



# Dinamika Kelompok

**Kunci Sukses** dalam  
Kepemimpinan dan Organisasi



Hadi Pranoto, S.Pd., M.Pd., AIFO-FIT. - Lucky Fajar Kustanto - Farhan Al Iksan  
Awliya Rizky Khairani Wahyono - Isna Diniyyah Nayasha - Naysila Rahmadani Saputri  
Abbiyu Rakha Wijaya - Adinda Amelia - Adinda Maharani - Adis Erihana - Alfina  
Aulia Zahra - Bella Anggita Dwi Cahya - Deviana Maharani - Desma Amanda Suryaningtyas  
Dhea Raesa Hakima - Dhava Raditya Febryan - Dhyta Desmalia - Dika Saputra  
Dlocha Fritzy Surya - Disna Avantiarani - Esses Varentin Syahlani - Gita Amanda  
Husna Amalina Majidah Salma - Lana Aisyah - Muhammad Zacky Naufal  
Nada Nayla Zahira - Nadine Aulia Hakim - Naesela Avenda Fibrivatika  
Nafi Isatul Mukaromah - Nazaretha RWY - Nunik Anggraini - Oktafia Suci Rahmadani  
Prima Putra Pratama - Putri Khoirun Nisya - Raisya Amelia - Reni Iklima - Septi Andini  
Syabila Zahwa Awalia - Tegar Vico Ferdiantoro - Tier Nabila

# Dinamika Kelompok



**Kunci Sukses** dalam  
Kepemimpinan dan Organisasi

Hadi Pranoto, S.Pd., M.Pd., AIFO-FIT. - Lucky Fajar Kustanto - Farhan Al Iksan  
Awliya Rizky Khairani Wahyono - Isna Diniyah Nayasha - Naysila Rahmadiani Saputri  
Abbiyu Rakha Wijaya - Adinda Amelia - Adinda Maharani - Adis Erliana - Alfina  
Aulia Zahra - Bella Anggita Dwi Cahya - Deviana Maharani - Desma Amanda Suryaningtyas  
Dhea Raesa Hakima - Dhava Raditya Febryan - Dhyta Desmalia - Dika Saputra  
Diocha Fritzzy Surya - Disna Avantiarani - Esses Varentin Syahlani - Gita Amanda  
Husna Amalina Majidah Salma - Lana Aisyah - Muhammad Zacky Naufal  
Nada Nayla Zahira - Nadine Aulia Hakim - Naesela Avenda Fibrivatika  
Nafi Isatul Mukaromah - Nazareth RWY - Nunik Anggraini - Oktafia Suci Rahmadani  
Prima Putra Pratama - Putri Khoirun Nisya - Raisya Amelia - Reni Iklima - Septi Andini  
Syabila Zahwa Awalita - Tegar Vico Ferdiantoro - Tier Nabila



---

## DINAMIKA KELOMPOK

### Kunci Sukses dalam Kepemimpinan dan Organisasi

---

Ditulis oleh:

**Hadi Pranoto, S.Pd., M.Pd., AIFO-FIT. - Lucky Fajar Kustanto - Farhan Al Iksan  
Awliya Rizky Khairani Wahyono - Isna Diniyyah Nayasha - Naysila Rahmadiani Saputri  
Abbiyu Rakha Wijaya - Adinda Amelia - Adinda Maharani - Adis Erliana - Alfina  
Aulia Zahra - Bella Anggita Dwi Cahya - Deviana Maharani - Desma Amanda S  
Dhea Raesa Hakima - Dhava Raditya Febryan - Dhyta Desmalia - Dika Saputra  
Diocha Fritzzy Surya - Disna Avantiarani - Esses Varentin Syahlani - Gita Amanda  
Husna Amalina Majidah Salma - Lana Aisyah - Muhammad Zacky Naufal  
Nada Nayla Zahira - Nadine Aulia Hakim - Naesela Avenda Fibrivatika  
Nafi Isatul Mukaromah - Nazaretha RWY - Nunik Anggraini - Oktafia Suci Rahmadani  
Prima Putra Pratama - Putri Khoirun Nisya - Raisya Amelia - Reni Iklima - Septi Andini  
Syabila Zahwa Awalia - Tegar Vico Ferdiantoro - Tier Nabila**

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](http://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: Noufal Fahriza

Penata letak: Noufal Fahriza

**ISBN : 978-634-234-332-6**

viii + 112 hlm.; 15,5x23 cm.

©Juli 2025

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku ini berhasil disusun dengan judul “Dinamika Kelompok: Kunci Sukses dalam Kepemimpinan dan Organisasi”. Penulisan buku ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan aplikatif mengenai konsep-konsep penting dalam dinamika kelompok, mulai dari pembentukan, komunikasi, kepemimpinan, hingga strategi penyelesaian konflik dalam konteks kelompok.

Materi dalam buku ini disusun berdasarkan kajian teori, temuan empiris, serta pengalaman praktis yang relevan dengan dunia pendidikan, organisasi, dan sosial. Harapannya, buku ini tidak hanya menjadi referensi akademik, tetapi juga bisa menjadi panduan praktis bagi mahasiswa, pendidik, fasilitator kelompok, maupun siapa saja yang tertarik dengan pengembangan kelompok yang solid dan dinamis.

Kami menyadari bahwa penulisan buku ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan edisi selanjutnya.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberi manfaat dan membuka wawasan pembaca dalam memahami pentingnya dinamika kelompok dalam kehidupan sehari-hari.

**Penulis**



# DAFTAR ISI

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

## BAB 1.

### PENGERTIAN DINAMIKA KELOMPOK ..... 1

- A. Asal Usul Konsep Dinamika Kelompok ..... 1
- B. Definisi Dinamika Kelompok Menurut Para Ahli ..... 3
- C. Komponen Dasar dalam Dinamika Kelompok ..... 4
- D. Perbedaan Antar Kelompok dan Kerumunan ..... 6
- E. Fungsi Dinamika Kelompok dalam Organisasi..... 7

## BAB 2.

### PEMBENTUKAN DAN PERKEMBANGAN KELOMPOK (FORMING, STORMING, NORMING, PERFORMING DAN ADJOURNING) ..11

- A. Definnisi Pembentukan dan Perkembangan Kelompok.... 11

## BAB 3.

### TAHAPAN PEMBENTUKAN KELOMPOK STRATEGIS AWAL MEMBANGUN ORGANISASI YANG SOLID SEBAGAI KUNCI MEMBENTUK TIM SUKSES.....17

- A. Konsep dan Definisi Tim Sukses..... 17
- B. Tahap-Tahap Pembentukan Kelompok..... 18

- C. Strategi Membangun Kelompok yang Solid..... 19
- D. Evaluasi dan Refleksi dalam Pembentukan Tim Sukses..... 20

## **BAB 4.**

### **KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KELOMPOK ..... 23**

- A. Pengertian ..... 23
- B. Jenis Komunikasi dalam Kelompok ..... 24
- C. Hambatan dalam Komunikasi Kelompok ..... 28
- D. Strategi Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Kelompok..... 30

## **BAB 5.**

### **KEPEMIMPINAN DALAM DINAMIKA**

### **KELOMPOK ..... 33**

- A. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan ..... 33
- B. Tipe Kepemimpinan dalam Dinamika Kelompok..... 34
- C. Jenis Gaya Kepemimpinan dan Peran Terhadap Dinamika Kelompok..... 34

## **BAB 6.**

### **PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK**

### **(MODEL PENGAMBILAN KEPUTUSAN,**

### **MUSYAWARAH, VOTING, DAN**

### **BRAINSTORMING) ..... 37**

- A. Pengertian Pengambilan Keputusan..... 37
- B. Tujuan Pengambilan Keputusan..... 38
- C. Model Pengambilan Keputusan..... 39

## **BAB 7.**

### **MANAJEMEN KONFLIK DALAM KELOMPOK (JENIS KONFLIK, PENYEBAB, SERTA STRATEGI RESOLUSI DAN PENCEGAHAN) .....43**

- A. Definisi Manajemen Konflik Dalam Kelompok..... 43
- B. Jenis-Jenis Konflik..... 45
- C. Penyebab Terjadinya Konflik ..... 47
- D. Strategi Resolusi dan Pencegahan Konflik Dalam  
Kelompok..... 49

## **BAB 8.**

### **MOTIVASI DAN KOHESI KELOMPOK (FAKTOR PENDORONG MOTIVASI KELOMPOK DAN CARA MEMBANGUN KEKOMPAKAN) ..... 53**

- A. Pengertian Motivasi..... 53
- B. Faktor Pendorong Motivasi Kelompok ..... 56
- C. Cara Membangun Kekompakan dalam Kelompok ..... 58

## **BAB 9.**

### **BUDAYA DAN NILAI DALAM KELOMPOK ..... 61**

- A. Pengertian Nilai dan Budaya dalam Kelompok..... 61
- B. Pengaruh Budaya dan Nilai membentuk Prilaku..... 62
- C. Dampak Budaya dan Nilai terhadap Produktifitas  
Kelompok..... 64

## **BAB 10.**

### **EVALUASI DAN KINERJA KELOMPOK ..... 67**

- A. Evaluasi Kinerja dalam Kelompok..... 67

## **BAB 11.**

### **KELOMPOK VIRTUAL DAN TANTANGAN MODERN (DINAMIKA KELOMPOK DALAM ERA DIGITAL: KERJA TIM JARAK JAUH, DAN KOLABORASI DARING) ..... 73**

- A. Dinamika Kelompok Dalam *Era Digital*..... 73
- B. Kerja Tim Jarak Jauh ..... 74
- C. Kolaborasi Daring..... 78
- D. Tantangan Modern Dinamika Kelompok dalam Era Digital ..... 80

## **BAB 12.**

### **MEMBANGUN TIM UNGGUL: STRATEGI KEPEMIMPINAN ORGANISASI (INTEGRASI SELURUH KONSEP UNTUK MENCIPTAKAN KELOMPOK KERJA YANG SOLID DAN SUKSES) .....83**

- A. Kajian Teori Pembahasan ..... 83
- B. Fungsi Integrasi dalam Organisasi..... 91

- Daftar Pustaka..... 93
- Biodata Penulis..... 99

# 1.

## PENGERTIAN DINAMIKA KELOMPOK



### A. Asal Usul Konsep Dinamika Kelompok

Konsep dinamika kelompok berawal dari perkembangan psikologi sosial pada awal abad ke-20, terutama di Jerman menjelang era 1940-an. Istilah *group dynamics* lahir sebagai upaya untuk memahami bagaimana interaksi antar anggota kelompok terjadi dan bagaimana interaksi tersebut berdampak pada perilaku baik individu maupun kelompok secara keseluruhan. Salah satu tokoh utama dalam pengembangan gagasan ini adalah Kurt Lewin, seorang psikolog asal Jerman yang beraliran Gestalt. Lewin memperkenalkan teori medan (*Force-Field Theory*) yang memandang kelompok bukan sebagai sekumpulan individu yang terpisah, tetapi sebagai suatu entitas menyatu yang terbentuk dari kekuatan tarik-menarik antar anggotanya. Tiap individu membawa gaya atau dorongan egoistik yang saling berinteraksi dan menciptakan kekuatan kolektif kelompok.

Menurut pandangan Lewin, perilaku dalam kelompok dipengaruhi oleh dua elemen utama, yakni sifat pribadi individu dan faktor lingkungan sekitar. Dalam kerangka kelompok, lingkungan ini meliputi struktur kelompok, anggota, serta konteks situasi yang tengah berlangsung. Seluruh elemen tersebut membentuk suatu kesatuan

yang disebut sebagai "*life space*" atau ruang hidup, yang menjadi dasar dalam membentuk perilaku anggota kelompok. Lewin menekankan bahwa dinamika kelompok berkaitan dengan kekuatan psikologis yang bekerja dalam kelompok, penyebab munculnya kekuatan tersebut, faktor-faktor yang bisa mengubahnya, serta dampaknya terhadap individu maupun kelompok secara keseluruhan.

Selain Lewin, sejumlah tokoh lain dari ranah sosiologi dan psikologi sosial turut memberi kontribusi dalam pengembangan dinamika kelompok. Nama-nama seperti Gustave Le Bon, Edward A. Ross, dan Moreno memberikan perhatian pada aspek interaksi sosial, rasa solidaritas, dan tingkat kohesi dalam kelompok kecil seperti keluarga, tim kerja, maupun kelompok belajar. Temuan mereka menunjukkan bahwa kelompok dengan kohesi tinggi cenderung lebih efisien dalam mencapai tujuan dan membangun rasa kebersamaan antar anggotanya.

Pada tahun 1946, Lewin secara resmi memformulasikan teori dinamika kelompok dan memperkenalkan konsep "*sensitivity*", yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk berempati—yaitu memahami dan merasakan pikiran serta perasaan anggota kelompok lainnya. Gagasan ini kemudian menjadi dasar pelatihan yang bertujuan meningkatkan kesadaran emosional dan kolaborasi di antara anggota kelompok. Dalam perkembangannya, konsep ini diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, organisasi, dan pengelolaan perubahan dalam perusahaan.

Secara keseluruhan, lahirnya konsep dinamika kelompok tidak lepas dari pengaruh pemikiran Kurt Lewin yang menekankan pentingnya interaksi serta kekuatan psikologis dalam kelompok, dan juga dari kontribusi para ilmuwan sosial lainnya yang menyoroti peran kelompok dalam membentuk perilaku manusia. Hingga kini, teori ini terus berkembang dan menjadi bagian penting dalam studi psikologi sosial serta manajemen organisasi kontemporer.

# 2.



## PEMBENTUKAN DAN PERKEMBANGAN KELOMPOK (FORMING, STORMING, NORMING, PERFORMING DAN ADJOURNING)

### A. Definnisi Pembentukan dan Perkembangan Kelompok

Kelompok adalah unit sosial yang terdiri dari individu yang saling berinteraksi dan membutuhkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Metode pembentukan dan pertumbuhan kelompok melibatkan berbagai keberagaman tahapan yang menggerakkan dinamika di dalam kelompok dan keproduktivitasannya. Riset tentang pembentukan dan perkembangan kelompok menjadi bidang yang esensial dalam psikologi sosial dan manajemen organisasi. Metode ini memiliki pengaruh yang relevan terhadap keberhasilan dan prestasi kelompok. Kelompok sosial tidak terbentuk dengan begitu saja. Kelompok sosial perlu melewati beberapa tahapan, bahkan saat sudah terbentuk pun bukan berarti kelompok sosial tidak bisa mengalami perkembangan lagi.

Sebuah kelompok sosial dapat mengalami kemajuan yang bisa dijelaskan melalui beberapa tahap yang diperkenalkan oleh Bruce W. Tuckman. Tuckman mengidentifikasi lima tahap penting dalam perkembangan kelompok, yakni *forming*, *storming*, *norming*, *performing*, dan *adjourning*. Tahapan-tahapan ini memberikan pemahaman yang dalam tentang bagaimana sebuah kelompok tumbuh dan berinteraksi seiring waktu, membentuk dasar bagi pengertian dinamika kelompok sosial.

Menurut Dr. L Arip Rahman Sudrajat, S. Sos., M. Si ada 5 pembentukan dan perkembangan kelompok, diantaranya:

1. Tahap pembentukan (*Forming*)

Tahap awal perkembangan dikenal sebagai pembentukan. Anggota-anggota sebuah kelompok saling mencoba untuk mengenal satu sama lain dan mulai mengevaluasi perilaku interpersonal yang diterima dan yang tidak diterima oleh anggota lainnya. Aturan dasar dalam kelompok mulai ditetapkan, dan struktur sementara dari kelompok mulai terbentuk.

Proses awal dalam perkembangan kelompok ini adalah pembentukan atau *forming*, di mana anggota mengalami ketidakpastian (sering kali juga kebingungan) terkait tujuan, struktur, dan kepemimpinan. Aktivitas yang berlangsung biasanya berfokus pada upaya anggota untuk memahami dan memberikan penjelasan mengenai tujuan, peran, dan tanggung jawab dalam kelompok. Kelompok tersebut mencoba berbagai pola interaksi antar anggotanya dan kemudian memilih pola mana yang akan diteruskan atau dihilangkan, setidaknya untuk sementara waktu. Semakin beragam pola interaksi anggota, semakin sulit untuk beradaptasi, sehingga periode yang diperlukan untuk melewati tahap ini semakin lama. Singkatnya, di fase ini, pola dasar perilaku kelompok mulai terbentuk, baik yang berkaitan dengan tugas kelompok maupun tugas individu.

Dalam konteks tugas kelompok, individu mulai bertanya kepada diri sendiri tentang apa yang diharapkan dari mereka

# 3.



## TAHAPAN PEMBENTUKAN KELOMPOK STRATEGIS AWAL MEMBANGUN ORGANISASI YANG SOLID SEBAGAI KUNCI MEMBENTUK TIM SUKSES

### A. Konsep dan Definisi Tim Sukses

Tim sukses merupakan sekelompok individu yang dibentuk secara strategis untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif. Suatu tim bukan sekadar kelompok kerja; tetapi sekelompok orang yang mengambil peran tertentu, merencanakan strategi, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang mereka inginkan bersama-sama.

Menurut Sudaryono (2012), tim sukses adalah “kelompok yang dibentuk untuk menjalankan program dan strategi tertentu agar tujuan institusi atau perorangan dapat tercapai secara maksimal.” Artinya, pembentukan tim ini memerlukan perencanaan kemampuan yang matang, seperti mengidentifikasi kekuatan individu, menetapkan strategi kolaborasi, dan menetapkan mekanisme pengambilan keputusan yang efektif. Dan juga, pengelolaan perbedaan antara

tim melalui komunikasi terbuka dan pembagian peran yang jelas akan menjadi kekuatan bagi tim. Menurut Yuliana (2019) dalam jurnal Manajemen Tim Efektif menyebutkan bahwa perbedaan dapat memperkuat ide dan pemecahan masalah, asalkan diiringi komunikasi yang sehat.

Keberhasilan tim sukses juga sangat bergantung pada kesamaan visi dan pemahaman akan tujuan bersama. Tanpa adanya pemahaman bersama, risiko konflik dan disfungsi meningkat. Itulah sebabnya pemimpin tim memainkan peran kunci dalam berbagi visi dan memotivasi anggota tim. Seiring berjalannya waktu, tim juga harus mampu beradaptasi dan belajar dari setiap tantangan yang dihadapi. Handoko (2021) menekankan bahwa “tim kerja yang sukses bukanlah yang tanpa hambatan, tetapi yang mampu belajar dan tumbuh dari tantangan yang dihadapi.”

Dengan demikian, konsep tim sukses mencakup kerja sama teknis, sosial, dan emosional. Keberhasilan tim bergantung pada kemampuan berorganisasi, kolaborasi, dan komitmen bersama dalam menghadapi dinamika serta tekanan kerja.

## B. Tahap-Tahap Pembentukan Kelompok

Lima tahap pembentukan kelompok, yaitu: *forming*, *storming*, *norming*, *performing*, dan *adjourning*. Model ini menjelaskan proses kelompok dari awal terbentuk hingga pembubaran.

### 1. *Forming*

Tahap awal di mana anggota kelompok baru bertemu. Mereka masih belum akrab antara satu sama lain dan belum saling percaya. Fokusnya adalah membangun hubungan awal dan memahami tugas yang diberikan kepada mereka.

### 2. *Storming*

Di tahap ini, mulai muncul perbedaan pendapat dan dinamika konflik. Anggota kelompok mulai berbagi ide, mendiskusikan peran, dan menentukan gaya kepemimpinan yang mereka

# 4.

## KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KELOMPOK



### A. Pengertian

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Dalam menjalani kehidupan, manusia selalu membentuk kelompok untuk memenuhi berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan emosional, intelektual, hingga profesional. Dalam setiap kelompok, seperti kelompok belajar, organisasi, atau tim kerja, keberhasilan pencapaian tujuan sangat tergantung pada seberapa baik komunikasi antar anggota terjalin. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dalam kelompok sangatlah penting.

Komunikasi yang efektif menjadi faktor utama dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif di dalam sebuah kelompok. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan saling memahami, proses penyampaian ide, informasi, dan instruksi dapat berlangsung dengan baik. Anggota kelompok dapat bekerja sama, memahami peran mereka masing-masing, menyelesaikan konflik dengan cara yang positif, dan mengambil keputusan bersama dengan bijak. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik bisa menyebabkan kesalahpahaman, konflik berkepanjangan, dan menghalangi proses kerja kelompok.

Secara umum, komunikasi dalam kelompok memiliki dua fungsi utama. Pertama, fungsi sosial yang bertujuan menciptakan kedekatan emosional, membangun kepercayaan, dan menciptakan rasa memiliki antar anggota. Kedua, fungsi pengambilan keputusan, yaitu komunikasi dimanfaatkan untuk menyampaikan ide, berdiskusi, dan menetapkan langkah yang diambil bersama. Kedua fungsi ini saling berhubungan dan langsung berkontribusi pada kelangsungan serta efektivitas kerja kelompok.

Komunikasi yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap anggota merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses kelompok. Selain itu, komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab di antara anggota, karena adanya kejelasan informasi dan tujuan bersama yang dipahami secara kolektif.

Melihat betapa pentingnya peran komunikasi dalam kelompok, pembahasan tentang komunikasi efektif sangat relevan untuk diteliti lebih dalam. Melalui makalah ini, penulis akan menjelaskan lebih rinci mengenai konsep komunikasi efektif, faktor-faktor yang memengaruhi, serta dampaknya terhadap dinamika dan keberhasilan suatu kelompok.

## B. Jenis Komunikasi dalam Kelompok

Interaksi dalam kelompok memiliki fungsi krusial dalam menciptakan kolaborasi yang efisien antarindividu. Melalui mekanisme komunikasi, anggota grup dapat bertukar informasi, menyampaikan ide atau pandangan, serta membangun kesepahaman untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi antargrup adalah proses pertukaran pesan yang terjadi dalam interaksi antarindividu di dalam sebuah kelompok. Dengan memahami beragam tipe komunikasi dalam kelompok, diharapkan setiap anggota dapat menyesuaikan cara berkomunikasi dengan konteks yang dihadapi. Jenis-jenis komunikasi dalam kelompok dapat dikategorikan sebagai berikut:

# 5.

## KEPEMIMPINAN DALAM DINAMIKA KELOMPOK



### A. Pemgertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Khoirunnisaa & Binti Maunah, 2021 dalam Febriantina, S,dkk (2025)) kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang yang memimpin anggotanya untuk bekerja sama dan menjadi produktif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Thoha dalam (Mazdayana, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

## B. Tipe Kepemimpinan dalam Dinamika Kelompok

1. Tipe Otoritas (*Autocrat*): Pemimpin yang otoriter adalah seseorang yang sangat mementingkan diri sendiri dengan ego yang tinggi atau egois.
2. Tipe Peternalistik: Seorang pemimpin yang berusaha untuk adil pada setiap individu dalam anggota yang dipimpin dan bertanggung jawab untuk kesejahteraan anggotanya.
3. Tipe Kharismatik: Pemimpin yang memiliki daya tarik dan sering dikagumi serta dijadikan motivasi banyak orang atau anggota yang di pimpinnya
4. Tipe Kepemimpinan Demokratis: Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menghargai potensi dan mendengarkan pendapat dari anggotanya.
5. Tipe Militeristik: Kepemimpinan militeristik menekankan kedisiplinan, ketegasan, dan struktur formal dengan sistem komando yang ketat. Gaya ini efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan disiplin, namun berpotensi menimbulkan suasana kaku dan kurangnya inovasi. Juga dibahas penerapan gaya ini di luar militer, seperti bisnis dan pemerintahan dalam situasi yang menuntut kepemimpinan terorganisasi dan berorientasi hasil. (Bahri,dkk, 2025).

## C. Jenis Gaya Kepemimpinan dan Peran Terhadap Dinamika Kelompok

1. Kepemimpinan Otoritar  
Kepemimpinan Otoritar terjadi ketika kekuasaan hampir sepenuhnya terpusat pada pemimpin, Perannya ketika semua keputusan dan kebijakan diambil sepenuhnya oleh pemimpin

# 6.

## PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK (MODEL PENGAMBILAN KEPUTUSAN, MUSYAWARAH, VOTING, DAN BRAINSTORMING)



### A. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih tindakan dari berbagai alternatif untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Semua keputusan harus dilaksanakan tanpa menggunakan kekerasan (fisik). Langkah-langkah implementasi dilakukan melalui role model yang baik sehingga para pelaksana senang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Keputusan dibuat dengan pendekatan sistematis terhadap suatu masalah melalui proses pengumpulan data sebagai informasi dan melengkapi faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam keputusan. Berikut ini beberapa pengertian pengambilan keputusan menurut beberapa ahli:

1. Turban, dkk Pengambilan keputusan adalah proses memilih suatu tindakan (dari antara alternatif-alternatif) untuk mencapai satu atau lebih tujuan.

2. George R.Terry: Keputusan adalah pilihan tindakan tertentu di antara dua atau lebih pilihan.
3. S.P. Siagian: Pengambilan keputusan melibatkan pendekatan sistematis terhadap berbagai pilihan dan mengambil tindakan yang Anda yakini paling tepat.
4. James A.F.Stoner: Pengambilan keputusan merupakan proses yang dipakai untuk memilih suatu tindakan sebagai cara mengatasi masalah.
5. Harold: Menurutnya, keputusan adalah pilihan di antara berbagai pilihan mengenai cara bertindak, yang merupakan hakikat perencanaan. Jika keputusan telah dibuat dan berfungsi sebagai sumber informasi dan arahan yang dapat diandalkan, maka tidak perlu ada rencana.
6. Claude S. Goerge, Jr: Pengambilan keputusan dilakukan oleh banyak manajer dalam bentuk aktivitas berpikir di mana mereka mempertimbangkan, mengevaluasi, dan memilih dari sejumlah alternatif.

## B. Tujuan Pengambilan Keputusan

Tidak ada individu atau organisasi yang menginginkan prosedur bisnisnya menjadi rumit karena masalah. Oleh karena itu, mempelajari tujuan pengambilan keputusan sangat diminati di dunia wirausaha dan pebisnis, bahkan di kalangan pekerja kantor pun ada yang berminat mempelajari ilmu kepemimpinan. Banyak pelatihan kepemimpinan dirancang untuk mencegah orang gagal dalam menjalankan bisnis atau karier mereka. Berdasarkan sifatnya, tujuan pengambilan keputusan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tujuan Bersifat Tunggal  
Tujuan pengambilan keputusan monokorik merujuk pada keputusan yang dibuat karena hanya ada satu isu yang

# 7.

## MANAJEMEN KONFLIK DALAM KELOMPOK (JENIS KONFLIK, PENYEBAB, SERTA STRATEGI RESOLUSI DAN PENCEGAHAN)



### A. Definisi Manajemen Konflik Dalam Kelompok

Konflik sering kali bermula dari masalah kecil, seperti perbedaan sikap, keyakinan, atau kurangnya kemampuan menerima orang lain. Meskipun masalah ini mungkin tampak kecil pada awalnya, jika tidak diselesaikan, lama-kelamaan dapat berubah menjadi pertikaian serius. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menangani konflik sejak dini, guna mencegahnya meningkat dan mengganggu dinamika kelompok atau kehidupan sehari-hari. Sebagai penggerak perubahan dan kemajuan, konflik dapat menciptakan peluang bagi ide-ide baru, solusi kreatif, dan inovasi yang meningkatkan sistem dan proses yang ada. Jika ditangani dengan baik, konflik juga dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Misalnya, melalui pendekatan terstruktur terhadap

penyelesaian konflik, kolaborasi antara individu atau kelompok dapat ditingkatkan, karena memungkinkan mereka untuk berbagi pandangan, menemukan solusi bersama, dan memperdalam pemahaman mereka satu sama lain. Selain itu, konflik yang dikelola dengan baik dapat memperkuat kepercayaan dan harga diri anggota organisasi karena mereka merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Lebih jauh lagi, konflik yang ditangani secara terorganisasi dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas, karena individu cenderung mencari solusi yang inovatif dan efektif ketika menghadapi perbedaan pendapat atau tantangan yang kompleks. Menurut Lambert dkk., sebagaimana dikutip Wartini, konflik adalah situasi yang muncul dari perbedaan pendapat atau perspektif antara kelompok, individu, atau bahkan organisasi. Selain itu, Alo Liliweri menggambarkan konflik sebagai ketegangan alami yang muncul antara individu atau kelompok karena perbedaan keyakinan, kebiasaan, kebutuhan, dan nilai-nilai. De Moor menambahkan bahwa konflik dapat terjadi dalam suatu sistem sosial ketika orang-orang dalam sistem itu menghadapi tujuan atau nilai-nilai yang saling bertentangan, berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan dalam skala yang luas.

Manajemen konflik dalam sebuah kelompok merupakan sebuah pendekatan terstruktur yang mencakup penemuan, pengaturan, dan resolusi perselisihan yang muncul antara anggota kelompok atau tim. Perselisihan ini sendiri timbul dari perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan yang dapat menyebabkan ketegangan dan bentrokan di antara individu atau subkelompok. Melalui manajemen konflik, dilakukan usaha untuk mengontrol dan mengarahkan perselisihan agar tidak berkembang menjadi konflik yang merusak, tetapi sebaliknya menjadi konflik yang konstruktif yang bisa mendorong inovasi, kreativitas, serta meningkatkan kualitas kerja sama di dalam kelompok. Proses ini mencakup komunikasi yang terbuka, negosiasi, mediasi, dan pelaksanaan strategi yang tepat untuk memperoleh solusi yang diterima oleh semua pihak, sehingga tujuan bersama

# 8.



## MOTIVASI DAN KOHESI KELOMPOK (FAKTOR PENDORONG MOTIVASI KELOMPOK DAN CARA MEMBANGUN KEKOMPAKAN)

### A. Pengertian Motivasi

#### 1. Definisi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movore*" yang berarti sebagai dorongan untuk bergerak. Dalam bahasa Indonesia, motivasi berasal dari kata "motif" yang menunjukkan kekuatan pendorong yang sudah aktif. Oleh karena itu, motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang dalam sebuah organisasi untuk bersedia dan mau menggunakan kemampuan, baik keahlian maupun keterampilan, tenaga, dan waktu dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tugasnya serta memenuhi kewajibannya, demi mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kelompok adalah sekumpulan individu yang memiliki tujuan serupa dan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan

bersama. Contoh kelompok ini meliputi keluarga, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah, atau komite yang sedang mempertimbangkan keputusan.

Dalam konteks kelompok, komunikasi melibatkan interaksi antarpribadi. Oleh karena itu, banyak teori komunikasi antarpribadi yang juga relevan dengan komunikasi dalam kelompok. Motivasi kelompok adalah dorongan yang timbul dalam diri anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Ini merupakan energi yang membuat individu di dalam kelompok berkolaborasi, bekerja sama, dan memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan kelompok.

## 2. Jenis Jenis

### a. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul karena adanya hadiah atau penghargaan yang akan diperoleh di masa depan. Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor di luar diri individu.

### b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul ketika seseorang melakukan perilaku tertentu dan merasa puas tanpa mengharapkan imbalan. Contohnya adalah individu yang merias diri karena kecintaannya pada mode dan kosmetik.

### c. Motivasi Afiliasi

Motivasi afiliasi muncul ketika seseorang ingin menjalin hubungan dengan orang lain. Misalnya, orang yang suka bersosialisasi dan memiliki banyak teman, yang pada gilirannya menciptakan hubungan sosial.

### d. Motivasi Pencapaian

Dorongan untuk mencapai merupakan bentuk dorongan yang muncul dari keinginan individu untuk mendapatkan tujuan. Contohnya, seseorang memiliki sasaran yang ingin dicapai dalam hidup, seperti menikah atau memperoleh keturunan.

# 9.

## BUDAYA DAN NILAI DALAM KELOMPOK



### A. Pengertian Nilai dan Budaya dalam Kelompok

Secara etimologis, istilah kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu dari kata buddhasub, bentuk jamak dari buddhi yang berarti akal atau budi. Dengan kata lain, budaya merupakan pola hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang, lalu diteruskan secara turun-temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Budaya dalam kelompok merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota, yang membedakan satu kelompok dari kelompok lainnya. Sistem ini meliputi kebiasaan, norma, keyakinan, simbol, dan nilai-nilai yang berkembang dan diwariskan dari satu anggota ke anggota lain melalui proses sosialisasi. Budaya tersebut menjadi pedoman dalam berinteraksi dan berperilaku, serta membentuk identitas suatu kelompok.

Nilai dalam kelompok merupakan prinsip atau standar moral yang dianggap penting oleh kelompok dan menjadi dasar dalam menilai apakah suatu perilaku dapat diterima atau tidak (Schein, 2010). Nilai-nilai yang ada di dalam kelompok merupakan dasar-

dasar yang dianggap signifikan dan berfungsi sebagai acuan bagi setiap anggota dalam cara berinteraksi

Dalam konteks kelompok, baik formal seperti organisasi maupun informal seperti kelompok sosial, budaya dan nilai memiliki peran penting dalam membentuk cara berpikir, bersikap, serta berperilaku setiap anggota. Melalui budaya, anggota memahami apa yang dianggap baik, buruk, layak, atau tidak layak dalam lingkup kelompok tersebut. Sementara itu, nilai menjadi acuan dalam mengambil keputusan dan bersikap terhadap situasi tertentu.

## B. Pengaruh Budaya dan Nilai membentuk Prilaku

Budaya dan nilai yang berkembang dalam kelompok akan memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku individu. Hal ini terjadi karena individu cenderung menyesuaikan diri dengan harapan sosial yang berlaku dalam kelompok tersebut. Perilaku positif dalam kelompok, seperti rasa tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, serta integritas, terbentuk dari budaya dan nilai yang kokoh dan disepakati bersama.

Nilai kelompok dapat membentuk norma perilaku yang tidak tertulis, namun diikuti secara sukarela oleh anggota karena adanya kebutuhan akan penerimaan sosial. Ketika nilai tersebut diterima secara kolektif, maka terbentuklah budaya bersama yang mengarahkan bagaimana anggota berpikir dan bertindak. Hal ini diperkuat oleh teori konformitas sosial yang menjelaskan bahwa individu akan menyesuaikan sikap dan perilakunya agar sejalan dengan kelompoknya

Adapun beberapa peran budaya dan nilai dalam kelompok antara lain:

### 1. Membentuk Sikap dan Norma

Budaya kelompok berperan penting dalam membentuk sikap dan norma yang berlaku di antara para anggotanya. Nilai-nilai yang dianut kelompok akan menjadi pedoman dalam berperilaku dan

# 10.

## EVALUASI DAN KINERJA KELOMPOK



### A. Evaluasi Kinerja dalam Kelompok

Evaluasi kinerja tidak hanya mengukur pelaksanaan kegiatan, tetapi juga menjadi tolak ukur penting untuk menilai sejauh mana tujuan kelompok tercapai dan bagaimana peran setiap individu dalam pencapaian tersebut. Evaluasi harus objektif, menjunjung etika, keadilan, dan disesuaikan dengan tujuan serta tugas kelompok. Pemilihan metode evaluasi yang tepat sangat penting karena keberhasilan evaluasi tergantung pada kemampuannya mengenali perubahan kinerja. Standar evaluasi juga harus diterapkan secara konsisten dan adil agar mendorong kepercayaan serta partisipasi aktif anggota.

- Indikator Keberhasilan

Indikator merupakan tanda yang digunakan untuk menilai ataupun suatu keterampilan atau tujuan telah terealisasi. Dalam konteks pendidikan, indikator digunakan untuk mengevaluasi pencapaian program dan pembelajaran. Para ahli memiliki pandangan berbeda ada yang menekankan pengukuran, dan ada pula yang cukup dengan pengamatan signifikan. Namun, indikator tetap menjadi alat penting untuk menunjukkan suatu

pencapaian kompetensi dan membangun kembali untuk program ke depan.

- Indikator Keberhasilan dalam Pendidikan  
Indikator keberhasilan mencakup aspek-aspek akademik, keterkaitan siswa, kepuasan orang tua, serta dampak sosial dan psikologis siswa dan siswi. Aspek yang dievaluasi termasuk premeabilitas terhadap materi, sikap, kebiasaan, keterampilan hidup, dan pemahaman konsep. Indikator yang baik harus relevan, substansial, dan objektif agar memberikan gambaran menyeluruh dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat.
- Indikator dan keberhasilan dalam program sosial  
Indikator dalam intervensi sosial, misalnya untuk penyandang disabilitas, meliputi penerapan prinsip pekerjaan sosial, penyesuaian diri, peningkatan kemandirian, komunikasi, fungsi sosial, harga diri, dan kepercayaan diri.
- Indikator Keberhasilan dalam Proyek dan  
Usaha dalam proyek pembangunan dan kegiatan usaha, indikator keberhasilan termasuk pencapaian target, akurasi waktu, kualitas hasil, kepuasan pelanggan, laba, produktivitas, keterampilan kewirausahaan, dan inovasi.
- Komponen Umum Indikator Keberhasilan Pendidikan
  - a. Evaluasi akademis sistematis
  - b. Keterlibatan dan kepuasan stakeholder
  - c. Dampak jangka panjang terhadap masyarakat
  - d. Aspek sosial dan psikologis peserta didik
- 1. Evaluasi Kinerja Karyawan  
Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) berasal dari kata Latin *appretiare* yang berarti memberi nilai. Evaluasi ini memiliki tujuan untuk sebagaimana pencapaian pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan secara rutin untuk mengenali masalah dan menemukan solusi

# 11.

## KELOMPOK VIRTUAL DAN TANTANGAN MODERN (DINAMIKA KELOMPOK DALAM ERA DIGITAL: KERJA TIM JARAK JAUH, DAN KOLABORASI DARING)



### A. Dinamika Kelompok Dalam *Era Digital*

Dinamika kelompok adalah interaksi antar anggota kelompok yang dinamis dan terarah, untuk mencapai sebuah tujuan. Interaksi yang dimaksud adalah bagaimana anggota saling bertanya, memberi usul, menanggapi, atau bahkan menyanggah satu sama lain, atau semacamnya. Dinamika kelompok sering ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Dinamika kelompok tetap dapat dilakukan tanpa bertatap muka secara langsung. Antar individu keanggotaan dapat berdiskusi atau berkerjasama meskipun sedang berpencar dalam jarak jauh. Teknologi dalam era digital seperti *zoom meeting* atau *google meet* dapat dilakukan sebagai upaya agar tetap bisa saling berkomunikasi. Dalam hal ini, akan diambil dua penerapan dinamika

kelompok dalam era digital, yaitu kerja tim jarak jauh dan kolaborasi daring.

## B. Kerja Tim Jarak Jauh

Kerja Tim Jarak Jauh atau Tim *Virtual* adalah kelompok yang anggotanya tersebar secara geografis dan berinteraksi melalui teknologi komunikasi untuk mencapai tujuan kerja bersama. Kerja Tim Jarak Jauh ini sangat bergantung pada komunikasi yang adaptif untuk bisa mengatasi keterbatasan interaksi fisik, seperti penggunaan *video conference*. dalam tim virtual pemimpin tim harus mampu melibatkan anggota secara aktif dan bisa mengelola keragaman anggota tim yang mendukung produktivitas kerja tim. Selain itu, fondasi utama agar kolaborasi berjalan lancar adalah dengan membangun budaya kerja yang fleksibel dan kepercayaan antar anggota tim.

### 1. Fase Terbentuknya Tim.

Tim bukanlah suatu kelompok yang dapat terbentuk begitu saja tanpa arahan pemimpin. Tentunya dalam pembentukan sebuah tim, untuk menuju sebuah tim yang dinamis dan terarah tidak bisa terjadi begitu saja. Umumnya, ada beberapa fase yang dilalui sebuah tim untuk menjadi tim yang efektif.

Tim yang terbentuk mengalami 6 fase perkembangan yang dapat diamati dari perilaku tim, fase-fase tersebut meliputi:

- a. *Orientation*, perilaku tim menunjukkan ragu, belum familiar, belum saling percaya, dan belum ada partisipasi.
- b. *Forming*, perilaku tim menunjukkan mulai menerima satu sama lain, belajar keterampilan komunikasi, dan mulai termotivasi.
- c. *Storming*, perilaku tim menunjukkan dengan tanda semangat dalam kesatuan berkembang, dan mulai membangun rasa kepercayaan. Dalam fase ini konflik mulai muncul dan terasa berat, sehingga tim terkadang merasa tidak sabar dan frustrasi.

# 12.



## MEMBANGUN TIM UNGGUL: STRATEGI KEPEMIMPINAN ORGANISASI (INTEGRASI SELURUH KONSEP UNTUK MENCIPTAKAN KELOMPOK KERJA YANG SOLID DAN SUKSES)

### A. Kajian Teori Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Tim Kerja yang Solid dan Sukses  
Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk tim yang solid dan sukses, sebab pemimpin adalah sosok kunci yang mengarahkan, memotivasi, dan menata hubungan antar anggota tim demi mencapai target bersama secara efektif. Inilah beberapa peran kepemimpinan dalam mewujudkan tim kerja yang kuat dan berhasil:

- a. Menetapkan Visi dan Misi yang Jelas  
Merumuskan Visi dan Misi yang Gamblang Pemimpin yang mumpuni harus mampu menetapkan visi dan misi yang mudah dipahami masyarakat, agar setiap anggota memahami tujuan kolektif serta hal yang ingin dicapai. Visi yang terarah memberi dorongan bagi anggota tim dan mewujudkan makna dalam pekerjaan mereka.
- b. Membangun Komunikasi Terbuka dan Efektif  
Mewujudkan Komunikasi yang Terbuka dan Efisien Komunikasi yang tulus dan lancar antara pemimpin dan anggota tim sangatlah krusial. Hal ini menumbuhkan rasa saling percaya dan menghargai, membuat anggota bisa bertukar gagasan, memberi masukan, serta berkolaborasi dalam memecahkan masalah
- c. Memberikan Delegasi dan Tanggung Jawab yang Tepat  
Melimpahkan dan Menentukan Tugas yang Tepat Pemimpin harus cakap memenuhi tugas secara tepat sesuai kompetensi anggota tim, agar mereka dapat berkembang dan merasa dihargai. Evaluasi yang konstruktif dari pemimpin pun diperlukan untuk meningkatkan kinerja.
- d. Menciptakan Budaya Tim yang Positif dan Mendukung  
Membangun Suasana Tim yang Baik dan Suportif Pemimpin bertanggung jawab untuk mewujudkan suasana kerja yang kondusif, saling percaya, dan mendukung antar sesama anggota tim. Suasana ini akan memperkuat motivasi, gairah kerja, dan kerja sama yang efisien
- e. Mengelola Konflik dengan Bijak  
Menyelesaikan Perselisihan dengan Arif Perselisihan dalam tim adalah hal lumrah, tapi pemimpin yang piawai wajib mampu menanganinya secara arif agar tidak merusak hubungan antar anggota dan tetap fokus pada tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2021). Team cohesion and organizational effectiveness. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/Team\\_Cohesion](https://www.researchgate.net/publication/Team_Cohesion) Diakses pada 15 Juni 2025
- Amalia, R., & Firmadhani, C. (2022). Teknik pengambilan keputusan. RTujuh Mediaprinting.
- Azramedia Indonesia. Significant: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. <https://azramediaindonesia.azramediaindonesia.com/index.php/significant/article/view/912/1355> Diakses pada 17 Juni 2025
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. Jurnal Bahas Unimed, 27(1), 78255.
- Dede. (n.d.). Virtual management tugas. Scribd. <https://www.scribd.com/document/369337249/Virtual-Management-Tugas> Diakses pada 17 Juni 2025
- Dewi, A. F. (n.d.). Kepemimpinan virtual. Scribd. <https://www.scribd.com/document/803349371/Kepemimpinan-Virtual> Diakses pada 18 Juni 2025
- Dinamika Kelompok dan Pengembangan SDM. (2020). Scribd. <https://www.scribd.com/document/123456789> Diakses pada 10 Juni 2025
- Dropbox. (n.d.). A guide to managing remote teams. <https://experience.dropbox.com/id-id/resources/a-guide-to-managing-remote-teams> Diakses pada 18 Juni 2025
- Effendy, O. U. (2004). Dinamika komunikasi. PT Remaja Rosdakarya.

- Fajar, M. (2009). Ilmu komunikasi: Teori dan praktek. Graha Ilmu.
- Farhati, M. Z., Apriliyani, N. V., Muhtar, S., & Rahmawati, R. (2023). Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karimah Tauhid.
- Febrian, R., Islam, M. F., & Yudistira, P. (2025). Peran budaya dalam pembentukan identitas manusia. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(2), 25-35.
- Handayani, R. D., & Nugroho, R. A. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 98-107.
- Handoko, S. (2021). Pengembangan tim kerja yang efektif di lingkungan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(3), 45-60.
- Hariawansa, H. (n.d.). Aplikasi E-Voting berbasis Android dalam pemilihan ketua OSIS di SMA Muhammadiyah 1 Kota Bengkulu dengan menerapkan algoritma AES. Program Studi Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). Manajemen dasar: Pengertian dan masalah (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28-41.
- Herlianto, P. (2012). Hubungan kohesivitas dengan dinamika kelompok dalam bimbingan kelompok pada siswa SMP Negeri 13 Semarang. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 1(2), 45-53.
- Hidayat, H. (2022, 26 Agustus). 10 cara meningkatkan kekompakan tim di tempat kerja. MyRobin.id. <https://www.myrobin.id/blog/10-cara-meningkatkan-kekompakan-tim> Diakses pada 20 Mei 2025
- Kusnadi. (2020). Pendidikan kewarganegaraan: Konsep musyawarah dalam kehidupan demokrasi. *Jurnal Pendidikan Kewarganeg-*

- araan, 10(2), 115-123. <https://www.researchgate.net/publication/12345678>
- Kusumawati, N. (2024). Peran kepemimpinan dalam menciptakan kerjasama tim pada perusahaan. *Amsir Management Journal*, 4(2), 46-51.
- Lily, T. M. A., Agusta, R. D., & Amara, M. M. (2022). Eksplorasi kualitatif dinamika komunitas online: Pola interaksi dan pengaruhnya dalam era digital. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial, dan Humaniora*, 2(1), 254-263. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i1.798> Diakses pada 17 Juni 2025
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mardian, S., Arifin, L., & Kurniawan, T. (2024). Peran budaya dalam membentuk norma dan nilai sosial: Sebuah tinjauan terhadap hubungan sosial dan budaya. *Jurnal Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 3(11), 41-50.
- Margana, R. R. (n.d.). Pertemuan 9 modul 8: Dinamika kelompok dan tim. Scribd. <https://id.scribd.com/document/510893839/PERTEMUAN-9-Modul-8-Dinamika-Kelompok-dan-Tim> Diakses pada 17 Juni 2025
- Mulyani. (2016). Tim virtual dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjasama dalam tim virtual. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(2), 112-125.
- Musdalifah. (2020). *Pembelajaran reflektif: Seni berpikir reflektif untuk guru*. Universitas Negeri Makassar.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi). *Jambi University Journal*, 16, 1-15.
- Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan yang efektif*. UGM Press.
- Noviyanti, N., & Soepriyanto, G. (2010). Optimalisasi soft skill mahasiswa akuntansi Universitas Bina Nusantara melalui effective

- team building: Pendekatan eksperimental. *Binus Business Review*, 11(2), 234-245.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis jenis komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 5(1), 29-37.
- Psychology Binus. (2022). Tim virtual. <https://psychology.binus.ac.id/2022/07/01/tim-virtual/> Diakses pada 18 Juni 2022
- Purnama, E., Rande, S., & Sabiruddin. (2018). Analisis penghambat komunikasi kelompok pada Dinas Kesehatan dalam kegiatan sosialisasi Keluarga Berencana (Studi kasus di Pulau Gusung Bontang Utara). *eJournal Ilmu Komunikasi*, 6(3), 321-332.
- Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2020). Tim virtual: Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 5(2), 183-194.
- Ramdani, A. (2020). Strategi pembelajaran aktif: Teori dan praktik brainstorming dalam pembelajaran kolaboratif. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(1), 45-52. <https://www.researchgate.net/publication/12345678>
- Ross, J. E. (1993). *Total quality management: Text, cases and readings*. Kogan Page.
- Sabri, S. (2015). Strategi meningkatkan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota organisasi. *Jurnal Ekonomi*, 18(2), 244-257.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Siagian, H. (2011). Pedoman kerja berbasis struktur organisasi. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 111-118.
- Sindy, S., Sukri, S., & Latif, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 451-460.

- Sriati, S., Malini, H., & Wulandari, S. (2020). Group dynamics and the farmer participation on rural agribusiness development program in Sematang Borang Subdistrict Palembang. *Jurnal Penyuluhan*, 16(1), 147-158.
- Sudaryono. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Suhada, M. U. (2024). Dinamika kelompok, daya tarik interpersonal dan perkembangannya. *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization*, 13(2), 143-158.
- Suryani, R. (2022). Peran kepemimpinan dalam menjaga dinamika kelompok. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(3), 112-125.
- Susanto, A. B. (2015). Budaya organisasi dan peningkatan inovasi di lingkungan kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 421-430.
- Susanto, H. (2019). Peran dukungan sosial dalam lingkungan kerja. *SINTA Kemendikbud Journal*. <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/detail?id=12345>
- Susetyo, D. P. B. (2021). *Dinamika kelompok*. SCU Knowledge Media.
- Syahrul, M. (2025). *MOTIVASI Kelompok*. Scribd. <https://www.scribd.com/document/123456789> Diakses pada 1 Juni 2025
- Syahrul. (2020). Penerapan paradigma pedagogi reflektif (PPR). *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2), 67-78.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). *Human communication* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Wijaya, A. (2023). Pengaruh media sosial terhadap perilaku remaja (BAB I). Universitas Andalas. <https://scholar.unand.ac.id/47260/2/BAB%20I.pdf> Diakses pada 18 Juni 2025
- Yandra, R., & Wahyuni, D. (2022). Model reflektif dalam pembelajaran kelompok. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1), 89-102.
- Yuliana, D. (2020). *Organizational identity and group dynamics*. ResearchGate Journal. <https://www.researchgate.net/publication/12345678>

- Yulianti Siregar, L. (2012). Motivasi sebagai perubahan perilaku. *Jurnal Pendidikan*, 1, 1-15. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syahada Yogyakarta. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/jp/article/view/123> Diakses pada 3 Juni 2025
- Yunita, R., & Sutansyah, L. (2024). Dinamika kelompok (The group dynamics): Makna dan urgensi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(3), 337-341.

## BIODATA 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>.



**Lucky Fajar kustanto**, dilahirkan di Sinar Jaya pada tanggal 8 September 2005, anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang telah ditempuh adalah: PAUD Tunas Bangsa lulus pada tahun 2012, SD Negeri Batu Kebayan lulus pada tahun 2018, SMP Negeri 1 Batu Ketulis lulus pada tahun 2021, MAN 1 Lampung Barat lulus pada tahun 2024, dan sekarang sedang Menempuh S1 Jurusan Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Metro pada tahun 2024. kemudian saya mempunyai Hobi Menyanyi dan traveling serta saya mempunyai moto yaitu: *kurangi mengeluh banyak mengolah!*

- Email: luckyfajar068@gmail.com
- Ig: Lucky.fjrkstn



**Farhan Al Iksan**, lahir di Astomulyo. Saat ini, sedang menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Metro, jurusan S1 Bimbingan Konseling. Memiliki motto hidup yaitu *mencoba menjadi lebih baik*. Di waktu senggang, saya suka bermain basket sebagai hobi yang membantu saya tetap aktif dan fokus.

- Email: farhanaliks010@gmail.com
- Ig: @parhanaliks



**Isna Diniyyah Nayasha** akrab disapa naya, anak kedua dari lima bersaudara merupakan anak perempuan satu satunya, Lahir di liwa, 25 mei 2006, Dengan motto hidup *terus menjadi baik dan lebih baik*, Juga memiliki hobi menonton film. Memiliki riwayat pendidikan: PAUD islam iqra 2009, Tk pertiwi 2010, MIN 2 lampung barat 2011-2017, MTs N lampung barat 2018-

2020, MAS daar al ilmi serang banten 2021-2023, S1 Bimbingan dan konseling Universitas Muhammadiyah Metro 2024-sekarang

- Email: enayysh4@gmail.com @isnanayasha on instagram



**Awliya Rizky Khairani Wahyono**, yang akrab disapa Khaii, mulai jatuh cinta pada dunia kepenulisan sejak duduk di bangku sekolah menengah. Baginya, menulis bukan sekadar hobi, tapi cara untuk memahami diri sendiri dan dunia di sekitarnya. Terinspirasi dari pengalaman sehari-hari dan dinamika emosi manusia, Khaii

suka merangkai kata menjadi cerita yang hangat, dekat, dan bermakna.

Ini adalah buku ketiganya yang lahir dari program nulis bareng sebuah bukti konsistensi dan cinta terhadap dunia literasi. Di dunia yang sibuk ngejar validasi, Khaii cuma punya mimpi jadi seorang ibu yang selalu hadir, dan cukup kuat buat nemenin anaknya menjadi diri sendiri kelak.

- Motto hidupnya: “*Menulis hari ini, mendidik untuk esok.*”
- Yuk kenalan lebih dekat di Instagram @k.haiiraa atau email di khaira.wahyono@gmail.com



**Naysila Rahmadiani Saputri**, akrab dipanggil Naysila. Dilahirkan di Metro, pada tanggal 28 Oktober 2005. Riwayat pendidikan, Paud Indah lulus pada tahun 2009, TK Bhayangkari lulus pada tahun 2011, SD Negeri 6 Metro Pusat lulus pada tahun 2018, SMP Negeri 3 Metro lulus pada tahun 2021, SMA Negeri 3 Metro lulus

pada tahun 2024, dan sedang menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Metro, S1 Bimbingan dan Konseling.

- Motto: “*Hidupku Pilihanku*”
- Hobi: Berenang & Badminton.
- Ig: @saputrivth, E-mail: nr.putri2005@gmail.com



Nama: abbiyyu Rakha Wijaya  
TTL: kota gajah 09-05-2004  
MOTO: patah hati terbesar adalah tidak bisa membahagiakan orang tua  
Hobi: volly



Nama: Adinda Amelia  
TTL: Simpang Campang, 28 Januari 2006  
MOTO: "hidup penuh dengan semangat, mencoba hal baru dan setiap cobaan adalah tantangan yang harus diselesaikan "  
Hobi: Bernyanyi, olahraga, travelling



Nama: Adinda maharani  
TTL: Bungur 15 Maret 2006  
MOTO: Kegagalan adalah kesuksesan yang tertunda  
Hobi: Menulis



Nama: Adis Erliana  
TTL: Rejomulyo, 04-02-2006  
MOTO: berusaha mengubah suara cemoohan menjadi suara tepuk tangan  
Hobi: menonton film, membaca



Nama: ALFINA

TTL: Candi Rejo, 6 Juni 2006

MOTO: " Hidup akan lebih indah apabila kita tak mengenal cinta di masa kuliah"

Hobi: Bernyanyi dan memasak



Nama: AULIA ZAHRA

TTL: Bumi Rahayu 11.01.2006

MOTO: من يفعل ذلك بإخلاص سوف ينال ذلك

Hobi: Membaca Novel



Nama: Bella Anggita Dwi Cahya

TTL: Tanjung Inten, 15 February 2005

MOTO: "Orang hebat bukanlah mereka yang tidak pernah gagal, tapi mereka yang tidak pernah menyerah saat gagal."

Hobi: Bernyanyi, memasak, makeup



Nama: Deviana Maharani

TTL: Kota Gajah, 20 Agustus 2004

MOTO: Apapun yang terjadi kedepannya tak mampir ke geprek dan pucok dulu.

Hobi: memasak



Nama: Desma Amanda Suryaningtyas  
TTL: Mojopahit 08 Mei 2006  
MOTO: "Saya kuat, saya bisa,saya akan berhasil "  
Hobi: Memasak



Nama: Dhea Raesa Hakima  
TTL: Nunggal rejo, 16 Juli 2006  
MOTO: impian itu jangan cuma di doakan tapi juga diusahakan.  
Hobi: Berenang



Nama: Dhava Raditya Febrian  
TTL: Natar,02-02-2006  
MOTO: Jika orang lain bisa,maka aku juga bisa  
Hobi: Memancing



Nama: Dhyta Desmalia  
TTL: Metro, 16 Desember 2005  
Moto: jangan memulai sesuatu jika ada keraguan di dalamnya  
Hobi: menonton film



Nama: Dika Saputra  
TTL: Bumiharjo, 25-05-2006  
MOTO: "Di saat kamu bermalas-malasan,  
ada banyak orang di luar sana yang mati-  
matian belajar"  
HOBI: Olahraga



Nama: DIOCHA FRITZY SURYA  
TTL: FAJAR ASRI,13 FEBRUARI 2006  
MOTO: "PENDIDIKAN ADALAH  
INVESTASI TERBAIK MASA DEPAN  
Hobi: MEMANCIING



NAMA: Disna Avantiarani  
TTL: Bandar Jaya, 9 Agustus 2005  
MOTTO: " jadi 10 itu ga harus 5+5"  
HOBI: Memasak dan Makeup



Nama: Esses Varentin Syahlani  
TTL:Bandar Lampung, 5 November 2006  
MOTO: jika kamu ingin menyerah,ingatlah  
mengapa kamu berjuang begitu lama sampai  
bisa disaat ini  
Hobi: Memasak



Nama: Gita Amanda  
TTL: 3 April 2006  
Moto: Hidup tidak menuntut kesempurnaan, hanya keberanian untuk bertahan.  
Hobi: Membaca dan mendengarkan musik



Nama: Husnaa Amalina Majidah Salma  
TTL: Metro, 24 Oktober 2005  
Motto: "Manusia tidak merancang untuk gagal, tapi mereka gagal untuk merancang dan terus merancang, semakin banyak kegagalan, maka semakin banyak rancangan."  
Hobi: apapun yang bisa membuat diri sendiri bahagia



Nama:Lana Aisyah  
TTL:Metro, 21 juni 2005  
MOTO:"but perhaps you hate a thing and it's good for you and perhaps you love a thing and it's bad for you" (al baqarah:216)  
Hobi:Menonton drakor dan membaca



Nama: Muhammad Zacky Naufal  
TTL: Metro, 07 Desember 2005  
MOTO: "Jadikan setiap langkah berarti,  
karena hidup adalah perjalanan."  
Hobi: Bermain Futsal



Nama: Nada Nayla Zahira  
TTL: Lampung Tengah, 09 November 2005  
MOTO: Hidup seorang perempuan  
itu gaboleh sederhana, hidup seorang  
perempuan itu harus hebat, luas, kuat,  
besar, dan bermanfaat, yang sederhana itu  
sikapnya.  
Hobi: Menulis dan Mendengarkan Musik



Nama: Nadine Aulia Hakim  
TTL: 30 mei 2006  
MOTO: "Keberhasilan bukan milik orang  
pintar, tetapi keberhasilan adalah milik  
mereka yang senantiasa berusaha"  
Hobi: Traveling & Olahraga



Nama: Naesela Avenda Fibrivatika  
TTL: Kotagajah, 11 Februari 2006  
MOTO: Pintar itu keren, tapi rendah hati itu luar biasa.  
Hobi: Menonton Film



Nama: Nafi Isatul Mukaromah  
TTL: Bujung Buring, 25 Januari 2006  
MOTO: Kegagalan kemarin bukan alasan untuk tidak berjuang hari ini  
Hobi: Traveling



Nama: Nazareth R.W.Y  
TTL: Metro 21 September 2006  
MOTO: Be proud of urself because no one khows what it is like to be u everyday ihiy  
Hobi: makan tidur



Nama: Nunik Anggraini  
TTL: Lampung Tengah, 10 Juni 2006  
MOTO: Saling menghormati dan menghargai perbedaan adalah kunci persatuan  
Hobi: Menulis, dan mendengarkan musik



Nama: Oktafia suci rahmadani TTL:  
Jayasakti, 24 oktober 2004  
MOTO: “kebahagiaan bukanlah sesuatu  
yang siap dibuat. Itu berasal dari  
tindakanmu sendiri”  
Hobi: memasak dan menyanyi



Nama: Prima Putra Pratama  
TTL: Rawa Jitu, 12 April 2006  
MOTO: "Jangan Pernah Berhenti Kalau Itu  
Benar"  
Hobi: Futsal, Sibuk Kegiatan/Organisasi



Nama: PUTRI KHOIRUN NISYA  
TTL: Toto Harjo, 13 Agustus 2005  
Motto: Jalani, nikmati dan syukuri  
Hobi.: Menari



Nama: Raisya Amelia  
TTL: Candi Rejo, 01 Mei 2005  
MOTO: "Kerja keras, kerja cerdas, kerja  
ikhlas."  
Hobi: nonton film, badminton



Nama: Reni Iklima

TTL: Batangharjo, 28 Januari 2001

MOTO: "Tak perlu menjadi sempurna, cukup jadi diriku yang tak pernah berhenti mencoba."

Hobi: Melukis



Nama: Septi Andini

TTL: 16 September 2005

Moto: jadilah versi terbaik dirimu, bukan salinan orang lain.

Hobi: Memasak dan menyanyi



Nama: syabilla zahwa awalia

TTL: wonosari, 14/08/2006

MOTO: "Jadilah api yang membakar, bukan asap yang menghilang."

Hobi: mendengarkan musik, dan menonton film



Nama:Tegar Vico Ferdiantoro

TTL:10-06-2005

MOTO: selalu bersyukur

Hobi:Futsal



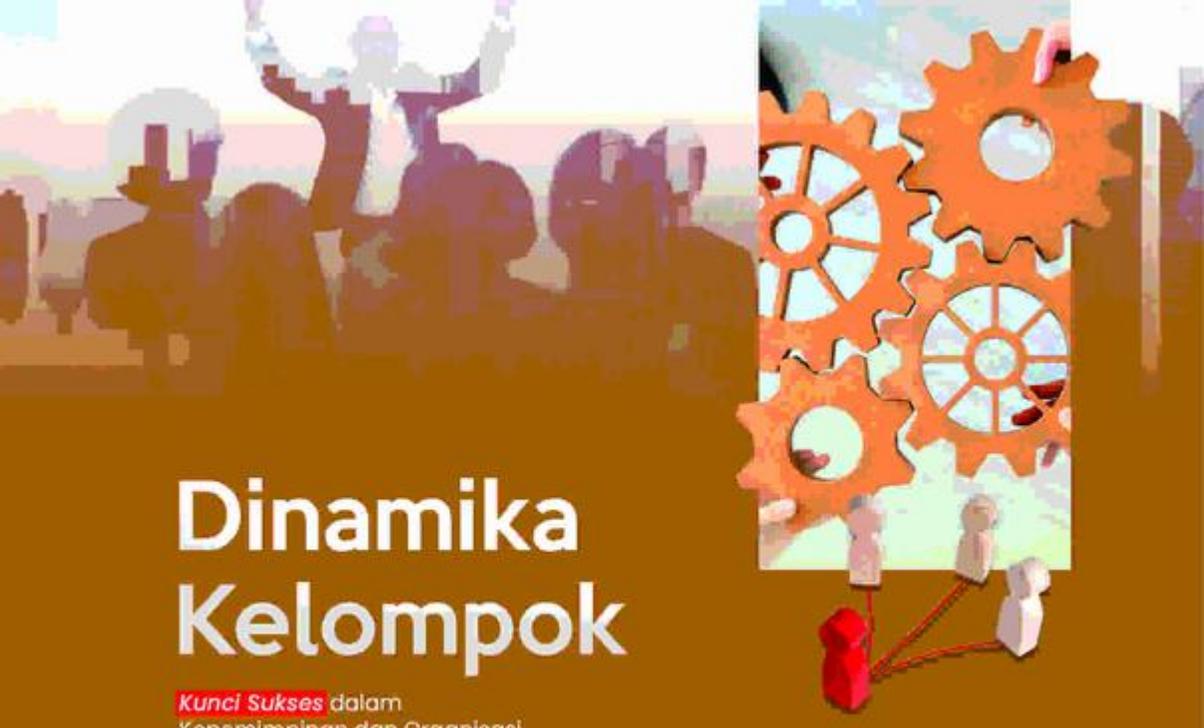
Nama: Tier Nabila

TTL: Metro, 28 Desember 2005

MOTO: God, Goals, Growing & Glowing

Hobi: Nonton Film, Dengerin Music & Baca  
Novel





# Dinamika Kelompok

**Kunci Sukses** dalam  
Kepemimpinan dan Organisasi

Konsep dinamika kelompok berawal dari perkembangan psikologi sosial pada awal abad ke-20, terutama di Jerman menjelang era 1940-an. Istilah *group dynamics* lahir sebagai upaya untuk memahami bagaimana interaksi antar anggota kelompok terjadi dan bagaimana interaksi tersebut berdampak pada perilaku baik individu maupun kelompok secara keseluruhan. Salah satu tokoh utama dalam pengembangan gagasan ini adalah Kurt Lewin, seorang psikolog asal Jerman yang beraliran Gestalt. Lewin memperkenalkan teori medan (*Force-Field Theory*) yang memandang kelompok bukan sebagai sekumpulan individu yang terpisah, tetapi sebagai suatu entitas menyatu yang terbentuk dari kekuatan tarik-menarik antar anggotanya. Tiap individu membawa gaya atau dorongan egoistik yang saling berinteraksi dan menciptakan kekuatan kolektif kelompok.

Menurut pandangan Lewin, perilaku dalam kelompok dipengaruhi oleh dua elemen utama, yakni sifat pribadi individu dan faktor lingkungan sekitar. Dalam kerangka kelompok, lingkungan ini meliputi struktur kelompok, anggota, serta konteks situasi yang tengah berlangsung. Seluruh elemen tersebut membentuk suatu kesatuan yang disebut sebagai "life space" atau ruang hidup, yang menjadi dasar dalam membentuk perilaku anggota kelompok. Lewin menekankan bahwa dinamika kelompok berkaitan dengan kekuatan psikologis yang bekerja dalam kelompok, penyebab munculnya kekuatan tersebut, faktor-faktor yang bisa mengubahnya, serta dampaknya terhadap individu maupun kelompok secara keseluruhan.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com  
🌐 www.penerbitlitnus.co.id  
📧 @litnuspenerbit  
📞 literasinusantara\_  
☎ 085755971589

Pendidikan +17

