

Organisasi dan Kelompok Kerja



*Kenangan PKLI di AIDRAT (Perusahaan air Minum Dalam kemasan) yang berlokasi di **PonPes SUNAN DRAJAT LAMONGAN***



A. Pengertian organisasi dan kelompok kerja

Organisasi (Yunani: *ὄργανον*, *organon*-alat) adalah suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama.

Menurut Tossi, Rizzo, dan Carroll, organisasi ialah “.. *a group of people, working toward objectives, which develops and maintains relatively stable and predictable behavior patterns, even though the individuals in the organization may change. Usually we describe organization in terms of how they differ on three dimensions : complexity, formalization, and centralization.*”

Organisasi terdiri dari kelompok orang-orang yang bekerja dimana untuk mencapai tujuan organisasi dikembangkan dan dipertahankan pola-pola perilaku tertentu yang cukup stabil dan dapat diperkirakan sebelumnya. Pengembangan pola-pola tersebut akan tetap berlangsung meskipun orang-orang yang berada dalam organisasi itu berganti. Ada tiga dimensi yang penting dari organisasi, yaitu:

a. Kemajemukan (complexity)

Diartikan sebagai beragamnya kegiatan, fungsi, dan jumlah lapis dalam organisasi.

b. Formalisasi (formalization)

Mengacu pada adanya kebijakan, prosedur, dan aturan yang membatasi pilihan dari para anggotanya. Para anggota/tenaga kerjanya diharapkan berperilaku sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan aturan yang berlaku.

c. Pemusatan (centralization)

Mengacu pada penyebaran dari daya (power), dan wewenang (authority). Ada dua tipe pemusatan, yaitu: *centralized organization* (daya dan wewenang ada pada kedudukan tertinggi dalam organisasi) dan *decentralized organization* (hak dan tanggung jawab mengambil keputusan didelegasikan pada tingkat-tingkat yang lebih rendah dari organisasi).

Menurut pendapat dari Likert, organisasi merupakan sistem dari kelompok yang saling berkaitan. Kelompok yang saling berkaitan ini kemudian dihubungkan oleh tenaga kerja yang menduduki jabatan kunci dan menjadi anggota dari dua kelompok sekaligus, yang berfungsi sebagai *pasak penghubung* antara kelompok-kelompok.

Sedangkan pengertian kelompok kerja menurut Robbins adalah; *“two or more individuals, interacting and interdependent, who come together to achieve particular objectives.”*

Kelompok terdiri dari dua atau lebih orang, yang saling mempengaruhi dan saling tergantung, yang datang bersama-sama untuk mencapai sasaran tertentu. Schein mengatakan bahwa kelompok adalah: *“any number of people who interact with one another, are psychologically aware of one another, and perceive themselves to be a group.”*

Kelompok adalah sejumlah orang yang berinteraksi satu sama lain yang secara psikologikal sadar satu sama lain, dan mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok.

Dari definisi kelompok yang dikemukakan oleh Robbins dan Schein dapat disimpulkan bahwa kelompok kerja adalah sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain sekaligus mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Jadi, orang-orang yang berkumpul di kamar praktek dokter, atau orang-orang yang berada dalam kereta sebagai penumpang tidak merupakan kelompok bagi Schein, karena mereka tidak berinteraksi dan tidak melihat diri mereka sebagai kelompok.

Kelompok Kerja adalah sekumpulan orang, terdiri atas 2 anggota atau lebih yang :

1. Mempunyai tujuan yang sama
2. Mempunyai kepentingan sama
3. Saling bekerjasama
4. Saling berhubungan
5. Memiliki rasa ikut bertanggung jawab
6. Saling tergantung satu dengan lainnya

B. Teori-teori organisasi dan kelompok kerja

Teori Organisasi meliputi teori organisasi klasik, teori organisasi neoklasik, dan teori organisasi modern. Dibawah ini adalah penjelasannya

1. Teori Organisasi Klasik

Teori klasik (classical theory) kadang-kadang disebut juga teori tradisional yang berisi konsep-konsep tentang organisasi mulai tahun 1800(abad 18).

Dalam teori ini, organisasi secara umum digambarkan oleh para teoritis klasik sebagai organisasi yang sangat tersentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi, serta memberikan petunjuk mekanistik structural yang kaku dan tidak mengandung kreatifitas. Dalam teori ini organisasi didefinisikan sebagai struktur hubungan, kekuasaan-kekuasaan, tujuan-tujuan, peranan-peranan, kegiatan-kegiatan, komunikasi dan faktor-faktor lain bila orang-orang bekerja sama.

Ada 10 macam prinsip organisasi diantaranya :

- a. Prinsip penetapan tujuan yang jelas
- b. Prinsip kesatuan perintah
- c. Prinsip keseimbangan
- d. Prinsip pendistribusian pekerjaan
- e. Prinsip rentangan pengawasan
- f. Prinsip pelimpahan wewasan
- g. Prinsip departementasi
- h. Prinsip penetapan pegawai yang tepat
- i. Prinsip koordinasi
- j. Prinsip pemberian balas jasa yang memuaskan.

Teori Klasik berkembang dalam 3 aliran yaitu: teori birokrasi, teori administrasi, dan manajemen ilmiah.

a. Teori Birokrasi

Teori ini dikemukakan oleh Max Weber dalam bukunya “The Protestant Ethic dan Spirit of Capitalism”. Karakteristik-karakteristik birokrasi menurut Max Weber:

1. Pembagian Kerja yang jelas.
2. Hirarki wewenang yang dirumuskan secara baik
3. Program rasional dalam mencapai tujuan organisasi
4. Sistem prosedur bagi penanganan situasi kerja
5. Sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban posisi para pemegang jabatan
6. Hubungan antar pribadi yang bersifat impersonal.

b. Teori Administrasi

Teori ini sebagian besar dikembangkan atas dasar sumbangan Henri Fayol dan Lyndall Urwick dari Eropa serta Mooney dan Reiley dari Amerika. Henri Fayol mengemukakan dan membahas 14 kaidah manajemen yang menjadi dasar perkembangan teori ini yaitu:

1. Pembagian Kerja (Division of Work)
2. Wewenang dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan pengarahan
6. Mendahulukan kepentingan umum dari pada pribadi
7. Balas jasa

8. Sentralisasi
9. Rantai scalar
10. Aturan
11. Keadilan
12. Kelanggengan personalia
13. Inisiatif
14. Semangat korps

c. Manajemen Ilmiah

Manajemen Ilmiah dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor tahun 1900. Ada beberapa pendapat tentang manajemen ilmiah, salah satunya adalah mengatakan manajemen ilmiah merupakan penerapan metode ilmiah pada studi, analisa, dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Taylor mengemukakan empat kaidah dasar manajemen yang harus dilaksanakan dalam organisasi perusahaan, yaitu:

1. Menggantikan metoda-metoda kerja dalam praktek dengan berbagai metoda yang dikembangkan atas dasar ilmu pengetahuan tentang kerja yang ilmiah dan benar.
2. Mengadakan seleksi, latihan-latihan dan pengembangan para karyawan secara ilmiah.
3. Pengembangan ilmu kerja serta seleksi, latihan dan pengembangan secara ilmiah harus diintegrasikan.
4. Untuk mencapai manfaat manajemen ilmiah, perlu dikembangkan semangat dan mental para karyawan.

Teori organisasi klasik sepenuhnya hanya menguraikan anatomi organisasi formal. Dalam organisasi formal ada empat unsure pokok yang selalu muncul, yaitu:

- a. System Kegiatan yang terkoordinasi
- b. Kelompok orang
- c. Kerjasama
- d. Kekuasaan dan kepemimpinan

2. Teori Organisasi Neoklasik

Teori Neoklasik secara sederhana dikenal sebagai aliran hubungan manusiawi(The Human Relation Movement). Teori neoklasik dikembangkan atas dasar teori klasik. Dasar teori ini adalah menekankan pentingnya aspek psikologis dan social karyawan sebagai individu maupun sebagai bagian kelompok kerjanya. Perkembangan teori neoklasik dimulai dengan inspirasi percobaan-percobaan yang dilakukan di Hawthorne dan dari tulisan Hugo Munsterberg.

Percobaan-percobaan ini dilakukan dari tahun 1924 sampai 1932 yang menandai permulaan perkembangan teori hubungan manusiawi dan merupakan kristalisasi teori neoklasik. Pada akhirnya percobaan Hawthorne menunjukkan bagaimana kegiatan kelompok-kelompok kerja kohesif sangat berpengaruh pada operasi organisasi.

Dalam hal pembagian kerja, teori neoklasik mengemukakan perlunya hal-hal sebagai berikut:

- a. Partisipai

- b. Perluasan kerja
- c. Manajemen bottom-up

3. Teori Organisasi Modern

Teori modern biasanya disebut juga sebagai analisa sistem pada organisasi. Teori modern melihat bahwa semua unsur organisasi sebagai satu kesatuan dan saling ketergantungan, yang di dalamnya mengemukakan bahwa organisasi bukanlah suatu sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, akan tetapi organisasi merupakan sistem terbuka.

Teori modern dikembangkan tahun 1950, dalam banyak hal yang mendalam teori modern dengan klasik berbeda, perbedaan tersebut diantaranya:

- a. Teori Klasik memusatkan pandangannya pada analisa dan deskripsi organisasi, membicarakan konsep koordinasi, scalar dan vertikal.
- b. Teori Modern menekankan pada perpaduan dan perancangan menjadikan pemenuhan suatu kebutuhan yang menyeluruh, lebih dinamis dan lebih banyak variabel yang dipertimbangkan.

Dari semua teori ini, tidak satu teori pun yang dianggap paling lengkap atau paling sempurna, teori-teori itu satu sama lain saling mengisi dan saling melengkapi. Teori dianggap baik dan tepat apabila mampu memperhatikan dan menyesuaikan dengan lingkungan dan mampu memperhitungkan situasi-situasi tertentu.

Berdasarkan strukturnya, kelompok dapat dibedakan menjadi kelompok formal dan kelompok informal. Kelompok formal diberi batasan oleh struktur organisasi, yang berisi rincian tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu, yang pelaksanaannya akan menuju ke tercapainya sasaran dan misi keseluruhan organisasinya. Sedangkan kelompok informal adalah kelompok dimana tidak adanya batasan dari struktur organisasi. Kelompok informal terjadi secara spontan antara sejumlah tenaga kerja sebagai jawaban terhadap kebutuhan tertentu dari mereka.

Kelompok formal dapat dibedakan kedalam kelompok komando dan kelompok tugas. Kelompok komando adalah kelompok yang ditentukan oleh bagan organisasinya, terdiri dari para bawahan yang melapor secara langsung kepada seorang manajer tertentu. Sedangkan kelompok tugas adalah kelompok yang ditentukan oleh organisasi yang terdiri dari tenaga kerja yang bekerja bersama untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan batasan ini, maka kelompok komando dapat pula disebut dengan kelompok tugas. Hanya saja kelompok tugas dapat terdiri dari tenaga kerja yang berasal dari satuan-satuan kerja lain dalam organisasi dan hanya bersifat sementara.

Ditinjau dari berasalnya para anggota, kelompok informal dapat dibedakan menjadi kelompok informal mendatar, tegak, dan acak. Pada kelompok informal mendatar, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada satuan kerja yang sama dan atau berbeda yang terletak pada taraf atau tingkat organisasi yang sama. Sedangkan pada kelompok informal yang tegak, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada taraf atau tingkat organisasi yang berbeda-beda. Untuk kelompok informal acak, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada satuan kerja yang sama dan atau berbeda yang terletak pada tingkat organisasi yang sama dan/atau berbeda.

Berdasarkan alasannya menjadi anggota, kelompok informal dapat dibedakan menjadi kelompok minat atau kepentingan dan kelompok persahabatan. Pada kelompok informal

berdasarkan minat atau kepentingan, para anggotanya memiliki minat atau kepentingan yang sama. Misalnya minat pada bidang olahraga yang sama, minat pada kesenian yang sama, dan lain-lain. Dapat juga para anggotanya mempunyai kepentingan yang sama. Misalnya masing-masing anggotanya merasa perlu mendalami atau menguasai keterampilan khusus yang sama yang dirasakan perlu untuk masa depan mereka. Sedangkan pada kelompok informal persahabatan para anggotanya merasa saling tertarik, merasa saling cocok dengan ciri, dan sifat yang dimiliki masing-masing. Mereka memiliki nilai, pandangan, dan kebiasaan yang sama. Misalnya gank-gank pada remaja-remaja dan mahasiswa.

Dalam suatu organisasi atau kelompok kerja yang teridentifikasi sebagai sebuah manifestasi dalam perubahan

C. Penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam organisasi dan kelompok kerja

Psikologi dalam dunai industri tidak lepas dari mempelajari psikologi dalam organisasi, karena industri merupakan suatu organisasi. Dalam kaitan psikologi industri dan organisasi, psikologi hanya dikaitkan dengan ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia sebagai sumber daya dalam organisasi.

Sampai dengan Perang Dunia ke 2 psikologi industri (belum ada tambahan organisasi) kegiatan utamanya merupakan metode, fakta dan prinsip-prinsip psikologi pada manusia sebagai tenaga kerja. Setelah itu, psikologi industri dan organisasi menjadi ilmu mandiri dengan kegiatan-kegiatannya antara lain ; melaksanakan penelitian ilmiah dalam kaitannya dengan peran/perilaku manusia dalam organisasi, dan organisasi itu sendiri, mengembangkan teori-teori dan menguji kebenarannya, serta menerapkan penemuan-penemuan baru.

Psikologi industri dan organisasi terus diupayakan penggunaannya untuk kepentingan dan kemanfaatan semua pihak yang terkait dan harus diupayakan agar dalam penerapannya tidak terjadi penafsiran yang keliru.

Perilaku manusia yang dipelajari meliputi kegiatan-kegiatan seperti berjalan, berbicara, melompat, menulis, dan sebagainya. Termasuk kegiatan yang tidak dapat diamati secara langsung seperti ; berfikir, motivasi dan lain-lain.

Dalam pengamatan yang lebih sempit lagi, dilakukan melalui kelompok atau divisi dalam pekerjaan. Sejauh mana dampak satu kelompok atau unit kerja terhadap perilaku seorang tenaga kerja dan sebaliknya. Sejauh mana struktur, pola dan jenis organisasi mempunyai pengaruh terhadap para tenaga kerjanya, terhadap sekelompok tenaga kerja, terhadap seseorang tenaga kerja. Bagaimana perilaku manusia sebagai pekerja dalam setiap kelompok, bagaimana mengembangkan kelompok dalam organisasi dan bagaimana mengembangkan organisasi itu sendiri.

Selain mempelajari perilaku manusia sebagai pekerja, psikologi industrin dan organisasi juga mempelajari manusia sebagai konsumen. Perilaku manusia dipelajari di dalam lingkungan kerja, didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia dipelajari dalam interaksinya (hubungan timbale balik dan saling mempengaruhi) dengan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja fisiknya, dengan lingkungan social di pekerjaannya.

Jika sebagai tenaga kerja manusia menjadi anggota organisasi industrinya, maka sebagai konsumen manusia menjadi pengguna (user) dari produk atau jasa dari oerorganisasi industri.

[Kirimkan Ini lewat Email](#) [BlogThis!](#) [Berbagi ke Twitter](#) [Berbagi ke Facebook](#)