

# DINAMIKA KELOMPOK

MEMAHAMI, MENGELOLA  
DAN MENGUATKAN KERJA TIM

Hadí Pranoto, M.Pd., AIFO-FIT. | Yohansyah Indra Bangsawan | Muhammad Rafiul Amri | Aulia Nirmala Cita Sari  
Lucky Marena Liborti | Ketut Bunga Citra Lestari | Adinda Aprilia Putri | Novi adita sari | Ajeng Maylani  
Okta Viana putri ashari | Amelia Febby Ayu Rianingsih | Rizqi Miftakhul Karimah | Anindita Rahma Dianti  
Ruyunda Kayla G.D | Annisa Sabila Putri | Sangga Bunga Batari | Azza Lailatuzzahro | Sapta Canda Ruwahdini  
Bagas Saputra | Sela Monica Kusuma Adela | Carima Safira | Septi Aulia | Fanny Zatallini Awanis | Shintya  
Galang Fransiska | Sinta Dwi Kusuma | Indriani | Siti Qomariyah | Ika Khairunnisa | Sri Wahyuningsih  
Kansha Zweeka Manggarani | Syifaul khusna | Muhammad Fatur Rizqi | Taufik Zidan Al Khoiri  
Muhammad Rizqy Fauzan | Wulandari | Najwa Saja Sabila | Yuki novrian sudesta

# DINAMIKA KELOMPOK

MEMAHAMI, MENGELOLA  
DAN MENGUATKAN KERJA TIM

Hadi Pranoto, M.Pd., AIFO-FIT. | Yohansyah Indra Bangsawan | Muhammad Raful Amri | Aulia Nirmala Cita Sari  
Lucky Marena Liborti | Ketut Bunga Citra Lestari | Adinda Aprilia Putri | Novi adita sari | Ajeng Maylani  
Okta Viana putri ashari | Amelia Febby Ayu Rianingsih | Rizqi Miftakhul Karimah | Anindita Rahma Dianti  
Ruyunda Kayla G.D | Annisa Sabila Putri | Sangga Bunga Batari | Azza Lailatuzzahro | Sapta Canda Ruwahdini  
Bagas Saputra | Sela Monica Kusuma Adela | Carima Safira | Septi Aulia | Fanny Zatallini Awanis | Shintya  
Galang Fransiska | Sinta Dwi Kusuma | Indriani | Siti Qomariyah | Ika Khairunnisa | Sri Wahyuningsih  
Kansha Zweeta Manggarani | Syifaul khususna | Muhammad Fatur Rizqi | Taufik Zidan Al Khoiri  
Muhammad Rizqy Fauzan | Wulandari | Najwa Saja Sabila | Yuki novrian sudesta



---

**DINAMIKA KELOMPOK:**  
**Memahami, Mengelola Dan Menguatkan Kerja Tim**

---

Ditulis oleh:

Hadi Pranoto, M.Pd., AIFO-FIT. | Yohansyah Indra Bangsawan  
Muhammad Rafiul Amri | Aulia Nirmala Cita Sari | Lucky Marena Liborti  
Ketut Bunga Citra Lestari | Adinda Aprilia Putri | Novi Adita Sari | Ajeng Maylani  
Okta Viana Putri Ashar | Amelia Febby Ayu Rianingsih | Rizqi Miftakhul Karimah  
Anindita Rahma Dianti | Ruyunda Kayla G.d | Annisa Sabila Putri  
Sangga Bunga Batari | Azza Lailatuzzahro | Sapta Canda Ruwahdini  
Bagas Saputra | Sela Monica Kusuma Adela | Carima Safira | Septi Aulia  
Fanny Zatallini Awanis | Shintya | Galang Fransiska | Sinta Dwi Kusuma | Indriani  
Siti Qomariyah | Ika Khairunnisa | Sri Wahyuningsih | Kansha Zweeta Manggarani  
Syifaul Khusna | Muhammad Fatur Rizqi | Taufik Zidan Al Khoiri  
Muhammad Rizqy Fauzan | Wulandari | Najwa Saja Sabila | Yuki Novrian Sudesta

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh  
**PT Literasi Nusantara Abadi Grup**  
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok. B11 Merjosari  
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144  
Telp : +6285887254603, +6285841411519  
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com  
Web: www.penerbitlitnus.co.id  
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



---

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip  
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku  
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

---

Cetakan I, Juli 2025

Perancang sampul: bas.art

Penata letak: bas.art

**ISBN : 978-634-234-333-3**

viii + 96 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Juli 2025



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T. yang telah memberikan rahmat dan nikmat kepada kami sehingga dapat menyelesaikan buku **“DINAMIKA KELOMPOK: MEMAHAMI, MENGELOLA DAN MENGUATKAN KERJA TIM”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW., beserta keluarga dan sahabatnya.

Buku ini ditulis untuk dapat mempermudah berjalannya proses pembelajaran bagi pembaca maupun mahasiswa. Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan atas segala dukungan dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran yang membangun, guna menjadi acuan bagi kami untuk lebih baik lagi dalam menyusun buku. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Metro, Juni 2025

Penulis





## DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v

### **BAB I**

PENGANTAR DINAMIKA KELOMPOK.....	1
A. Definisi Dinamika Kelompok.....	1
B. Sejarah Perkembangan Studi Dinamika Kelompok.....	2
C. Pentingnya Dinamika Kelompok dalam Konteks Organisasi dan Sosial .....	4
D. Integrasi Nilai Keislaman.....	4
Daftar Pustaka.....	5

### **BAB II**

STRUKTUR DAN PERAN DALAM KELOMPOK .....	7
A. Peran formal dan informal .....	7
B. Norma Kelompok .....	9
C. Kepemimpinan dan Hierarki .....	10
D. Integrasi Nilai Keislaman.....	11
Daftar Pustaka.....	12

## **BAB III**

<b>TAHAPAN PERKEMBANGAN KELOMPOK.....</b>	<b>13</b>
A. Tahapan perkembangan kelompok .....	13
B. Dinamika Interaksi di Setiap Tahap Perkembangan Kelompok...	15
C. Tantangan Dan Strategi Di Setiap Tahapan Pada Model Truckman.....	17
D. Integrasi Nilai Keislaman.....	19
Daftar Pustaka.....	20

## **BAB IV**

<b>KOMUNIKASI DALAM KELOMPOK.....</b>	<b>21</b>
A. Pola Komunikasi Kelompok.....	21
B. Hambatan Komunikasi dan Cara Mengatasinya .....	23
C. Peran Bahasa Tubuh dan Emosi.....	25
D. Bahasa Tubuh dapat Memperkuat, Mendukung, atau Mengganggu Pesan Verbal yang Disampaikan. ....	25
Daftar Pustaka.....	26

## **BAB V**

<b>KEPEMIMPINAN DALAM TIM .....</b>	<b>29</b>
A. Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya .....	29
B. Gaya Kepemimpinan dan Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja .....	30
C. Membangun Kepemimpinan Partisipasif.....	31
D. Integrasi Nilai Keislaman.....	32
Daftar Pustaka.....	32

## **BAB VI**

<b>KONFLIK DALAM KELOMPOK .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis-Jenis Konflik.....	35
B. Penyebab Konflik dalam Tim .....	36

C. Strategi Resolusi konflik dan Mediasi .....	37
D. Integrasi Nilai Keislaman .....	38
Daftar Pustaka.....	38

## **BAB VII**

<b>PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK .....</b>	<b>41</b>
A. Teknik dan Metode Pengambilan Keputusan.....	41
B. Keputusan Konsensus vs Mayoritas.....	45
C. Risiko dan Bias dalam Keputusan Kolektif.....	46
D. Integrasi Nilai Keislaman .....	47
Daftar Pustaka.....	47

## **BAB VIII**

<b>KOLABORASI DAN SINERGI TIM .....</b>	<b>49</b>
A. Membangun Kerja Sama yang Efektif.....	51
B. <i>Trust</i> (Kepercayaan) sebagai Fondasi Tim.....	52
C. Mendorong Sinergi dan Inovasi.....	53
D. Integrasi Nilai Islam.....	54
Daftar Pustaka.....	55

## **BAB IX**

<b>MOTIVASI DAN DINAMIKA SOSIAL.....</b>	<b>57</b>
A. Teori Motivasi dalam Konteks Kelompok .....	57
B. Peran Emosi dalam Produktivitas Tim .....	58
C. Menjaga Semangat dan Komitmen Anggota.....	59
D. Integrasi Nilai Keislaman .....	60
Daftar Pustaka.....	61

## **BAB X**

<b>EVALUASI DAN KINERJA TIM.....</b>	<b>63</b>
A. Indikator Keberhasilan Tim .....	63
B. Teknik Evaluasi dan Umpan Balik.....	64
C. Perbaikan Berkelanjutan dan Pembelajaran Tim .....	64

D. Integritas Nilai Keislaman.....	65
Daftar Pustaka.....	65

## **BAB XI**

<b>MENGELOLA KEBERAGAMAN DALAM TIM .....</b>	<b>67</b>
A. Dinamika Kelompok Multikultural.....	67
B. Gender, Usia, dan Latar Belakang Dalam Tim.....	68
C. Mendorong Inklusivitas dan Toleransi.....	69
D. Integrasi Nilai-Nilai Keislaman.....	70
Daftar Pustaka.....	70

## **BAB XII**

<b>MEMBANGUN TIM UNGGUL DAN BERKELANJUTAN.....</b>	<b>71</b>
A. Strategi Pengembangan Tim Unggul dan Berkelanjutan.....	72
B. Studi Kasus Tim Sukses.....	74
C. Langkah-langkah Menguatkan Budaya Tim Positif.....	75
D. Integrasi Nilai Keislaman.....	76
Daftar Pustaka.....	76
Biografi Penulis.....	79



# BAB I

## PENGANTAR DINAMIKA KELOMPOK

### A. Definisi Dinamika Kelompok

Dinamika kelompok adalah studi tentang perilaku dan interaksi antar anggota dalam kelompok, untuk memahami kehidupan kelompok, pertumbuhan, hubungan antar anggota, serta hubungannya dengan kelompok lain atau lingkungan lebih luas. Proses ini mencakup interaksi timbal balik yang teratur dan dinamis sesuai tujuan tertentu.

Secara lebih spesifik, dinamika kelompok adalah proses yang mengubah individu-individu menjadi kelompok yang memiliki tujuan, kebiasaan, dan cara kerja bersama. Komunikasi verbal, nonverbal, serta media lainnya berperan penting agar anggota merasa terlibat aktif.

Menurut Kurt Lewin (dalam Thibaut, J.W. 1959), dinamika kelompok muncul dari interaksi dan gaya tarik menarik antar anggota yang menghasilkan kekuatan kelompok sebagai satu kesatuan. Dalam organisasi, dinamika kelompok meliputi interaksi sosial, komunikasi, peran, serta pola hubungan yang mendukung kreativitas, kepuasan kerja, pemecahan masalah, dan efisiensi.

Dengan demikian, dinamika kelompok adalah kajian tentang proses, hubungan, dan interaksi dalam kelompok yang memengaruhi pencapaian tujuan bersama, serta meningkatkan efektivitas kerja.

Ciri-ciri Kelompok:

1. Interaksi antar individu: adanya komunikasi dan kerja sama antar anggota.
2. Tujuan bersama: semua anggota memiliki tujuan yang ingin dicapai secara kolektif.
3. Struktur kelompok: terdapat pemimpin dan pembagian peran.
4. Norma atau aturan: kelompok memiliki aturan tertulis atau tidak tertulis yang disepakati bersama.
5. Rasa memiliki dan kohesi: ada perasaan saling memiliki, keterikatan, dan dukungan timbal balik antar anggota.

Komponen Utama Dinamika Kelompok:

1. Struktur kelompok: Menentukan peran dan posisi anggota.
2. Peran (*role*): Setiap anggota memiliki peran tertentu, sadar atau tidak.
3. Norma (*rules*): Aturan yang menjaga keteraturan dan kedisiplinan.
4. Kohesi kelompok: Ikatan emosional dan komitmen yang memperkuat kelompok.
5. Komunikasi: Tukar informasi yang menjadi dasar kerja sama.
6. Kepemimpinan: Pengaruh pemimpin terhadap arah, keputusan, dan semangat kelompok.

## **B. Sejarah Perkembangan Studi Dinamika Kelompok**

Studi dinamika kelompok berkembang seiring sejarah pemikiran sosial dan psikologi.

1. Zaman Yunani Kuno  
Plato menyatakan bahwa individu mencerminkan struktur sosial dalam kelompok seperti pemerintahan dan militer. Ini menjadi cikal bakal pemahaman tentang struktur kelompok.



# BAB II

## STRUKTUR DAN PERAN DALAM KELOMPOK

### A. Peran formal dan informal

Struktur organisasi berkaitan erat dengan pembagian peran dalam kelompok. Ini merupakan sistem yang mengatur posisi masing-masing anggota, tugas-tugas mereka, dan bagaimana hubungan antar bagian dalam kelompok dibangun. Struktur tersebut bukan hanya berfungsi secara resmi untuk mengatur jalannya organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk membagi dan menjalankan peran serta tanggung jawab masing-masing anggota. Dalam ilmu sosiologi dan psikologi, peran dalam kelompok dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu peran formal dan peran informal.

Kedua jenis peran tersebut sangat memengaruhi suasana dan cara kelompok bekerja, walaupun muncul dari asal-usul dan bentuk yang tidak sama. Peran formal adalah peran yang ditentukan secara resmi oleh kebijakan organisasi. Misalnya posisi seperti ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, atau kepala divisi. Setiap peran punya tugas dan wewenang yang telah ditetapkan secara jelas, serta menempati posisi tertentu dalam struktur hierarki yang telah disepakati oleh kelompok. Orang yang

menempati posisi ini biasanya dipilih atau ditunjuk berdasarkan kualifikasi tertentu. Dalam sistem formal, yang lebih penting adalah posisi atau jabatannya, bukan siapa orangnya.

Untuk memastikan peran formal dapat dijalankan secara optimal, diperlukan aturan, prosedur, dan kebijakan yang tertata dengan baik. Ini menunjukkan bahwa setiap anggota bertanggung jawab secara structural mereka bertindak berdasarkan peran yang diemban, bukan karena keinginan pribadi.

Sebaliknya, peran informal tidak ditetapkan secara resmi dalam struktur organisasi. Peran ini muncul secara alami dari hubungan sosial, kepribadian anggota, atau situasi dalam kelompok. Contohnya seperti orang yang jadi penengah saat ada konflik, motivator kelompok, atau yang sering memberi semangat. Meski tidak memiliki jabatan formal, mereka tetap bisa memberikan dampak yang kuat terhadap semangat kerja dan kekompakan anggota kelompok.

Tapi, di dalam organisasi dengan struktur formal yang jelas, peran formal dan informal seharusnya bisa saling melengkapi dan berjalan secara seimbang. Peran informal tidak boleh melampaui batas dan mengambil alih tugas-tugas resmi. Jika tidak seimbang, bisa menimbulkan konflik, gangguan hubungan antaranggota, atau bahkan membuat organisasi tidak berjalan efektif.

Jadi, struktur organisasi dalam sebuah kelompok tidak hanya mengatur siapa mengerjakan apa, tetapi juga mengelola hubungan antaranggota, pembagian wewenang, nilai-nilai kerja, serta lingkungan kerja di dalamnya. Jika peran formal dan informal berjalan seimbang, ditambah dengan sistem rekrutmen yang adil dan aturan internal yang baik, maka organisasi akan menjadi lebih fleksibel, efektif, dan fokus pada pencapaian tujuan bersama. Angelo J. Gonzalez (dalam Irawan, B. 2018) *Jurnal Administrative Reform*



# BAB III

## TAHAPAN PERKEMBANGAN KELOMPOK

### A. Tahapan perkembangan kelompok

Menurut Tuckman (seperti yang dijelaskan Suzanne Janansz, Karen Dowd, dan Beth Scheider pada tahun 2009), perkembangan sebuah kelompok biasanya melalui lima tahapan yang berbeda: pembentukan, terjadinya gejala, pembentukan aturan, pelaksanaan tugas, serta akhirnya, penanggulangan.

#### 1. Pembentukan (*Forming*)

Pada tahap awal ini, anggota kelompok masih merasa asing satu sama lain. Biasanya banyak anggota baru yang merasa canggung dan kebingungan pada saat memulai aktivitas, dikarenakan belum saling mengenal antar anggota dan belum memiliki hubungan lebih dekat serta belum menentukan apa yang ingin dicapai bersama. Selama masa pembentukan ini, beberapa anggota akan mencoba menguji siapa yang akan memimpin, menentukan tujuan bersama, mencari tahu apa yang sama dan berbeda di antara mereka, memperkuat tujuan utama, membuat jadwal kerja, saling mengenal, dan menetapkan aturan dasar.

2. Goncangan (*Storming*)

Pada tahap ini biasanya mulai munculnya konflik yang tak terhindarkan diantara anggota di dalam kelompok. Berapa dari anggota mungkin merasa kurang termotivasi dan mulai meragukan kemampuan kelompok untuk mencapai tujuan. Banyak konflik yang mungkin terjadi seperti perebutan posisi kepemimpinan kelompok, pengaruh, dan peran masing-masing. Biasanya, kelompok menjadi sedikit kacau pada tahap ini karena belum ada cara yang jelas untuk membicarakan perbedaan. Setiap anggota memiliki peran penting untuk membantu kelompok membangun cara berkomunikasi yang baik dan memfokuskan perhatian pada tugas, bukan pada perbedaan pribadi. Kelompok yang gagal mengatasi konflik di dalam kelompok berkemungkinan besar tidak akan berhasil.

3. Pembentukan Norma (*Norming*)

Di fase ini, semua anggota kelompok berusaha untuk menetapkan dan mengikuti aturan perilaku yang diterima bersama. Mereka mulai bekerja sama dan belajar menggabungkan cara dan prosedur baru yang telah disepakati. Pada tahap ini, para anggota berusaha untuk menciptakan keharmonisan antar individu didalam kelompok dengan menghindari adanya konflik yang tidak perlu, berinteraksi lebih baik dengan sesama anggota, saling percaya, dan membangun rasa kebersamaan dalam kelompok. Anggota mulai bisa saling mempercayai seiring dengan semakin jelasnya kontribusi masing-masing terhadap kelompok.

4. Melaksanakan Tugas (*Performing*)

Di fase ini, posisi setiap anggota dalam kelompok sudah jelas, tugas-tugas telah ditetapkan, dan perhatian anggota lebih terfokus pada menyelesaikan pekerjaan. Pada tahap ini kelompok mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa adanya konflik yang tidak perlu dan juga tidak perlu diawasi dari luar. Para anggota kelompok juga sudah menjalin hubungan yang sangat baik dan



# BAB IV

## KOMUNIKASI DALAM KELOMPOK

### A. Pola Komunikasi Kelompok

#### 1. Pengantar Komunikasi Kelompok

Komunikasi dalam kelompok bukan hanya bertujuan untuk menyampaikan informasi, tetapi juga untuk membangun kohesi, membentuk identitas bersama, serta menyelesaikan konflik dan mengambil keputusan. Efektivitas komunikasi kelompok sangat menentukan keberhasilan kerja sama dan pencapaian tujuan kolektif.

#### 2. Jenis Pola Komunikasi dalam Kelompok

Pola komunikasi dalam kelompok mengarah pada cara interaksi yang terbentuk di antara anggota kelompok. Ada Beberapa pola utama yang ditemukan yaitu:

##### a. Pola Komunikasi Rantai (Chain Pattern).

Pesan mengalir dari satu orang ke orang berikutnya secara berurutan. Kelebihannya adalah terstruktur, tetapi kekurangannya adalah potensi distorsi pesan tinggi dan lambat.

- b. Pola Komunikasi Y (Y Pattern)  
Salah satu anggota menjadi simpul utama. Efektif jika simpul mampu mengelola informasi, tetapi bisa menjadi sumber dominasi informasi dan sentralisasi kekuasaan.
  - c. Pola Komunikasi Roda (Wheel Pattern).  
Satu orang menjadi pusat komunikasi yang menerima dan menyebarkan informasi ke semua anggota.
  - d. Pola Komunikasi Lingkaran (Circle Pattern)  
Komunikasi terjadi antara anggota yang berdekatan. Cenderung demokratis dan partisipatif, namun bisa memperlambat pengambilan keputusan.
  - e. Pola Komunikasi All-Channel (Jaringan Terbuka)  
Semua anggota bisa saling berkomunikasi langsung. Sangat efektif untuk kolaborasi dan brainstorming, tetapi memerlukan tingkat kepercayaan dan disiplin tinggi.
3. Faktor Penentu Efektivitas Pola Komunikasi
- Efektivitas komunikasi dalam sebuah kelompok tidak hanya tergantung pada cara jaringan terstruktur, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, anatar lain:
- a. Tujuan Komunikasi  
Apakah tujuannya untuk menyampaikan informasi, membuat keputusan, atau menyelesaikan masalah? Pola komunikasi harus sejalan dengan tujuan tersebut.
  - b. Jumlah Anggota Kelompok  
Jumlah anggota yang lebih banyak meningkatkan kompleksitas pola yang dibutuhkan. Jaringan terbuka lebih sesuai untuk kelompok kecil.
  - c. Tingkat Kepercayaan dan Partisipasi  
Tanpa adanya kepercayaan, komunikasi yang terbuka akan kurang efektif. Kepercayaan merupakan dasar bagi keterlibatan yang aktif serta interaksi yang jujur dan terbuka.



# BAB V

## KEPEMIMPINAN DALAM TIM

### A. Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya ini tidak hanya menunjukkan pendekatan pemimpin dalam menjalankan fungsinya, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja dan dinamika hubungan antar individu dalam organisasi. Suhartini dkk (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan terbuka terhadap masukan.

Kepemimpinan yang mendorong keterlibatan aktif serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang berdampak langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja dan loyalitas pegawai. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai penguat hubungan antara individu dan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungan antara karakteristik organisasi dan hasil kerja karyawan. Kepemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi arahan, tetapi

juga sebagai fasilitator dan penghubung antara struktur organisasi dan kebutuhan individu. Gaya kepemimpinan yang transformatif, dalam hal ini, mampu menjembatani kesenjangan tersebut dengan mendorong komunikasi yang terbuka dan pencapaian tujuan bersama.

Implikasi praktis dari temuan ini mengarah pada pelatihan dan pengembangan kepemimpinan di berbagai tingkat organisasi. Investasi dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan, terutama dalam aspek komunikasi, empati, dan pemberdayaan tim, menjadi salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Gaya kepemimpinan yang adaptif juga diperlukan untuk menghadapi dinamika kerja yang terus berubah, khususnya dalam lingkungan kerja modern yang kompleks dan multigenerasional.

## **B. Gaya Kepemimpinan dan Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja**

Cara seseorang memimpin sangat penting untuk mengarahkan kerja dan seberapa efektif suatu waktu. Dua jenis kepemimpinan yang sering dibandingkan adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Masing-masing memiliki ciri khas yang unik: kepemimpinan transformasional, fokus pada motivasi, visi, dan hubungan emosional, sementara transaksional lebih menekankan pada sistem yang terstruktur, dihargai, dan pengawasan yang jelas terhadap tugas. Keduanya ditujukan untuk mencapai hasil yang optimal, meskipun metode yang digunakan berbeda.

Kepemimpinan transformasional bertumpu pada upaya untuk mengubah nilai dan cara berpikir bawahannya. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara kolektif. Studi oleh (Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina, H. 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan *sense of belonging*. Pemimpin semacam ini juga lebih sering menjadi agen perubahan, menciptakan inovasi, dan memperkuat komitmen emosional karyawan terhadap organisasi.



# BAB VI

## KONFLIK DALAM KELOMPOK

Menurut Robbins dalam (Brata, T.A. 2011), konflik merupakan sebuah proses interaksi antar individu dalam kelompok yang terjadi karena adanya ketidakcocokan di antara dua atau lebih sudut pandang, yang individu atau kelompok yang terlibat dalam hubungan interaksi, dengan dampak positif maupun negatif. Sementara itu, menurut Luthans dalam (Brata, T.A. 2011), konflik adalah suatu situasi yang terjadi karena terdapat kekuatan yang saling bertentangan, kekuatan tersebut muncul dari keinginan manusia. Konflik terjadi karena adanya perbedaan pandangan antara satu individu dengan individu lainnya, adanya persaingan antara individu, dan permusuhan, akan tetapi tidak semua permasalahan tersebut dapat mengakibatkan konflik. Hal tersebut berarti bahwa konflik tidak selalu negatif dan tidak harus untuk selalu dihindari, karena konflik yang ringan dapat memberikan hasil positif bagi individu dalam kelompok untuk berkembang.

### A. Jenis-Jenis Konflik

1. Konflik peran individu (*person-role conflict*), konflik ini menuju pada kondisi dimana suatu individu tidak dapat menerima aturan yang

telah ditentukan, sehingga seseorang tersebut memilih untuk tidak melaksanakan tugas

2. Konflik antar peran, konflik ini terjadi ketika individu harus berhadapan dengan pilihan sulit di antara dua atau lebih kewajiban yang dimilikinya. Misalnya, seorang pengawas di suatu organisasi atau ketua perwakilan buruh.
3. Sebuah konflik muncul ketika ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan dari berbagai pihak. Contohnya ketika seorang pemimpin harus memenuhi permintaan dari rekan-rekan dari berbagai fakultas.
4. Konflik yang terjadi karena adanya informasi yang bertentangan muncul ketika terdapat perbedaan dalam pesan-pesan yang sama disampaikan oleh satu individu kepada pihak lain.

## **B. Penyebab Konflik dalam Tim**

1. Perbedaan dalam Kepentingan  
Ketika individu atau kelompok mempunyai tujuan atau kepentingan yang terus menerus berubah, maka hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik. Sebagai ilustrasi, di suatu organisasi, satu bagian mungkin berencana untuk meningkatkan pendanaan, sedangkan bagian lainnya mungkin berusaha untuk memangkas anggaran.
2. Perbedaan Nilai dan Kepercayaan  
Tekanan dapat muncul karena disebabkan oleh berbagai perbedaan antara aturan kepercayaan, dan prinsip.
3. Komunikasi yang Tidak Efektif  
Kurangnya pemahaman atau komunikasi yang tidak efektif dapat menghasilkan terjadinya konflik. Informasi yang ambigu atau tidak jelas dapat memperburuk kondisi dan meningkatkan ketegangan.
4. Pertikaian atas Kekuasaan dan Pengendalian  
Pertentangan antara mengatur suatu kelompok atau organisasi dapat menimbulkan konflik. Ketidakpuasan salah satu individu terhadap kinerja kepemimpinan atau keputusan yang dibahas dalam kelompok akan menimbulkan ketegangan.



# BAB VII

## PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK

### A. Teknik dan Metode Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis yang dilakukan untuk memilih satu alternatif terbaik dari berbagai pilihan yang tersedia. Dalam (Nasution, Ahmad Risqi Syahputra, 2024) konteks kelompok, proses ini memerlukan teknik dan metode tertentu agar keputusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kebutuhan bersama.

#### 1. Teknik Pengambilan Keputusan

Teknik pengambilan keputusan merupakan langkah-langkah atau cara sistematis yang digunakan individu atau kelompok untuk memilih alternatif terbaik dari sejumlah pilihan yang ada. Dalam konteks kelompok, teknik ini tidak hanya mempertimbangkan aspek rasional, tetapi juga aspek sosial, emosional, dan komunikasi antaranggota. Menurut (Kurniasari, Evi. 2012) tujuan utama dari teknik ini adalah menghasilkan keputusan yang efektif, efisien, dan dapat diterima secara kolektif oleh semua pihak yang terlibat.

Adapun teknik dalam pengambilan keputusan diantaranya adalah:

- a. **Brainstorming**  
Teknik ini menekankan pada pencurahan ide secara bebas dari seluruh anggota kelompok tanpa ada kritik atau penilaian di awal. Semua gagasan dicatat dan kemudian dievaluasi bersama.
- b. **Konsensus**  
Teknik ini mengutamakan kesepakatan bersama tanpa adanya paksaan atau suara mayoritas. Dalam teknik ini, semua anggota memiliki hak suara yang setara, dan keputusan hanya diambil jika semua setuju.
- c. **Teknik voting (pemungutan suara)**  
Teknik voting (pemungutan suara) juga sering digunakan, terutama saat terjadi perbedaan pendapat yang tidak dapat disatukan melalui diskusi. Keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak.
- d. **Teknik Delphi**  
Teknik Delphi adalah teknik pengambilan keputusan yang dilakukan secara anonim dan berulang melalui kuesioner. Biasanya digunakan dalam kelompok besar atau ketika anggota kelompok tersebar di lokasi yang berbeda.
- e. **Teknik Nominal Group**  
Teknik nominal group menggabungkan elemen brainstorming dan voting, di mana setiap anggota secara individu menuliskan ide-idenya terlebih dahulu, kemudian mempresentasikan kepada kelompok.
- f. **Analisis SWOT**  
Analisis SWOT yang mempertimbangkan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman) sebelum membuat keputusan.

Dengan banyaknya teknik yang tersedia, penting bagi kelompok atau organisasi untuk memilih teknik pengambilan keputusan yang sesuai dengan karakter anggota, kompleksitas masalah, serta waktu



# BAB VIII

## KOLABORASI DAN SINERGI TIM

Kolaborasi adalah proses bekerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks tim, kolaborasi mencakup pembagian tugas, berbagi informasi, saling membantu, serta saling menghargai pendapat dan kontribusi satu sama lain. Kolaborasi menekankan pada keterbukaan, komunikasi yang efektif, dan kepercayaan antarpersonel dalam tim. Menurut (Wikan Galuh Widyarto, 2017), Kolaborasi adalah proses atau cara bekerja sama, sedangkan menurut Stephen Covey sinergi adalah hasil atau dampak dari kolaborasi yang baik. Kolaborasi bisa terjadi tanpa menghasilkan sinergi, jika tidak ada keselarasan visi dan nilai. Namun, sinergi hanya bisa terjadi jika ada kolaborasi yang harmonis, koordinatif, dan produktif. Sedangkan sinergi tim adalah kondisi di mana hasil kerja kelompok lebih besar dan lebih efektif dibandingkan hasil kerja individu secara terpisah (Stephen Covey, 1994: 21). Dalam sinergi, kekuatan masing-masing anggota tim saling melengkapi, sehingga kelemahan satu anggota dapat ditutupi oleh kekuatan anggota lain. Prinsip utama sinergi adalah “ $1 + 1 > 2$ ”, artinya kolaborasi yang efektif menghasilkan nilai tambah yang signifikan.

Kolaborasi dan sinergi tim merupakan dua konsep penting yang saling mendukung dalam menciptakan kerja kelompok yang efektif

dan produktif. Kolaborasi merujuk pada proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama (Bantam dkk., 2024). Dalam konteks tim, kolaborasi melibatkan pembagian tugas, pertukaran informasi, serta saling mendukung dan menghargai kontribusi satu sama lain. Kolaborasi hanya dapat berjalan baik jika terdapat komunikasi terbuka, kepercayaan antarpersonel, serta komitmen terhadap tujuan tim. Sementara itu, sinergi adalah hasil dari kolaborasi yang berhasil, yaitu ketika gabungan kerja individu menghasilkan sesuatu yang lebih besar dan bernilai daripada jika dikerjakan sendiri-sendiri. Sinergi tercapai ketika kekuatan dan keahlian tiap anggota tim saling melengkapi, sehingga tercipta solusi yang inovatif dan efisien. Dengan kata lain, sinergi adalah dampak positif dari kolaborasi yang harmonis, produktif, dan selaras dengan tujuan bersama.

Untuk mencapai kolaborasi dan sinergi yang baik, diperlukan unsur penting seperti komunikasi yang efektif, rasa saling menghormati, kepemimpinan inklusif, serta pembagian peran yang jelas. Jika unsur-unsur tersebut terpenuhi, maka manfaat yang diperoleh pun signifikan. Tim menjadi lebih efisien, kreatif, serta mampu menyelesaikan tantangan secara lebih cepat dan tepat (Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, 2024). Selain itu, kolaborasi yang kuat juga memperkuat motivasi dan semangat kebersamaan di antara anggota tim. Namun demikian, membangun kolaborasi dan sinergi bukanlah hal yang mudah. Beberapa tantangan seperti perbedaan pendapat, dominasi ego individu, atau kurangnya komunikasi dapat menghambat terbentuknya sinergi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya aktif untuk mengelola dinamika tim, seperti menyelenggarakan pelatihan komunikasi, menciptakan budaya kerja inklusif, serta menghargai kontribusi setiap anggota.

Secara keseluruhan, kolaborasi dan sinergi tim adalah fondasi penting dalam membentuk kelompok kerja yang solid dan berdaya saing tinggi. Tanpa kolaborasi yang efektif, sinergi tidak akan tercapai. Sebaliknya, dengan adanya kolaborasi yang kuat, tim akan mampu menciptakan hasil luar biasa yang tidak dapat dicapai secara individual.



# BAB IX

## MOTIVASI DAN DINAMIKA SOSIAL

### A. Teori Motivasi dalam Konteks Kelompok

Menurut Hasibuan (Dalam Ramadhan, D. Wahyuni, U.D. 2017) motivasi merupakan pemberian dorongan yang membangkitkan gairah kerja individu, mendorong mereka untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan terintegritas melibatkan semua daya upayanya guna mencapai kepuasan. motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari internal individu berkat adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk mengerjakan aktivitas dengan sepenuh hati, kegembiraan, serta kesungguhan.

Teori teori Motivasi:

1. Teori menurut *Hierarchy of Needs* yaitu, teori Hirarki Kebutuhan: Mengungkapkan bahwa setiap orang mempunyai beragam kebutuhan, di mulai dari kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lain seperti bermasyarakat dan kebutuhan realisasi diri. Kebutuhan ini sangat di perlukan untuk bertahan hidup setiap individu.
2. Teori Motivasi higenis, teori Faktor Ganda. Membagi faktor-faktor yang mendorong (misalnya, keberhasilan dan tanggungan) dari faktor-faktor yang semata-mata menahan

kekecewaan (misalnya, upah dan suasana kerja). Organisasi harus menjamin keberadaan faktor-faktor dorongan dan memperkecil faktor-faktor kebersihan yang tidak memacu.

3. Teori *Expectancy*, teori Harapan.

Mengungkapkan jika individu mungkin bisa terdorong jika mereka yakin bahwa usaha mereka pasti mendapatkan akhir yang diinginkan. Ini meliputi tiga asas: keinginan, perantara, dan kapasitas.

## B. Peran Emosi dalam Produktivitas Tim

Menurut Adelia, N. (2024), peran emosi dalam produktivitas terbagi menjadi 4 yaitu:

1. Menciptakan Kepercayaan dan hubungan pemimpin dengan pengelolaan emosi yang baik. Setiap anggota tim mendengarkan dengan memahami perasaan orang lain, berbelas kasih, dan memberikan respon yang membangun.
2. Mengelola tekanan situasi dan perselisihan Dalam situasi yang penuh paksaan, pemimpin yang memiliki emosi dengan baik mampu mengelola stres mereka sendiri dan menolong tim mereka agar tetap nyaman. Mereka juga dapat mengatasi perselisihan dengan bijaksana, meyakinkan bahwa kesulitan dapat dituntaskan dengan cara yang konstruktif juga produktif.
3. Meningkatkan semangat dan Keterikatan Pemimpin yang mengerti emosi dapat membangkitkan dan mendorong tim mereka dengan menyetujui hasil, menyampaikan dukungan, dan membangun tujuan yang jelas untuk masa depan. Setiap anggota tim harus dihormati dan mendapat perhatian tidak peduli siapapun mereka.
4. Mendorong Kerjasama dan pembaruan Dengan menghasilkan lingkungan di mana setiap orang merasa diperhatikan dan dihormati, pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi dapat menciptakan kerja sama dan pembaruan. Mereka membuat ruang bagi gagasan baru dan mendorong upaya setiap orang serta tim.



# BAB X

## EVALUASI DAN KINERJA TIM

### A. Indikator Keberhasilan Tim

Menurut Zulfaika (2018), keberhasilan sebuah kelompok tidak hanya diukur dari tercapainya tugas, tetapi juga dari sejauh mana kelompok mampu menjaga keseimbangan antara tiga unsur penting: kualitas hasil kerja, kedisiplinan terhadap waktu, dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Kelompok yang efektif bukan hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga mampu bekerja sesuai tenggat waktu serta meminimalkan pemborosan tenaga, waktu, dan energi. Lebih dari itu, keberhasilan kelompok sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan yang mampu mengarahkan jalannya kerja tim, pembagian tugas yang adil dan proporsional, serta kemampuan kolektif dalam menghadapi dinamika atau tantangan yang muncul melalui strategi yang tepat.

Dalam Putra, Y., Kurniawan, R., & Hasanah, D. (2022) menambahkan komunikasi yang lancar bagaikan aliran darah dalam tubuh tim, kepercayaan antar anggota adalah detak jantungnya, dan loyalitas menjadi nafas yang menjaga tim tetap hidup dan bergerak menuju tujuan bersama. meskipun struktur dan peran telah dibentuk dengan baik jika Tanpa

adanya komunikasi yang sehat, kepercayaan, dan loyalitas, tim berisiko mengalami ketimpangan dalam kerja sama

## B. Teknik Evaluasi dan Umpan Balik

Teknik evaluasi dan umpan balik yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam Rahmadani, A., Muspawi, & Rahman, M. (2025) menjelaskan bahwa evaluasi tim yang baik dimulai dari observasi langsung, penilaian objektif, hingga pemberian umpan balik yang berbasis data. Evaluasi yang efektif harus dilakukan secara sistematis dengan indikator yang jelas, melibatkan seluruh anggota tim melalui evaluasi sejawat (*peer evaluation*), serta diikuti dengan diskusi dan refleksi bersama.

Selain itu, menurut Irawan, R., Susanti, N., & Hidayat, A. (2024). Umpan balik yang efektif adalah umpan balik yang spesifik, disampaikan secara langsung, dan mampu mendorong perubahan positif. Memberikan saran untuk perbaikan ke depan dan saling memberi penilaian antar rekan dalam tim dapat membantu meningkatkan partisipasi serta rasa percaya diri setiap anggota

## C. Perbaikan Berkelanjutan dan Pembelajaran Tim

Perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) adalah proses memperbaiki cara kerja tim secara bertahap dan terus-menerus. Lebih dari sekadar membetulkan kekeliruan, langkah ini bertujuan untuk meningkatkan mutu kerja dan mempercepat laju tim menuju hasil yang lebih baik. Agar efektif, seluruh anggota tim perlu terlibat aktif dalam mencari solusi dan memberikan saran perbaikan.

Salah satu metode yang banyak digunakan adalah PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), yaitu:

1. Plan: Merencanakan perbaikan;
2. Do: Melaksanakan rencana;
3. Check: Mengevaluasi hasilnya;
4. Act: Menetapkan langkah lanjutan atau perbaikan tambahan.



# BAB XI

## MENGELOLA KEBERAGAMAN DALAM TIM

### A. Dinamika Kelompok Multikultural

Dinamika adalah interaksi dan interpedensi yang terjadi antara anggota kelompok dengan kelompok lain secara keseluruhan. Dinamika kelompok multikultural lebih mengacu pada interaksi dan juga perubahan yang biasa terjadi dalam kelompok yang memiliki keberagaman budaya, agama, dan juga latar belakang. Dinamika ini melibatkan bagaimana proses adaptasi, konflik, kerjasama, dan transformasi yang terjadi ketika kelompok berbeda saling berinteraksi dan mencoba untuk hidup bersama. Dalam dinamika kelompok yang multikultural memiliki beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, seperti:

1. Perubahan dalam sosial-budaya yang terus mengalami perubahan dalam nilai, norma, dan budaya yang dilakukan antar anggota kelompok dalam berinteraksi antar anggota kelompok yang berbeda.
2. Interaksi antar anggota atau kelompok yang melibatkan konflik, interaksi, kerjasama dan alikulturasi antar anggota atau kelompok yang berbeda.

3. Memiliki identitas kelompok dimana dalam dinamika multikultural setiap individu memiliki identitas yang dinamis dan dapat berubah seiring dengan interaksi dan pengalaman yang telah mereka dapatkan.
4. Ketegangan dan konflik sering muncul karena adanya perbedaan budaya, agama, dan kepentingan antar-individu yang dapat menyebabkan ketegangan dalam tim.
5. Integrasi dan kohesi sosial yang mencakup upaya dalam mencapai integrasi dan kohesi sosial, seperti bagaimana kelompok-kelompok yang berbeda dapat hidup secara berdampingan dengan tetap harmonis.

Sangatlah penting dalam memahami dinamika kelompok multikultural, karena dapat mendorong Inklusivitas dan menghargai keberagaman, mengatasi konflik, membangun kohesi sosial yang kuat dalam kelompok, serta dapat mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

## **B. Gender, Usia, dan Latar Belakang Dalam Tim**

Keberagaman yang ada dalam tim mencakup gender, usia, dan latar belakang, dapat memberikan dampak yang positif dalam kinerja tim. Keberagaman yang ada dalam tim bisa menghasilkan bermacam perspektif, ide, dan solusi yang kreatif dan inovatif. Sangatlah penting dalam mengelola keberagaman tim dengan baik agar tidak menimbulkan konflik yang bisa merugikan.

1. Gender : keberagaman gender yang ada dalam tim biasanya lebih bisa mengarah pada pemikiran yang lebih beragam untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Keberagaman gender bisa mempengaruhi gaya komunikasi dan pengambilan keputusan dalam tim, biasanya tim dengan anggota wanita cenderung lebih baik untuk membangun hubungan yang bisa menciptakan proses kerja yang lebih efektif.
2. Usia : memiliki usia yang berbeda dalam tim bisa menghasilkan ide-ide yang inovatif dan dapat memecahkan masalah dengan lebih efektif, karena dapat menggabungkan pengalaman yang berbeda dari setiap anggota tim.



# BAB XII

## MEMBANGUN TIM UNGGUL DAN BERKELANJUTAN

**M**embangun Tim Unggul dan Berkelanjutan adalah proses strategis yang menekankan pada pembentukan kelompok kerja yang tidak hanya berkinerja tinggi, tetapi juga mampu mempertahankan konsistensi dan relevansi dalam jangka panjang (Fifitrotin, 2024). Tim unggul ditandai oleh kolaborasi yang solid, produktivitas yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan fleksibel (Puspasari & Kuswinarno, 2024). Sementara itu, keberlanjutan dalam tim mencerminkan kemampuan tim untuk terus berkembang, berinovasi, dan mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi perubahan dan tekanan dari lingkungan luar.

Langkah awal dalam membangun tim unggul adalah memastikan adanya visi dan misi yang jelas serta dipahami bersama oleh seluruh anggota. Visi yang kuat menjadi arah utama kerja tim dan mendorong setiap anggota untuk bergerak secara sinergis menuju tujuan Bersama (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024). Nilai-nilai inti seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama juga harus ditanamkan sejak awal agar menjadi budaya kerja yang melekat dalam keseharian tim. Setiap

individu yang bergabung harus memiliki kompetensi yang relevan, sikap yang positif, serta kesediaan untuk belajar dan beradaptasi. Tim unggul bukan hanya terdiri dari orang-orang yang cerdas secara teknis, tetapi juga yang mampu bekerja dalam dinamika kelompok. Oleh karena itu, keseimbangan antara kemampuan individu dan kecocokan budaya tim sangat krusial.

Untuk menjaga keberlanjutan, tim perlu terus melakukan evaluasi dan pengembangan kapasitas. Pelatihan, pembinaan, serta kesempatan belajar harus diberikan secara berkala agar kemampuan anggota tidak stagnan (Padang dkk., 2025). Selain itu, penting juga bagi tim untuk terbuka terhadap umpan balik dan refleksi, sehingga mampu memperbaiki kekurangan dan memperkuat kelebihan yang ada. Proses ini menjadikan tim lebih adaptif dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kepemimpinan yang kuat juga memainkan peran penting dalam membangun tim unggul dan berkelanjutan. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan inspiratif mampu menyatukan anggota tim, menyelesaikan konflik, dan mengarahkan mereka ke arah yang benar. Pemimpin yang baik juga menjadi teladan dalam menjaga semangat kerja, integritas, serta konsistensi dalam mencapai tujuan jangka Panjang (Maulana, 2024).

Akhirnya, tim yang unggul dan berkelanjutan adalah tim yang tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga memiliki kesadaran akan pentingnya kesinambungan, peningkatan mutu, dan kesejahteraan seluruh anggota. Dengan fondasi yang kuat, nilai-nilai kerja yang sehat, serta kepemimpinan yang bijaksana, sebuah tim dapat berkembang menjadi unit kerja yang tangguh, inovatif, dan siap menghadapi masa depan dengan percaya diri.

## **A. Strategi Pengembangan Tim Unggul dan Berkelanjutan**

Strategi merupakan kerangka kerja konseptual yang berperan penting dalam mengarahkan proses pengambilan Keputusan, distribusi sumber daya, dan pembedaan struktur kerja menuju tujuan kolektif jangka



## BIOGRAFI PENULIS



**Hadi Pranoto, S.Pd., M.Pd, AIFO-FIT**, dilahirkan di Braja Asri pada tanggal 19 Juli 1991, anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Al-Mukarohmah lulus pada tahun 1996, SD Negeri Jerinjing lulus pada tahun 2002, SMP Negeri 3 Sungkai Utara lulus pada tahun 2006, SMA Negeri 2 Kota Bumi Jalawiyata lulus pada tahun 2009, S1 Jurusan Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana (Magister) S2 di Universitas Negeri Semarang Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2013/2014 dan lulus pada tahun 2015. Saat ini Penulis Bekerja Sebagai Dosen Prodi BK di Universitas Muhammadiyah Metro dari tahun 2015 sampai sekarang. Sertifikasi dan Kompetensi Nasional dan Internasional Ahli Ilmu Faal Olahraga Kebugaran Pada Tahun 2024. Karya Ilmiah Dosen dapat di lihat dalam **Google Scholar** link: [https://scholar.google.com/citations?user=1-M\\_8eQAAAAJ&hl=en](https://scholar.google.com/citations?user=1-M_8eQAAAAJ&hl=en) Kata Kunci Pencarian Hadi Pranoto, M.Pd., AIFO-FIT. **Sinta (Science and Technology Index)** <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/101964/?view=googlescholar>, **Karya Buku** : <https://>

sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/101964/?view=books, **Hak Cipta**  
: <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/101964/?view=iprs> .



**Yohansyah Indra Bangsawan**, dilahirkan di Rajabasalama pada tanggal 03 agustus 2007. Anak ke empat dari lima bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah : SD N 1 Rajabasa lama lulus pada tahun 2019, SMP N 1 Labuhan Ratu lulus pada tahun 2022, SMAN 1 WAY JEPARA lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas

Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2023/2024. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S1 Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro dari tahun 2024 sampai sekarang.

**Email:** [linaida965@gmail.com](mailto:linaida965@gmail.com)

**Ig:** [onlywith\\_hans](#)



**Muhammad Rafiul Amri**, dilahirkan di Belitang III karang sari ogan komering ulu timur pada tanggal 19 juni 2004. Anak pertama dari tiga bersaudara, Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah: Tk perwanida karang sari lulus pada tahun 2011, SDIT QURROTA'AYUN tanah merah lulus pada tahun 2017, KMI Pondok pesantren modern nurussalam lulus pada tahun

2023, Kemudian melanjutkan melanjutkan Pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan Bimbingan dan Konseling pada tahun akademik 2024/2025.

**Email:** [muhammadrafiul495@gmail.com](mailto:muhammadrafiul495@gmail.com)

**Ig:** [rafiul19604](#)



**Aulia Nirmala Cita Sari**, dilahirkan di Sumber Harapan pada tanggal 15 Juli 2003, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: PAUD Usaha Murni lulus pada tahun 2009, SDN 136/II Pelepat Ilir pada tahun 2015, SMPN 1 Pelepat Ilir lulus pada tahun 2018, SMKN 1 Pelepat Ilir di jurusan Teknik Audio Video lulus pada tahun 2021, kemudian melanjutkan

pendidikan program studi S1 Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro pada tahun akademik 2024/2025. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S1 program studi Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro dari tahun 2024 sampai sekarang.

**Email:** nirmalaaauliaa@gmail.com

**Ig:** nrmlaulia\_



**Lucky Marena Liborti**, dilahirkan di Sukaraja Nuban pada tanggal 16 Maret 2005, anak ke empat dari empat bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Pertiwi Kota Gajah lulus pada tahun 2011, SDN 2 Tulung Balak lulus pada tahun 2017, SMPN 2 Kota Gajah lulus pada tahun 2020, SMKN 1 Metro jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2023, kemudian melanjutkan

pendidikan program studi S1 Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro tahun akademik 2024/2025.

**Email:** luckymarena493@gmail.com

**Ig:** luckymlrr



**Ketut Bunga Citra Lestari**, dilahirkan di Joharan pada tanggal 08 April 2006, anak Keempat dari lima bersaudara. adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK KARTINI JOHARAN lusus 2011, SD Negri 1 JOHARAN Lulus 2018, SMP Negri 1 Putra Rumbia Lulus 2021, SMA Negri 1 Seputih Banyak Lulus 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro

Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** ketutbunga76@gmail.com

**Ig:** ktbungacitralestari



**Adinda Aprilia Putri**, dilahirkan di Gantiwarno Pekalongan pada tanggal 21 april 2006, anak kedua dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK PKK Karang Rejo lulus pada tahun 2012 , SDN 1 Gantiwarno lulus pada tahun 2018, SMPN 1 Pekalongan, lulus pada tahun 2021, SMAN 5 Metro lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** adindaaprilia2006@gmail.com

**Ig:** xxyy06\_



**Ajeng Maylani**, dilahirkan di Serang Banten Pada tanggal 12 Mei 2006, anak kedua dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK RA Bina Insan lulus pada tahun 2012, SDN 1 Metro Barat lulus pada tahun 2018, SMPN 7 Metro Timur lulus pada tahun 2021, SMAN 4 Metro Timur lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di

Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** ajengmaylani12@gmail.com

**Ig:** ajengmaylani



**Amelia Febby Ayu Rianingsih**, dilahirkan di Sumpster Metro Selatan pada tanggal 12 Februari 2006, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: PAUD Miftakhul Khoir Sumpster lulus pada tahun 2010, TK Pembina Metro Barat lulus pada tahun 2012, SDN 1 Metro Barat lulus pada tahun 2018, SMPN 9 Metro lulus pada tahun 2021, SMA Taruna Gajah

Mada Metro lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** ameliafebby12@gmail.com

**Ig:** ameliafebby12



**Anindita Rahmadianti**, dilahirkan di Panca Karsa Purna Jaya pada tanggal 20 Juli 2006, anak tunggal (semata wayang). Adapun pendidikan yang di tempuh adalah: TK Darma Wanita Melati lulus pada tahun 2012, SDN 01 Banjar Baru lulus pada tahun 2018, SMPN 01 Banjar Baru lulus pada tahun 2021, SMAN 01 Banjar Baru lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan Pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik

2024/2025.

**Email:** aninditarahma2005@gmail.com

**Ig:** aninn\_ditaa\_



**Annisa Sabila Putri**, dilahirkan di Metro, Lampung pada tanggal 11 Juli 2005 anak ke dua dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah: TK Aisiyah lulus pada tahun 2012. SDN 01 Mekar Jaya lulus pada tahun 2018, SMPN 1 Gunung Agung lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Gunung Agung lulus pada tahun 2024, Kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan Bimbingan Dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** annisasabila052@gmail.com

**Ig:** nisachan68



**Azza Lailatuzzahro**, dilahirkan di Rejo Basuki, Seputih raman pada tanggal 14 Juli 2005, anak kedua dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telat di tempuh adalah : RA Al-Hikmah Rejo Basuki lulus pada tahun 2012, SD N 3 Rejo Basuki lulus pada tahun 2018, MTs Ma'arif 02 Kotagajah lulus pada tahun 2021, Ma Ma'rif 09 Kotagajah lulus pada tahun 2024.

**Email:** azzalailatuzz@gmail.com

**Ig:** azzalzh



**Bagas saputra**, dilahirkan di pekalongan, Lampung timur pada tanggal 08 mei 2005, anakpertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telat di tempuh adalah: Tk Sabilul huda marga mulya lulus pada tahun 2012, SDN 1 marga mulya lulus pada tahun 2018, SMPN 02 Pekalongan lulus pada tahun 2021, MAN 01 Lampung timur lulus pada tahun 2024.

**Email:** bagassaputra7805@gmail.com

**Ig:** bgas\_ank\_bik



**Carima Safira**, lahir di Metro pada tanggal 18 Oktober 2006. Mengawali jenjang pendidikan di TK Perwanida Metro, kemudian melanjutkan ke SDN 3 Metro hingga lulus, kemudian SMPN 1 Metro, SMKN 1 Metro dengan mengambil jurusan Tata Boga. Saat ini, penulis tengah menempuh pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Metro, Program Studi Bimbingan dan Konseling.

**Email:** safirakharima@gmail.com

**Ig:** Kharimmey



**Fanny Zatlalini Awanis**, dilahirkan di tulang bawang pada tanggal 27 juli 2006, anak pertama dari ketiga bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah TK IT CENDIKIA tri tunggal jaya kec.banjar agung tulang bawang lulus pada tahun 2012, SD IT CENDIKIA tri tunggal jaya kec.banjar agung lulus pada tahun 2018,SMP IT CENDIKIA lulus pada tahun 2021,MAN 1 Lampung Tengah lulus pada tahun 2024,kemudian

melanjutkan pendidikan program S1 di universitas muhammadiyah metro jurusan bimbingan konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** zatalliniawanisfanny@gmail.com

**Ig:** fann\_zaa



**Galang Fransiska** Dilahirkan di Tanjung Inten Purbolinggo Lampung Timur pada tanggal 17 Desember 2005, anak kedua dari dua bersaudara, Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah: TK PGRI Toto Harjo lulus pada tahun 2012, SD Negeri 1 Toto Harjo lulus pada tahun 2018, SMP Negeri 1 Purbolinggo lulus pada tahun 2021, SMA Negeri 1 Purbolinggo lulus pada tahun 2024,

kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling.

**Email:** galangfransiska874@gmail.com

**Ig:** langgg.galll



**Indriani**, dilahirkan di Rumbia Lampung Tengah, pada tanggal 28 Desember 2005, Anak ke Dua dari Dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah TK Bangkit Bersama Mranggi Jaya lulus pada tahun 2012, SD N 1 Mranggi Jaya lulus pada tahun 2018, Smp N 1 Putra Rumbia lulus pada tahun 2021, SMA N 1 Rumbia lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan

Bimbingan Dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** indriyaniindriyani791@gmail.com

**Ig:** indriani\_28\_



**Ika Khairunnisa**, lahir di Way Kanan pada tanggal 6 Maret 2004. Ia merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pendidikan awal ditempuh di TK Aisyah Negara Batin hingga tahun 2009, kemudian melanjutkan ke SDN 1 Purwa Agung dan menyelesaikan jenjang sekolah dasar pada tahun 2015 Setelah itu, ia menempuh pendidikan di SMPN 4 Tulang Bawang Tengah hingga tahun 2018, dan melanjutkan ke SMKN 1 Tulang Bawang Tengah

yang diselesaikannya pada tahun 2021.

**Email:** ikakhirunnisa946@gmail.com

**Ig:** ikakhirunnisa\_



**Kانشa Zweeta Manggarani**, dilahirkan di Nganjuk Jawa Timur Pada tanggal 29 Juli 2006, anak pertama dari dua bersaudara Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: Tk Pkk Mulyosari lulus pada tahun 2012, SD Negeri 1 Metro Barat lulus pada tahun 2018, SMP Negeri 7 Metro Timur lulus pada tahun 2021, SMA Negeri 4 Metro Timur lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** kانشazweeta@gmail.com

**Ig:** kانشazweeta\_



**Muhammad Fathur Rizqi**, dilahirkan di bukoposo pada tanggal 14 juli 2006, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang di tempuh adalah: TK Dharma Wanita Bukoposo lulus pada tahun 2012, TK Dharma Danita Bukoposo, kec. Way Serdang Mesuji lulus pada tahun 2012, SDN 01 Bukoposo lulus pada tahun 2018, SMPN 3 Mesuji lulus pada tahun 2021, SMA Mamba'ul ulum lulus pada tahun 2024, Kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di universitas Muhammadiyah Metro jurusan bimbingan dan konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** riskimfr454@gmail.com

**Ig:** fathur\_rzqi



**Muhammad Rizqy Fauzan**, dilahirkan di Wonosari Pekalongan pada tanggal 28 April 2005, anak terakhir dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah : Tk Aisyiyah Bustanul Atfal Srisawahan lulus pada tahun 2011, SD N 1 Srisawahan lulus pada tahun 2017, SMP N 1 Kota Gajah lulus pada tahun 2020, SMK N 2 Metro lulus

pada tahun 2023, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** rizqyfauzan79@gmail.com

**Ig:** rizqyfauzan\_



**Najwa Saja Sabila**, lahir di Metro pada tanggal 09 November 2004, Pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Aisyiah bustanul athfal Margorejo Metro Selatan, SD IT Al-muhsin Metro Selatan, SMP Islamic center Bin-Baz Yogyakarta, SMA Islamic Center Bin-Baz Yogyakarta. Kemudian melanjutkan Pendidikan

Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** sabilanft@gmail.com

**Ig:** sabillanft\_



**Nirmala Safitri**, dilahirkan di Cempaka Nuban, Lampung Timur pada 09 April 2003. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Pertiwi Seputih Raman lulus pada tahun 2009, SDN 02 Rukti Harjo lulus pada tahun 2015, SMP Ma'arif 01 Seputih Raman lulus pada tahun 2018, SMAN 01 Seputih Raman lulus pada tahun 2021, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas

Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** nirmalasaftiri09@gmail.com

**Ig:** llaasbn



**Novi Adita Sari**, lahir di Tanjung Karang pada tanggal 02 Januari 2003. Mengawali jenjang pendidikannya di SDN 5 Pakuan Aji dan lulus pada tahun 2015. SMP PGRI 2 Sukadana hingga tahun 2018, SMAN 1 Sekampung pada tahun 2021. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Program Studi Bimbingan dan Konseling.

**Email:** noviaditaa0@gmail.com

**Ig:** nvaditaa



**Okta Viana Putri Ashar**, dilahirkan di Sukamarga Lampung Utara pada tanggal 05 Oktober 2006, anak tunggal. Pendidikan yang ditempuh adalah: TK Khairunisa sukamarga kec. Abung tinggi Lampung Utara lulus pada tahun 2012, SDN 1 sukamarga Kec. Abung tinggi Lampung utara 2018, UPTD SMPN 1 Abung Tinggi Lampung Utara lulus pada tahun 2021, SMK YP 96 Bukit kemuning Kec. Bukit Kemuning Lampung Utara lulus pada tahun 2024, Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025

**Email:** oktavianiputri283@gmail.com

**Ig:** Octavianaptri\_



**Rizqi Miftakhul Karimah**, Lahir di Metro, Lampung pada tanggal 23 Mei 2006, anak ke-4 dari 4 bersaudara. Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah: TK Al-jihad Metro Pusat kota Metro lulus pada tahun 2012, SDN7 Metro Utara lulus pada tahun 2018, SMP IT Bina Insani Metro lulus pada tahun 2021, Pondok Pesantren Aisyiyah Imadul Bilad kota Metro lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan

pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** Rizqimiftakhul89@gmail.com

**Ig:** kikiiuuu\_



**Ruyunda Kayla Gadis Dealova**, lahir di Seputih Banyak pada tanggal 20 Januari 2006. Mengawali jenjang pendidikan di TK Aisyiyah Seputih Banyak, SDN 1 Seputih Banyak, SMP IT Baitul Muslim Lampung Timur, SMAN 1 Seputih Banyak. Kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** ruyundakaylagadisdealova@gmail.com

**Ig:** kylaagads\_



**Sangga Bunga Batari**, dilahirkan di Purbasakti Lampung Utara pada tanggal 29 Agustus 2006, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Darmawanita Bandar Sakti lulus pada tahun 2012, SDN 1 Bandar Sakti lulus pada tahun 2018, SMPN 2 Tumijajar lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Tumijajar lulus pada tahun 2024, kemudian

melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** sanggabatari@gmail.com

**Ig:** sanggabungabatarii



**Sapta Canda Ruwahdini**, dilahirkan di Sumber Agung 25 September 2005, anak ke tiga dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah TK Bina Insani Kec. Seputih Mataram Lampung Tengah, lulus pada tahun 2011, SDN 1 Sumber Agung Kec. Seputih mataram pada tahun 2018, SMP Terpadu Daar Al Hikmah lulus pada tahun 2021, MAN 1 Lampung Tengah lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro jurusan bimbingan konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** ruwahdinisaptacanda@gmail.com

**Ig:** saptacanda\_



**Sela Monica Kusuma Adela** lahir di Trimulyo pada tanggal 19 Desember 2005. Memulai pendidikan di RA Ma'arif 1 Trimulyo, kemudian melanjutkan ke jenjang SD 10 Tegineneng, SMPN 15 Pesawaran dan menyelesaikannya pada tahun 2021, SMAN 2 Tegineneng dan lulus pada tahun 2024. Saat ini, sedang menempuh pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Muhammadiyah Metro, Program Studi Bimbingan dan Konseling.

**Email:** selamonickusumaadela@gmail.com

**Ig:** selamonicaaaa



**Septi Aulia**, dilahirkan di Way Kanan pada tanggal 2 september 2006, anak pertama dari tiga bersaudara. adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: SDN 2 Gistang lulus pada tahun 2018, SMPN 3 Blambangan Umpu lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Kasui lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di

Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** septtiaulia@gmail.com

**Ig:** septtiauliaa



**Shintya**, dilahirkan di Bumiratu Nuban, Lampung Tengah pada tanggal 17 Desember 2005, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK Mandiri Satu Atap Lampung Tengah lulus pada tahun 2012, SDN1 Terbanggi Subing lulus pada tahun 2018, SMPN 4 Gunung Sugih lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Punggur lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas

Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** Sintya1213@gmail.com

**Ig:** \_shntyaaa



**Sinta Dwi Kusuma**, lahir di Wonosari pada tanggal 10 April 2006. Memulai pendidikan di RA Ma'arif 1 Metro, SD Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama, Metro, Madrasah Tsanawiyah Roudlotut Tholibin Metro lulus pada tahun 2021. SMK Negeri 2 Metro pada konsentrasi keahlian Teknik Kimia Industri dan lulus pada tahun 2024.

**Email:** sintadwikusuma4@gmail.com

**Ig:** sintadwikusuma\_



**Siti Qomariyah**, lahir di Nyukang pada tanggal 17 Januari 1992. Ia merupakan anak keempat dari tujuh bersaudara. Menempuh pendidikan dasar di SDN 1 Nyukang Harjo, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Ma'arif 18 Nyukang Harjo, dan menamatkan jenjang menengah atas di SMAN 1 Abung Pekurun. Siti Qomariyah menikah pada tahun 2017 dan telah dikaruniai dua orang putra. Saat ini, sedang menempuh pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro, jurusan Bimbingan dan Konseling.

**Email:** siqom92@gmail.com

**Ig:** siti\_qomariy2h



**Sri Wahyuningsih**, dilahirkan di Metro, Lampung pada tanggal 30 April 2005. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: TK PKK Karang Rejo tahun 2011, SDN 8 Metro Utara lulus pada tahun 2018, SMPN 8 Metro lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Pekalongan Lampung Timur lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** sih83542@gmail.com

**Ig:** sriingshhh



**Syifaul Khusna**, dilahirkan di Sekampung Lampung Timur pada tanggal 31 Maret 2006. Adapun pendidikan yang ditempuh adalah: TK Ma'arif NU 31 Hargomulyo lulus pada tahun 2012, SDN 2 Hargomulyo lulus pada tahun 2018, SMPN 2 Sekampung lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Sekampung lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan Program S1 di Universitas

Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** syifahusna31@gmail.com

**Ig:** syifaulkhsna



**Taufik Zidan Al-Khoiri**, di lahirkan di Kota Metro pada tanggal 07 Maret 2006 anak tunggal. Adapun pendidikan yang telah di tempuh adalah: TK Aisyiyah Bustanul Atfa Bauh Gunung Sari lulus pada tahun 2013, MI Muhammadiyah Bauh Gunung Sari lulus pada tahun 2018, MTS Muhammadiyah Bauh Gunung Sari lulus pada tahun 2021, SMAN 1 Sekampung Udik Kab.Lampung Timur lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan Konseling tahun 2024/2025.

**Email:** Taufikzidan7828@gmail.com

**Ig:** \_tfkzidan



**Wulandari**, dilahirkan di Trimulyo Lampung barat pada tanggal 26 februari 2005, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang ditempuh adalah TK Baitul Rahman lulus pada tahun 2011 . SDN 2 Karang Endah lulus pada tahun 2017 . Mts As'sa Adah seputih jaya lulus pada tahun 2020. MAN 1 Lampung Tengah terbanggi besar lulus pada tahun 2023. Kemudian melanjutkan pendidikan Program S1 di Universitas Muhammadiyah Metro Jurusan Bimbingan dan konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** wulanndariyy@gmail.com

**Ig:** wulanndarly\_



**Yuki Novrian Sudesta**, dilahirkan di Metro pada tanggal 11 November 2005, anak pertama dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah TK Pembina Metro Barat Kec. Mulyosari 16 a lulus pada tahun 2011, SDN 1 Metro Barat 16 a lulus pada tahun 2017, SMP daarul qur'an lampung pesawaran lulus pada tahun 2020, MA ali maksum krapyak Yogyakarta lulus pada tahun 2024, kemudian melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Muhammdiyah Metro program studi Bimbingan Konseling tahun akademik 2024/2025.

**Email:** okeokeyuki@gmail.com

**Ig:** yuki\_sudesta



# DINAMIKA KELOMPOK

MEMAHAMI, MENGELOLA  
DAN MENGUATKAN KERJA TIM

**Buku** "Dinamika Kelompok: Memahami, Mengelola dan Menguatkan Kerja Tim" menyajikan kajian mendalam tentang bagaimana kelompok terbentuk, berproses, dan berkembang menjadi tim yang solid dan produktif. Dalam dunia kerja maupun pendidikan, kerja tim merupakan kunci keberhasilan. Oleh karena itu, pemahaman yang utuh mengenai dinamika kelompok menjadi hal yang sangat penting.

Dimulai dari konsep dasar tentang struktur dan peran dalam kelompok, buku ini mengulas fase-fase perkembangan tim, dinamika komunikasi, serta faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi efektivitas kelompok. Selain itu, pembaca diajak untuk memahami konflik dalam tim secara konstruktif, serta strategi mengelola perbedaan agar menjadi kekuatan yang memperkaya kerja bersama.

Melalui pendekatan teoritis yang diperkaya dengan studi kasus, refleksi praktis, dan tips aplikatif, buku ini menjadi panduan komprehensif bagi fasilitator, pemimpin tim, guru, pelatih, maupun siapa saja yang terlibat dalam kerja kolaboratif.

Buku ini tidak hanya mengajak pembaca untuk memahami kelompok dari luar, tetapi juga merefleksikan peran diri dalam proses kolaborasi yang dinamis dan penuh tantangan. Dengan begitu, terbentuklah kerja tim yang lebih harmonis, efektif, dan berorientasi pada tujuan bersama.



✉ [literasinusantaraofficial@gmail.com](mailto:literasinusantaraofficial@gmail.com)  
🌐 [www.penerbitlitnus.co.id](http://www.penerbitlitnus.co.id)  
📞 Literasi Nusantara  
📞 [literasinusantara.com](http://literasinusantara.com)  
☎ 085755971589

Pendidikan

+17

ISBN 978-634-234-333-3



9 786342 343333