebut menyertakan kerjasama dan persahabatan (Edelmen, 1997).

Beberapa keluhan dari karyawan yang terkait dengan hubungan antar rekan kerja, antara lain adalah salah seorang Ka. Tata Usaha merasa bawahannya keberatan jika dimintakan melakukan tugas-tugas tambahan atau insidental karena bawahan merasa cemburu dengan tunjangan yang diterima kepala TU hal tersebut membuatnya merasa terhambat dalam menjalankan tugas; seorang karyawan di sebuah unit merasa rekan kerjanya melanggar kesepakatan mengenai pembagian shift kerja sehingga ia ingin keluar dari unit tersebut; seorang merasa curiga terhadap rekan kerja dalam satu unit karena beberapa kali tidak memberikan bukti-bukti pengeluaran secara lengkap dan melakukan pembelanjaan diluar rencana anggaran; seorang staf laboratorium merasa kurang mendapat perhatian dari atasannya sehingga merasa diabaikan; seorang karyawan menolak untuk dijadikan satu seksi dalam suatu kepanitiaan dengan rekan kerja lain karena beberapa kali merasa ditekan melakukan tugas oleh rekan kerjanya tersebut.

Berdasarkan beberapa keluhan tersebut dapat dilihat bahwa melalui interaksi antar anggota kelompok dalam menjalankan tugas, tiap-tiap karyawan memperoleh pengalaman nyata dari proses interaksi. Pengalaman yang kurang menyenangkan selama berinteraksi tersebut membentuk persepsi / pemaknaan negatif terhadap anggota kelompok lain. Persepsi negatif yang terbentuk tersebut menyebabkan kerenggangan hubungan antar anggota kelompok baik secara pribadi maupun dalam menjalankan tugas.

Sebagaimana masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih luas mengenai persepsi karyawan terhadap fungsi kelompok bagi dirinya. Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) bagaimana persepsi karyawan terhadap fungsi kelompok bagi dirinya; 2) Bagaimana harapan karyawan terhadap kelompok kerjanya ?

Tinjauan Teori

Persepsi Sosial

Walgito (2007) memaparkan bahwa seseorang berinteraksi dengan orang lain didahului oleh persepsi sosial, yaitu persepsi mengenai orang lain. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerimaan, yaitu alat indera. Pada umumnya stimulus diteruskan oleh syaraf sensorik ke otak sebagai pusat susunan syaraf dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi, yaitu orang menyadari apa yang diideranya. Oleh karena itu, proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan dan proses penginderaan merupakan proses yang mendahului proses persepsi. Morkowitz dan Orgel (1969) menyatakan persepsi merupakan proses yang terintegrasi dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Persepsi merupakan proses pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu, sehingga merupakan sesuatu yang berarti.

Walgito (2007) menjelaskan bahwa dalam mempersepsi seseorang, individu yang dipersepsi mempunyai pula kemampuan, perasaan, harapan, dan sebagainya walaupun kadarnya berbeda dengan individu yang mempersepsi. Orang yang dipersepsi dapat berbuat sesuatu pada orang yang mempersepsi, sehingga kadang-kadang atau justru sering hasil persepsi tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Artinya orang yang dipersepsi dapat memberikan pengaruh kepada orang yang mempersepsi.

Lebih lanjut Sarwono (2002) menjelaskan bahwa persepsi mengenai orang lain dan untuk memahami orang lain tersebut dinamakan persepsi sosial dan kognisinya pun dinamakan kognisi sosial. Kecenderungan manusia untuk selalu berupaya guna mengetahui sesuatu yang ada dibalik gejala yang ditangkapnya dengan indera dinamakan atribusi. Persepsi dan atribusi ini sifatnya memang sangat subjektif,

yaitu bergantung sekali pada subjek yang melaksanakan persepsi dan atribusi itu. Kenny menjelaskan bahwa ada perbedaan antarpersepsi tentang orang (person perception) dan persepsi dalam hubungan antar pribadi (interpersonal perception). Pada person perception, lebih abstrak, orang cenderung mempersepsi yang sama, sementara interpersonal perception lebih konkret atau merupakan pengalaman pribadi. Hubungan interpersonal yang lebih konkret dan lebih banyak faktor yang berpengaruh, seperti motif, perilaku kita sendiri terhadap orang lain yang kemudian mempengaruhi perilaku orang tersebut dan tentu saja proses kognitif itu sendiri yang menjadi lebih majemuk ketika berhadapan dengan situasi-situasi konkret. Selain itu, faktor perbedaan kepribadian juga berpengaruh terhadap persepsi sosial. Persepsi sosial sangat menggantungkan diri pada komunikasi. Persepsi seseorang tentang orang lain sangat tergantung pada komunikasi diantara kedua pihak. Atribusi bukan didasarkan oleh isi ucapan-ucapan lisan semata, melainkan karena perilaku yang menyertai komunikasi lisan itu. Komunikasi lisan seringkali kurang dapat dipercaya dibandingkan dengan komunikasi non lisan.

Jenis Kelompok dalam Organisasi

Buhler (2005) menjelaskan bahwa sebagian besar organisasi sekarang masih menggunakan struktur piramida tradisional, sifat pokok piramida tersebut menunjukkan pentingnya kelompok. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan setiap kelompok yang ada di dalam organisasi. Kunci bagi kelompok adalah saling kebergantungan para anggotanya yang saling bergantung pada satu sama lain.

Buhler (2005) menjelaskan bahwa di dalam organisasi terdapat kelompok formal dan informal. Kedua jenis kelompok tersebut sama penting karena dapat berdampak pada kinerja unit. Kelompok formal secara resmi ditunjukkan sebagai bagian dari organisasi. Kelompok formal terdiri dari dua macam yaitu kelompok kerja fungsional dan kelompok tugas. Kelompok kerja fungsional yaitu kelompok dalam organisasi mengikuti jalur fungsional yang berbentuk departemen, bagian dan unit, misalnya departemen produksi, bagian pemeliharaan, unit pengepakan. Kelompok tugas yaitu kelompok kerja sementara yang dibentuk oleh organisasi untuk melaksanakan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, apabila tugas tersebut telah selesai dilaksanakan/tercapai maka kelompok dibubarkan. Kelompok informal adalah kelompok yang keanggotaannya bersifat suka rela, yang terbentuk atas dasar kesamaan minat/hobi pada bidang tertentu olahraga, seni atau aktifitas lain yang disukai anggotanya. Keberadaan kelompok informal memberikan peluang untuk memperlancar pekerjaan ketika para anggota kelompok informal meminta bantuan "teman-teman" yang tergabung dalam kelompok informal

Interaksi antar anggota kelompok

Dalam organisasi industri dijumpai pula kelompok kerja dengan derajat intensitas interaksi antar anggota yang berbeda-beda. Fiedler (1967) dalam Munandar, AS. (2001:219-221) memaparkan memberikan tipologi dari kelompok-kelompok kerja yang didasarkan pada sifat dan intensitas interaksi, yaitu :

Kelompok Interaksi (interacting groups)

Para anggota saling tergantung dan aksi atau tindakan mereka perlu dikerjakan dan disusun bersama untuk dapat menyelesaikan tugas kelompok dengan baik. Dengan perkataan lain kelompok interaktif memerlukan kooperasi dan koordinasi dari kegiatan para anggotanya dalam pelaksanaan tugas kelompok agar tercapai sasaran kelompok.

Kelompok konteraksi (counter-acting groups)

Anggota kelompok ini bekerja sama dalam melaksanakan tugas kelompok, tapi masing-masing dapat melaksanakan pekerjaannya relatif secara mandiri tidak saling tergantung. Setiap anggota kelompok, setiap tenaga kerja memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang dapat dilaksanakan tanpa banyak tergantung pada pelaksanaan tugas dari anggota kelompok lainnya.

Kelompok Koaksi (co-acting groups)

Para anggota kelompok bekerja sama untuk tujuan perundingan dan memufakatkan sasaran dan tuntutan yang bertentangan. Unjuk kerjanya (performance) diukur terbentuk karena adanya pertentangan atau konflik antar kelompok.

Fungsi kelompok kerja

Munandar (2001) memaparkan bahwa fungsi kelompok kerja dapat ditinjau dari persepsi anggota kelompok dan dari sudut pandang pimpinan organisasi. Suatu kelompok kerja dinilai baik jika memberikan makna bagi anggotanya, yaitu ketika anggota merasa kelompok kerja dapat memenuhi kebutuhan dan harapan kita. Seorang anggota kelompok akan berpikir mengundurkan diri sebagai anggota kelompok, apabila dirinya merasa kelompok tidak memuaskan, tidak mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya.

Suatu kelompok kerja dinilai baik oleh pimpinan organisasi jika para pimpinan kelompok kerja mampu bekerjasama, mampu memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan, serta masing-masing kelompok dapat melaksanakan fungsi sedemikian rupa sehingga sasaran-sasaran perusahaan dapat dicapai dan misi diwujudkan. Jika kelompok kerja dinilai kurang baik dalam melaksanakan tugas fungsinya maka akan diusahakan perbaikannya.

Kelompok dapat mengurangi rasa ketidakpastian. Kelompok menimbulkan rasa mampu mengatasi ancaman terhadap dirinya. Kelompok dapat memberikan rasa kepastian pada diri seseorang. Kelompok dapat memenuhi kebutuhan afiliasi dan keinginan untuk berhubungan dengan orang lain, akan rasa diperhatikan dan diterima oleh kelompok. Kelompok juga memberikan status sosial bagi dirinya.

Kelompok juga memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan upaya yang dapat dilakukan bersama-sama dengan anggota kelompok lain timbul rasa memiliki kekuasaan tertentu untuk dapat merealisasi apa yang diinginkan kelompok. Kelompok dapat menentukan tinggi produktivitas yang diinginkan, kelompok dapat melakukan pemogokan bila dirasakan perlu, kelompok dapat menetapkan mutu dari hasil kerja mereka. Anggota kelompok merasa memiliki kekuasaan tertentu karena merasa ditunjang oleh anggota-anggota kelompok lainnya. Kelompok dapat merangsang anggotanya untuk mencapai prestasi yang bermutu dan dapat memenuhi keinginan mereka untuk berprestasi.

- Fungsi Kelompok sebagai Pengembang, Penunjang dan Pemantap dari Identitas dan Pemeliharaan dari Harga Diri. Anggota memperoleh identitas dari kelompok kerjanya. Identitas kelompok kerja dikembangkan berdasarkan tugas pekerjaannya untuk menunjang dan memantapkan identitas setiap anggota kelompoknya. Selanjutnya identitas anggotanya memelihara harga diri mereka.
- Fungsi Kelompok sebagai Penetap dan Penguji Kenyataan/Realitas Sosial. Persepsi kelompok memberikan kepastian pada para anggota kelompok lepas dari benartidaknya, tepat tidaknya pandangan tersebut. Jika kelompok menganggap suatu keadaan sebagai nyata, maka keadaan tersebut nyata dan menimbulkan akibat yang nyata.
- Fungsi Kelompok sebagai Mekanisme Pemecahan Masalah dan Pelaksanaan Tugas. Setiap tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan menemui kesulitan, menemui masalah yang bersifat perorangan dapat juga bersangkutan dengan pelaksanaan tugas oleh seluruh kelompok. Pada masalah yang dihadapi kelompok, para anggota kelompok dapat saling mengisi dalam usaha dan sumbangan mereka memecahkan masalah kelompoknya.
- Fungsi Kelompok Bagi Organisasi. Kelompok kerja dapat memberikan sumbangan dalam rangka pencapaian sasaran kelompok kerja dan sasaran keseluruhan organisasi serta dalam usaha merealisasikan misi perusahaan, maka kelompok dapat berfungsi sebagai: pelaksana tugas yang majemuk dan saling tergantung, mekanisme pemecahan masalah, penghasil gagasan baru dan jawaban kreatif, pelancar dari pelaksanaan keputusan yang majemuk, vehicle/wahana dari sosialisasi dan pelatihan, dan penghubung atau koordinator utama antar beberapa departemen.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif melakukan analisis dan penyajian fakta secara sistematis sehingga lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Uraian kesimpulan didasari oleh angka yang diolah tidak terlalu dalam Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan pada data yang diperoleh (Azwar, S, 2011:6).

Variabel Penelitian

Sugiyono (2004:29) menjelaskan yang dimaksud variabel yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini mengukur satu variabel yaitu Persepsi terhadap Fungsi Kelompok Kerja.

Definisi Operasional

Definisi operasional dari persepsi terhadap fungsi kelompok kerja yaitu kecenderungan individu/karyawan menilai atau memandang positif atau negatif terhadap fungsi kelompok kerja bagi dirinya. Adapun fungsi kelompok kerja bagi individu meliputi a) memenuhi kebutuhan individu, yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan berafiliasi, kekuasaan, harga diri, dan prestasi; b) memantapkan identitas diri dan harga diri; c) menetapkan dan menguji kenyataan/realitas sosial; dan d) mekanisme pemecahan masalah dalam pelaksanaan tugas. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert, dengan interpretasi skor semakin tinggi skor maka persepsi karyawan terhadap kelompok cenderung positif yang berarti karyawan menilai kelompok bermakna bagi dirinya dan sebaliknya jika semakin rendah skor maka persepsi karyawan terhadap kelompok cenderung negatif yang berarti karyawan menilai kelompok kurang bermakna bagi dirinya.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah seluruh karyawan dari unit kerja yang ada di Universitas X Gresik. Karyawan tersebut berstatus karyawan dan karyawan tidak tetap dengan masa kerja yang bervariasi. Karyawan tetap adalah orang yang diangkat oleh ketua BPH untuk melaksanakan tugas-tugas tata laksana, pelayanan administrasi dan teknik. Karyawan tidak tetap adalah orang yang diangkat oleh Pembantu Rektor 1 untuk melaksanakan tugas-tugas tata laksana, pelayanan administrasi dan teknik dalam jangka waktu tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan skala likert yang disusun peneliti. Skala likert terdiri dari dua jenis pernyataan favorabel dan unfavorabel sebanyak 24, dengan dilengkapi empat pilihan jawaban yaitu SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; KS = Kurang Sesuai dan TS = Tidak Sesuai. Pilihan jawaban dibuat genap dalam rangka menghindari pilihan jawaban tengah. Penyusunan skala menggunakan validitas logik. Terdapat 7 pernyataan bernilai $r < 0,3$, artinya pernyataan tersebut kurang mampu membedakan antara kelompok berpersepsi positif dan kelompok berpersepsi negatif. Terdapat 17 pernyataan bernilai $r = 0,3 - 0,67$, artinya pernyataan tersebut mampu membedakan antara kelompok yang mempunyai persepsi positif dan kelompok yang mempunyai persepsi negatif. Penghitungan koefisien reliabilitas menggunakan dengan program SPSS dengan formula Alfa Cronbach 0,835, artinya skala likert yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut reliabel, mampu memberikan hasil pengukuran secara konsisten. Selain itu, digunakan juga angket berupa pertanyaan terbuka untuk melengkapi data.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data-data. Data-data yang berupa pilihan jawaban diklasifikasikan berdasarkan kesamaan pola selanjutnya masing-masing kelompok data dikode dengan angka yang berbeda. Langkah berikutnya data-data yang sudah berupa angka diolah didasarkan pada analisis prosentase dan analisis kecenderungan (trend).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Subyek Penelitian

Subyek penelitian mengisi kuisioner sebanyak 55 orang yang tersebar dari semua unit kerja yang ada. Karyawan tersebut berstatus karyawan dan karyawan tidak tetap dengan masa kerja yang bervariasi. Jum-

lah karyawan tetap 37 orang (67,3%) sedangkan jumlah karyawantidak tetap 18 orang (32,7%). Masa kerja karyawan tetap antara 3 tahun – 24 tahun sedangkanmasa kerja karyawan tidak tetap antara 3 bulan –2 tahun. Jumlah karyawan perempuan 30 orang(54,5%) sedangkan karyawan laki-laki 25 orang (45,5%). Para responden bekerja mulai jam07.30 – 14.30 bagi yang shift pagi. Beberapa unit memberlakukan shift pagi dan shift sore, shiftsore bekerja mulai 14.30 – 20.30.

Persepsi terhadap Fungsi Kelompok Kerja Bagi Individu

Pengolahan data dari hasil skala likert maka kecenderungan persepsi terhadap fungsikelompok kerja dikelompokkan menjadi 3 yaitu cenderung berpersepsi positif, cukup positif danberpersepsi negatif. Pengelompokkan didasarkan pada kriteria skor T yaitu jika Skor T > 70maka berarti persepsi positif, Skor T berkisar 30 < T < 71 maka berarti persepsi cukup positifsedangkan apabila T < 31 maka berarti persepsi negatif. Berdasarkan kriteria tersebut makadapat diketahui bahwa tidak ada karyawan berpersepsi negatif (0 %); sebanyak 17 karyawan(30,9%) berpersepsi cukup positif dan sebanyak 38 karyawan berpersepsi positif (69.1%).

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa 69.1% sebagian besar karyawan menilaikelompok kerjanya baik, memberikan makna bagi dirinya, karyawan merasa kelompok kerjadapat memenuhi kebutuhan dan harapannya.Sementara sebanyak 30,9% menilai kelompokkerjanya cukup baik, cukup bermakna bagi dirinya, karyawan merasa kelompok kerja dapatmemenuhi sebagian/beberapa harapan dan kebutuhannya. Hal yang positif yaitu tidak adakaryawan yang menilai kelompok kerjanya buruk, tidak bermakna bagi dirinya dan tidakmampu memenuhi harapan dan kebutuhannya. Kondisi tersebut menjadi suatu modal dasar yangsecara psikologis membuat karyawan untuk bertahan dalam kelompok kerja.

Pada pembahasan berikut akan dipaparkan adanya beberapa persepsi negatif darisebagian kecil karyawan berkisar antara 17 persen sampai dengan 36 persen pada tiap dimensifungsi kelompok bagi anggota. Peneliti perlu memaparkan adanya persepsi negatif ini agarsuasana yang kurang kondusif tersebut dapat diantisipasi agar tidak meluas pada karyawan.

Pada tabel 1 dari pernyataan favorabel dapat diketahui bahwa ada 27.5 persen karyawanmemilih jawaban kurang sesuai atau tidak sesuai pada pernyataan “Saya merasa dihargai ketika berhasil melakukan suatu tugas”; sebanyak 21.8 persen karyawan memilih jawabankurang sesuai atau tidak sesuai pada pernyataan “ Saya merasa unit kerja kurang memilikikekuatan untuk memperjuangkan kepentingan anggota; terdapat pula 18.5 persen karyawanmemilih jawaban kurang sesuai atau tidak sesuai pada pernyataan “merasa unitnya kurangkompak.

Tabel 1.
 Dimensi Fungsi Kelompok Kerja dalam Memenuhi Kebutuhan Psikologis (rasa aman, afiliasi, motivasi, power) Karyawan

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI (%)			
		TS	KS	S	SS
		FAVORABEL			
3	Saya merasa dihargai ketika berhasil melakukan suatu tugas	5.5	22	58	14.5
21	Saya menilai unit kerja saya memiliki kekuatan untuk memperjuangkan kepentingan anggota	9.1	12.7	52.7	25.5
9	Saya merasa anggota unit ini kompak sehingga berkinerja baik	5.5	13	38	43.5
		UNFAVORABEL			
13	Saya merasa ada rasa saling curiga diantararekan kerja	0	23.6	50.9	25.5
12	Saya mendapat celaan jika hasil kerja sayakurang memenuhi harapan	1.8	18.2	54.5	23.6
14	Saya merasa unit kerja lemah dalam memperjuangkan aspirasi anggota	7.3	18.2	49.1	25.5

Pada tabel 1 dari pernyataan unfavorabel dapat diketahui ada 23.6 persen karyawan yang merasa ada rasa saling curiga diantara rekan kerja; ada 20 persen karyawan yang merasa mendapat celaan jika hasil kerja saya kurang memenuhi harapan; dan ada 26.5 persen karyawan yang merasa bahwa unit kerja lemah dalam memperjuangkan aspirasi anggota.

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa ada 18.2 persen karyawan memilih jawaban kurang sesuai atau tidak sesuai pada pernyataan "Saya merasa bangga dikenal sebagai anggota unit kerja ini. Hal tersebut berarti karyawan merasa kurang memiliki kebanggaan sebagai bagian dari anggota unitnya.

Tabel 2.
Dimensi Fungsi Kelompok Kerja dalam Memantapkan Identitas diri dan Harga Diri

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI (%)			
		TS	KS	S	SS
		FAVORABEL			
16	Saya bangga dikenal sebagai anggota unit kerja ini	7.3	10.9	60	20

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 41.9 persen karyawan merasa percaya pada pandangannya sendiri daripada mengikuti pandangan kelompok dan sebanyak 20 persen karyawan merasa penilaian kelompok terhadap suatu realitas cenderung salah.

Tabel 3.
Dimensi Fungsi Kelompok Kerja Sebagai Penguat Realitas

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI (%)			
		SS	S	KS	TS
		UNFAVORABEL			
15	Saya percaya terhadap pandangan saya daripada mengikuti pandangan kelompok	5.5	36.4	40	18.2
19	Saya merasa penilaian kelompok terhadap suatu realitas cenderung salah	5.5	14.5	61.8	12.7

Berdasarkan tabel 4 diketahui terdapat 18.2 persen karyawan merasa teman-teman enggan memberikan saran yang terkait masalah pekerjaan dan terdapat 18.2 persen karyawan merasa teman-teman keberatan jika saya meminta bantuan.

Tabel 4.
Dimensi Fungsi Kelompok Kerja Sebagai Pemecahan Masalah

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI (%)			
		SS	S	KS	TS
		UNFAVORABEL			
4	Saya merasa teman-teman enggan memberikan saran yang terkait masalah pekerjaan	5.5	12.7	49.1	32.7
2	Saya merasa teman-teman keberatan jika saya meminta bantuan.	7.3	10.9	43.6	38.2

Harapan Anggota Kelompok

Subyek penelitian juga diminta untuk menyatakan harapan mengenai suasana dan hubungandengan rekan kerja. Berikut ini antara lain beberapa pernyataan yang dapat digali dari responden,yaitu :

- Agar lebih baik lagi
- Agar lebih baik, harmonis, saling membantu, kekeluargaan, team work baik
- Selalu mengutamakan kerjasama team
- Saya berharap menjadi lebih baik, baik segi kualitas maupun SDM
- Dalam suatu pekerjaan seharusnya saling menerima dan memberikan informasi demimemajukan suatu unit yang dijalankan , terutama komunikasi, adanya sumbang saran untukbekerja, pola pikir yang menunjukkan kemajuan sebuah unit
- Saya berharap dilingkungan kerja saya sesama rekan kerja saling terbuka, dan kerja samalebih ditingkatkan
- Bekerja selalu harus lebih baik, tepat, cermat, rapi, harus saling menghargai satu sama lain
- Seorang atasan/kepala/pimpinan harus dapat mengingatkan/menyampaikan pada bawahan mereka bila ada ketidak cocokan/kekurangan bawahan dalam pekerjaan secara langsung,jangan malah membicarakan hal tersebut ke orang lain yang membuat bawahan terkesanjelek. Karna membicarakan bawahan sama dengan membicarakan pimpinan itu sendiri danjika hanya diomongkan ke orang lain bagaimana tersebut bisa memperbaiki diri
- Baik....semoga lebih baik untuk kedepanya di unit kami
- Harapan saya agar sesama rekan kerja terjalin kerjasama yang baik dan saling menghargaisatu sama lain
- Meningkatkan rasa kekeluargaan, tidak individualis
- Saling kompak dan saling menghargai
- Saling berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya, saling membantu apabila adakesulitan dalam pekerjaan
- Semoga semuanya diberikan kekuatan iman, Amin
- Semoga suasana kerja di sini lebih baik lagi dan hubungan antar pegawai semakin erattanpa ada perbedaan status karyawan
- Saya berharap hubungan dengan rekan kerja di unit lain baik selalu bekerja sama danjangan ada saling curiga, saling membantu dengan ikhlas tanpa pandang bulu
- Komunikasi antar rekan kerja lebih ditingkatkan
- Bisa saling menghargai antar anggota. Bisa lebih menjadi suasana kerja yangmenyenangkan dan menenangkan bukan karena ada tekanan dari manapun agar bisamelakukan pekerjaan dengan lebih baik
- Hubungan antar rekan kerja harus solid satu sama lain
- Saya berharap tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak
- Sebenarnya antara team sudah kompak, tetapi yang saya harapkan untuk menjalinkomunikasi antar sesama sehingga kinerja dan produktifitas akan tercapai dengan baik.Pentingnya perencanaan, sked-jule akan mendukung tercapainya program kerja dengan rapi
- Sejauh ini hubungan antara rekan kerja sudah bagus tapi saya berharap komunikasi antarasatu dengan yang lainnya lebih ditingkatkan agar bisa terjalin suatu kerjasama yang lebihbagus lagi dari yang sekarang
- Saya berharap terjalin komunikasi yang lebih baik supaya lebih meningkatkan kinerja yangmaksimal
- Harmonis, kerjasama, saling mendukung, motivasi, penghargaan
- Sudah baik, harmonis
- Harapan saya pimpinan harus bisa menjadi teladan seperti nabi Muhammad SAW,pimpinan yang bijaksana yang bisa mengayomi dan memperhatikan kesejahteraankaryawan, kedepan harus dibangun tim SATPAM yang sulit san diperhatikan nasibnya dankeadilan karyawan honor atau kontrak lembur tanggal merah atau hari besar dihitung
- Harapan saya pemimpin lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan keadilan,kedepan harus dibangun team work yang kuat
- Saya berharap hubungan kerja antara atasan dan bawahan saling memperhatikan kesamaan dan keadilan, kesejahteraan bawahan harus diperhatikan itu lebih utama
- Saya berharap antara atasan saling memberi motivasi untuk semangat kerja, kesejahteraanbawahan

mohon diperhatikan untuk menuju yang lebih baik

- Harapan saya pimpinan solid dalam bekerja tidak saling mencurigai satu sama lain, adil dan bijak dan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama SATPAM
- Saya berharap dalam bekerja saling kompak terutama dalam satu unit
- Harapan kedepan semoga tercipta kerjasama yang baik antar rekan kerja sehinggamenghasilkan kinerja yang maksimal
- Harapanya, kiranya tercipta suasana kerja yang lebih dari saat ini, sehingga terbentukkesolidan, kenyamanan dan kemaksimalan yang lebih dari saat ini
- Kerja keras segala apapun yang sulit bisa dikerjakan dengan sukses.
- Saling kerja sama dan saling menghargai pendapat orang lain

Beberapa data yang terkait dengan harapan karyawan kepada anggota kelompok lainmaupun kepada pimpinan sebagaimana yang dipaparkan diatas, beberapa harapan tersebut dapatdikelompok menjadi enam kategori,yaitu :

- meningkatkan kerjasama dan saling membantu dalam melaksanakan tugas
- bersikap saling menghargai dengan sesama rekan kerja
- menjalin keterbukaan dalam berkomunikasi, saling berbagi informasi dengan sesame rekankerja, selain itu juga mengharapkan agar atasan memberikan umpan balik secaralangsung terkait dengan kinerja bawahan baik yang positif maupun negatif agar bawahandapat memperbaiki kinerja
- mempererat hubungan kekeluargaan, keakraban, menjaga keharmonisan dan ketenangandalam lingkungan kerja
- mengharapkan agar atasan lebih memberikan perhatian kepada bawahan baik terkaitdengan pelaksanaan tugas untuk memberikan motivasi maupun memperhatikan masalahkesejahteraan
- meningkatkan kualitas pekerjaan seperti membuat perencanaan program/kegiatan danwaktu pelaksanaan, memperhatikan ketepatan, keteraturan dan kerapian serta bekerja keras

Berdasarkan data yang diperoleh dari skala likert tentang persepsi terhadap fungsi kelompokkerja maupun pertanyaan terbuka mengenai harapan karyawan terhadap kelompok kerja, makabeberapa hal yang perlu dibenahi agar persepsi, proses interaksi dan aktifitas dalam kelompokberjalan dengan baik, yang meliputi : 1) Meningkatkan keterbukaan dalam berkomunikasi; 2)Membangun kepercayaan dalam kelompok; 3) Memenuhi kebutuhan untuk merasa dihargai,penghargaan dari orang lain; 4) Meningkatkan kohesifitas kelompok; 5) Meningkatkan kerjasama antar anggota kelompok; 6) meningkatkan kemampuan pemecahan masalah kelompok

- meningkatkan perhatian dan kepekaan atasan terhadap aspirasi dari bawahan danmemperjuangkannya

Walgito, B. (2007:78) menjelaskan bahwa dasar semua interaksi manusia dan untuk semuafungsi kelompok adalah komunikasi. Dua orang melihat satu dengan yang lain merupakan suatu proses yang kontinu dan mempunyai efek persepsi satu dengan yang lain serta mempunyaiekspektasi mengenai tindakan yang akan diperbuat.

Montebello, AR (2001:181-182) menjelaskan kelompok kerja yang efektif dapatdikembangkan melalui komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Komunikasi yang efektifberarti komunikasi yang relevan dan responsive. Komunikasi yang relevan berarti terfokus,ringkas, berorientasi pada tugas, sedangkan komunikasi responsif melibatkan banyak memberidan menerima yang didalamnya terdapat banyak probing (memastikan ketepatan dan kebenaraninformasi), mendengar secara aktif, membangun gagasan/ide-ide dan pandangan orang lain.Komunikasi yang relevan dan responsif akan menghasilkan dua hal yaitu pertama, hubunganinterpersonal dalam kelompok kerja menjadi lebih baik, anggota kelompok merasakan kepuasandan kebermanfaatn dalam hubungan interpersonal; kedua, produktifitas menjadi lebih besar,kelompok mengambil informasi yang penting, menganalisis dan mempertimbangkan informasitersebut yang selanjutnya digunakan untuk membuat keputusan, memecahkan masalah danmelaksanakannya.

Komunikasi yang efektif merupakan modal dasar untuk membangun kepercayaan.Membangun kepercayaan merupakan sesuatu yang mutlak dalam menjalin hubungan personalmaupun professional. Sebagaimana yang dijelaskan Covey. S.M.R. dan Merrill, RR. (2010:29) menjelaskan bahwa kepercayaan

melandasi dan mempengaruhi setiap hubungan, setiap komunikasi dan dalam setiap aktifitas yang melibatkan hubungan. Dasar kepercayaan dalam suatu hubungan adalah konsistensi perilaku. Kepercayaan dibangun berdasarkan perilaku tidak hanya sekedar perkataan. Covey, S.M.R. dan Merrill, RR. (2010:29) mendefinisikan kepercayaan sebagai keyakinan, lawan dari kepercayaan adalah ketidakpercayaan adalah kecurigaan. Apabila kita mempercayai orang lain maka kita mempercayai integritas, kemampuan dan prestasinya. Terdapat tiga belas perilaku kunci untuk membangun kepercayaan dalam sebuah hubungan. Tiga belas perilaku tersebut meliputi berbicara apa adanya; menunjukkan rasa hormat; menciptakan transparansi; memperbaiki kesalahan; menunjukkan loyalitas; memberikan hasil baik; menjadi lebih baik; menghadapi kenyataan, memperjelas harapan; mempraktekkan akuntabilitas; mendengarkan terlebih dahulu; memenuhi komitmen; dan memberikan kepercayaan. Apabila kepercayaan dan hubungan sudah terbangun maka akan menghasilkan kemampuan yang meningkat, membangkitkan kepercayaan semua pihak yang terlibat dalam hubungan dan mencapai hasil-hasil/kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap fungsi kelompok kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu karyawan berpersepsi negatif 0%; sebanyak 17 karyawan (30,9%) berpersepsi cukup positif dan sebanyak 38 karyawan berpersepsi positif (69.1%).
2. Terdapat beberapa persepsi negatif dari sebagian kecil karyawan berkisar antara 17 persen sampai dengan 36 persen pada tiap dimensi fungsi kelompok bagi anggota, yaitu :
 - Dimensi fungsi kelompok dalam memenuhi kebutuhan anggota, meliputi karyawan merasa kurang dihargai ketika berhasil melakukan suatu tugas dan merasa mendapat celaan jika hasil kerja saya kurang memenuhi harapan; karyawan merasa unit kerja kurang memiliki kekuatan untuk memperjuangkan kepentingan anggota; karyawan merasa unitnya kurang kompak dan karyawan merasa ada rasa saling curiga di antara rekan kerja.
 - Dimensi fungsi kelompok dalam menantapkan identitas dan harga diri adalah karyawan merasa kurang memiliki kebanggaan sebagai bagian dari anggota unitnya.
 - Dimensi fungsi penguat realitas, meliputi karyawan merasa percaya pada pandangannya sendiri daripada mengikuti pandangan kelompok dan karyawan merasa penilaian kelompok terhadap suatu realitas cenderung salah.
 - Dimensi fungsi mekanisme pemecahan masalah dan pelaksanaan tugas, meliputi karyawan merasa teman-teman enggan memberikan saran yang terkait masalah pekerjaan dan merasa teman-teman keberatan jika saya meminta bantuan.
3. Beberapa harapan karyawan kepada anggota kelompok lain maupun kepada atasan, yaitu:
 - meningkatkan kerjasama dan saling membantu dalam melaksanakan tugas
 - bersikap saling menghargai dengan sesama rekan kerja
 - menjalin keterbukaan dalam berkomunikasi, saling berbagi informasi dengan sesama rekan kerja, selain itu juga mengharapkan agar atasan memberikan umpan balik secara langsung terkait dengan kinerja bawahan baik yang positif maupun negatif agar bawahan dapat memperbaiki kinerja
 - mempererat hubungan kekeluargaan, keakraban, menjaga keharmonisan dan ketenangan dalam lingkungan kerja
 - mengharapkan agar atasan lebih memberikan perhatian kepada bawahan baik terkait dengan pelaksanaan tugas untuk memberikan motivasi maupun memperhatikan masalah kesejahteraan
 - meningkatkan kualitas pekerjaan seperti membuat perencanaan program/kegiatan dan waktu pelaksanaan, memperhatikan ketepatan, keteraturan dan kerapian serta bekerja keras.

Saran

Agar menghasilkan kinerja kelompok yang efektif maka diperlukan persepsi positif dari anggota kelompok karena persepsi yang positif menjadi sumber kepuasan dan meningkatkan kinerja individu di dalam kelompoknya. Oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan skill komunikasi yang efektif yaitu komunikasi yang relevan dan responsif dan membangun kepercayaan dalam menjalin hubungan dengan sesama anggota kelompok dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang konsisten.

Daftar Pustaka

- Edelmann, R.J, 1997. Konflik Interpersonal Di Tempat Kerja. Penerbit Kanisius. Yogyakarta
- Haslam, AS., 2001. Psychology In Organizations : The Social Identity Approach. SagePublication. London -Thousand Oaks- New Delhi
- Huraerah, A., dan Purwanto., 2006. Dinamika Kelompok : Konsep dan Apikasi. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung
- Montebello, A.R., 2001. Work Teams That Work. Jaico Publishing House. Mumbai
- Munandar, AS., 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta
- Covey, SR. dan Merrill, RR. (2010). The Speed of Trust : Satu Hal Yang Mampu Mengubah Segalanya, 2010. Penerbit Karisma Publishing Group Tangerang
- Sarwono, SW. 2002. Psikologi Sosial. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta
- Yuwono. I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, Muhamad, BS., Septarini, BG., 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya
- Walgito, B. 2007. Psikologi Kelompok. Penerbit CV. Andi Offse. Yogyakarta
- Buhler, P. 2005. Management Skills dalam 24 Jam. Penerbit Prenada. Jakarta
- Azwar, S. 2006. Statistik Deskriptif. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta