

Analisis Dinamika Kelompok di PT Tanikota Agribudaya Edulestari

Analysis of Group Dynamics at PT Tanikota Agribudaya Edulestari

Debora Sihombing*, Yayat Sukayat

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran
Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21, Jatinangor, Jawa Barat 45363

*Email: debora.sihombing44@gmail.com

(Diterima 21-06-2024; Disetujui 23-07-2024)

ABSTRAK

PT Tanikota Agribudaya Edulestari merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan usaha pertanian di area perkotaan. Meskipun sudah melakukan diversifikasi usaha dan menerapkan teknologi nyatanya hingga saat ini, perusahaan secara keseluruhan usaha belum menguntungkan. Tujuan penelitian ini menganalisis dinamika kelompok menggunakan unsur-unsur dinamika kelompok yaitu: tujuan kelompok, fungsi tugas kelompok, kekompakan kelompok, pengembangan dan pemeliharaan kelompok, struktur kelompok, suasana kelompok, tekanan kelompok dan efektivitas kelompok. Metode yang dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 32 sub variabel terdapat 10 sub-variabel yang sudah sesuai dengan indikator dinamika kelompok, sedangkan 22 sub variabel lainnya diterapkan belum sesuai dengan indikator. Sub variabel yang belum sesuai, diantaranya: makna tujuan kelompok, orientasi anggota kelompok, keseimbangan tugas dan aktivitas terhadap pencapaian tujuan, penyelesaian konflik berkaitan dengan tujuan kelompok, tingkat koordinasi antara anggota kelompok, wewenang pengambilan keputusan, koordinasi, informasi, prakarsa, kepuasan, pembagian tugas yang jelas, kegiatan kelompok, partisipasi anggota kelompok, proses sosialisasi kelompok, kegiatan penambahan anggota, interaksi antara anggota, interaksi pribadi, suasana yang ditemukan dalam kelompok, persaingan antara anggota kelompok, penghargaan, aktivitas pencapaian tujuan, dan aktivitas memelihara kelompok secara internal. Artinya dinamika kelompok pada perusahaan masih memiliki kendala-kendala ketika menjalankan usaha..

Kata kunci: Dinamika Kelompok, Unsur-unsur Dinamika Kelompok, Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

PT Tanikota Agribudaya Edulestari is a company engaged in urban agriculture. Despite diversifying its business and adopting technology, the company as a whole has yet to become profitable. The purpose of this study is to analyze group dynamics using elements of group dynamics, which include: group goals, group task functions, group cohesion, group development and maintenance, group structure, group atmosphere, group pressure, and group effectiveness. The method used is qualitative with descriptive analysis. The results of this study indicate that out of 32 sub-variables, 10 sub-variables align with group dynamics indicators, while the remaining 22 sub-variables do not. The sub-variables that do not align include: the meaning of organizational goals, organizational member orientation, the balance of tasks and activities towards goal achievement, conflict resolution related to organizational goals, the level of coordination among organizational members, decision-making authority, coordination, information, initiative, satisfaction, clear task distribution, organizational activities, member participation, organizational socialization process, member addition activities, member interaction, personal interaction, the atmosphere found in the organization, competition among organizational members, rewards, goal achievement activities, and activities to maintain the organization internally. This indicates that the organization still faces challenges in its operations.

Keywords: Group Dynamics, Group Dynamics Elements, Worker, Human Resources

PENDAHULUAN

Kebutuhan pangan terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil sensus yang dilakukan pada tahun 2020 didapati bahwa jumlah penduduk Indonesia berjumlah 270.203.917 jiwa. Badan Pusat Statistika memproyeksikan jumlah penduduk untuk tahun 2030 mencapai 297,43 juta jiwa berdasarkan perhitungan skenario *trend*. Dengan proyeksi jumlah penduduk yang bertambah dan pola pangan harapan, dapat diprediksi bahwa

kebutuhan pangan akan meningkat dari hasil realisasi penggunaan bahan pangan tahun 2020 sebesar 30,4 juta ton menjadi 36,46 ton pada tahun 2023 (Sonjaya, 2019).

Pemenuhan kebutuhan pangan suatu daerah bergantung kepada kemampuan produksi bahan pangan. Apabila tingkat kebutuhan pangan lebih besar dibandingkan kemampuan produksi bahan pangan maka memungkinkan terjadinya krisis pangan serius. Dalam mengatasi krisis tersebut suatu daerah akan menerima pasokan bahan pangan dari kawasan atau wilayah lain. Dengan kata lain, suatu kawasan atau wilayah akan menjadi ketergantungan terhadap kawasan atau wilayah yang lain dalam memenuhi kebutuhan pangan. Kondisi ini biasa terjadi di kota-kota pada negara berkembang, yang mana wilayah tersebut menjadi central pertumbuhan populasi dengan etnik yang beragam (Jalil, 2005).

Food and Agriculture Organization (2008) memperkirakan sebanyak 75% penduduk tinggal di wilayah perkotaan. Hal ini terjadi pada negara-negara berkembang seperti Asia, Afrika, dan Amerika Latin pada tahun 2020. Seiring dengan urbanisasi yang pesat, terjadi peningkatan kemiskinan dan kerawanan pangan di kota. Keadaan ini mendorong kesadaran pada masyarakat dan pemerintah terhadap peranan pertanian kota sebagai salah satu alternatif dalam menyelesaikan masalah keamanan pangan dan kemiskinan (Fauzi, Ichniarsyah, & Agustin, 2016).

Pertanian kota diterapkan agar kota tersebut dapat mandiri dalam memenuhi kebutuhan pangan (Puriandi & Indrajati, 2013) dengan cara memanfaatkan lahan maupun ruang yang tersedia di area perkotaan untuk menghasilkan produk pertanian (Yudi, 2015). Selain itu, Koscica (2014) menambahkan bahwa pertanian perkotaan tidak hanya berusaha mengatasi pemenuhan pangan dengan sumber daya terbatas, tetapi melakukan usaha dalam menyelesaikan masalah tersebut dengan langkah yang integratif dan inovatif sehingga akses, kuantitas dan kualitas pangan dapat optimal. Maka dari itu, penerapan pertanian kota bisa digunakan teknologi tepat guna pada prosesnya (Fauzi, Ichniarsyah, & Agustin, 2016). Salah satu perusahaan yang menjalankan usaha pertanian menggunakan teknologi dan berada di kawasan perkotaan adalah PT Tanikota Agribudaya Edulestari.

PT Tanikota Agribudaya Edulestari (atau dapat disebut juga sebagai PT TABEL) berlokasi di kecamatan Coblong, kota Bandung. Perusahaan ini menjalankan produksi bahan pangan dengan menerapkan inovasi dan teknologi. Salah satu inovasi yang dimaksud adalah sistem budidaya akuaponik, yaitu budidaya ikan serta sayuran secara hidroponik, dan budidaya ikan ke dalam satu sistem aliran air dengan berbagai model. Model pada sistem akuaponik memungkinkan untuk diterapkan berbagai kondisi lahan. Adapun sistem akuaponik yang diusahakan PT TABEL menerapkan model NFT dan sistem rakit apung dengan skala produksi komersial. Hasil produksi akuaponik akan dijual baik secara langsung ke konsumen akhir maupun melalui *partner* perusahaan yang berada pada kota yang sama.

PT TABEL berjalan tidak hanya berfokus kepada pertanian akuaponik saja, namun menjalankan beberapa bentuk usaha lainnya yang dikelompokkan menjadi 5 bagian, diantaranya: pertanian, peternakan, perdagangan, penyediaan sarana, dan pendidikan. Bagian-bagian usaha dapat berjalan sekaligus dengan menyokong dan memfasilitasi antara bagian terhadap bagian lainnya. Meskipun sudah mendiversifikasikan usaha, nyatanya diketahui bahwa secara keseluruhan kondisi keuangan perusahaan masih menunjukkan kerugian. Kondisi ini dikemukakan karyawan saat diadakan praktik kerja lapangan pada perusahaan, dan juga hasil penelitian sebelumnya.

Adapun dari penelitian terdahulu berjudul “Rancang Bangun Model Bisnis Tani Kota” (2021) menunjukkan terdapat masalah dalam pengelolaan dan pengkelompokan perusahaan. Hal ini dapat tercermin dari beberapa fungsi tugas yang tidak dipegang oleh satu tim yang memiliki kapabilitas yang sesuai. Selain itu, ditemukan bahwa kegiatan jadwal dan kegiatan yang belum efisien dan efektif. Masalah-masalah yang diungkapkan mencirikan adanya ketidakefektifan perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusia saat usaha berlangsung.

Nyatanya, keberlangsungan usaha juga dipengaruhi faktor sumber daya manusia meliputi kedinamisan, ketahanan, keuletan, dan kemampuan dari individu dalam merespon atau menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungannya (Pertiwi, 2006). Perilaku individu dalam merespon atau menyikapi lingkungan tercipta interaksi antar individu yang dapat memengaruhi satu sama lain. Adapun intrik-intrik sosial dari interaksi tersebut memengaruhi profesionalitas individu sehingga tercipta dinamika kelompok pada perusahaan (Santoso, 2006).

Dinamika kelompok merupakan kekuatan sosial yang bersumber dari interaksi dan interdependensi secara menyeluruh antara karyawan selama proses kerja. Dinamika kelompok biasa digunakan untuk

mengkaji pergerakan baik didalam maupun di lingkungan kelompok yang bisa memberikan pengaruh pada perilaku individu kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Ruhimat (dalam Aprilia, 2017), jika kedinamisan kelompok adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kapasitas kelembagaan kelompok tersebut. Apabila tingkat kedinamisan pada kelompok rendah, maka kapasitas kelembagaan kelompok juga rendah. Sebaliknya, ketika tingkat kedinamisan pada kelompok tinggi, maka kapasitas kelembagaan kelompok juga tinggi.

Dalam hal ini, melihat kerugian pada perusahaan maka bukti bahwa pada output perusahaan belum dapat mengimbangi input yang digunakan dalam usaha. Artinya pada kegiatan usaha masih belum efektif. Oleh karena itu, dirancang dan disusun penelitian ini untuk melihat kondisi dari dinamika kelompok yang terjadi di PT TABEL menggunakan pendekatan berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu pendekatan kelompok. Pendekatan ini akan menganalisis menggunakan analisis dinamika kelompok yang terjadi pada perusahaan sebagai bentuk formal dari sekelompok individu yang memiliki tujuan yang sama. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat mengemukakan kendala lain yang selama ini tidak disadari perusahaan.

Adapun dinamika yang terjadi pada perusahaan akan diteliti berdasarkan beberapa unsur atau dimensi dinamika kelompok yaitu: tujuan kelompok, struktur kelompok, kekompakan kelompok, fungsi tugas kelompok, pengembangan dan pemeliharaan kelompok, tekanan kelompok, suasana kelompok, dan efektivitas kelompok. (Huraerah & Purwanto, 2010). Dari penelitian ini akan dikemukakan bagian dimensi dari dinamika kelompok yang sudah diterapkan perusahaan yang memerlukan perhatian dan perbaikan dalam peningkatan peran kelompok. Selain itu, dengan diadakan penelitian dinamika kelompok diharapkan dapat memberikan peranan signifikan pada pendapatan, produksi, dan keberlanjutan usaha. maka dari itu, diadakan penelitian untuk menganalisis dinamika kelompok pada PT. Tanikota Agribudaya Edulestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan di PT Tanikota Agribudaya Edulestari yang beralamat di kelurahan Dago, Kecamatan Coblong, Bandung. Penelitian diadakan sejak Desember 2023 sampai Maret 2024. Penelitian ini memanfaatkan 3 responden yang dipilih secara sengaja atau *purposive*. Responden yang dipilih merupakan karyawan yang memiliki informasi perusahaan, baik karena kedudukan maupun pengalaman karyawan yang mendukung.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini didapat dari wawancara dengan responden dan observasi. Data ini digunakan sebagai data primer. Selain itu, didukung dengan data sekunder yang didapatkan dari studi literatur seperti jurnal, buku, karya ilmiah yang relevan dengan bahasan penelitian. Data-data yang didapatkan nantinya diolah menggunakan metode triangulasi sehingga fenomena dapat dikaji.

Dinamika kelompok yang dianalisis secara deskriptif kualitatif agar dinamika yang berlangsung pada perusahaan dapat dideskripsikan secara objektif. Analisis dinamika kelompok akan dilakukan menggunakan unsur-unsur dinamika kelompok yang dijabarkan menjadi indikator-indikator penilaian. Indikator digunakan untuk menilai apakah unsur dinamika sudah sesuai atau belum sesuai bagi perusahaan.

Penelitian ini membandingkan dinamika kelompok yang terjadi pada perusahaan dengan indikator unsur-unsur dinamika kelompok. Adapun unsur-unsur dinamika kelompok yang diterapkan pada penelitian ini mencakup: tujuan kelompok, struktur kelompok, fungsi tugas kelompok, pengembangan dan pemeliharaan kelompok, tekanan kelompok, suasana kelompok kekompakan kelompok, dan efektivitas kelompok. Berikut indikator yang digunakan dalam penelitian ini tersaji dalam Tabel 1.

Tabel 1. Indikator dalam Unsur-unsur Dinamika Kelompok

Unsur-unsur Dinamika Kelompok	Indikator
Tujuan Kelompok	
1.1 Terdapat tujuan kelompok	Pada kelompok terdapat tujuan yang dapat diukur, diamati dan didefinisikan secara operasional
1.2 Makna tujuan kelompok	Tujuan yang relevan, realistik, dapat diterima dan dapat dicapai
1.3 Orientasi anggota kelompok	Orientasi anggota terhadap tujuan yang ditetapkan

1.4	Keseimbangan tugas dan aktivitas terhadap pencapaian tujuan	Adanya keseimbangan tugas dan aktivitas dalam pencapaian tujuan individu dan kelompok
1.5	Penyelesaian konflik berkaitan tujuan kelompok	Terjadinya konflik yang berkaitan dengan tujuan dan tugas-tugas kelompok dapat diselesaikan dengan baik
1.6	Tingkat koordinasi antara anggota	Tercapainya tingkat koordinasi di antara anggota
1.7	Fasilitas pencapaian tujuan	Tersedianya sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tujuan-tujuan kelompok
Struktur kelompok		
2.1	Wewenang pengambilan keputusan	Penentuan siapa saja yang mempunyai kekuasaan untuk mengambil keputusan dalam kelompok
2.2	Aspirasi	Ide-ide atau gagasan dari anggota kelompok dapat yang disampaikan ke semua anggota maupun pengurus
2.3	Instruksi	Kejelasan hal-hal yang harus dikerjakan dari pengurus ke setiap anggota kelompok.
Fungsi Tugas Kelompok		
3.1	Koordinasi	Adanya koordinasi untuk menjembatani kesenjangan antara anggota
3.2	Informasi	Kejelasan pemberian informasi kepada masing-masing anggota
3.3	Prakarsa	Adanya pengembangan prakarsa anggota
3.4	Penyebaran	Penyebaran hal-hal yang dilakukan kelompok kepada masyarakat atau lingkungan
3.5	Kepuasan	Adanya kepuasan kepada anggota
Pemeliharaan kelompok		
4.1	Pembagian tugas yang jelas	Adanya pembagian tugas yang jelas
4.2	Kegiatan kelompok	Adanya kegiatan teratur yang dilaksanakan kelompok
4.3	Ketersediaan fasilitas	Ketersediaan fasilitas yang mendukung dan memadai
4.4	Partisipasi anggota kelompok	Peningkatan partisipasi anggota kelompok
4.5	Jalinan komunikasi antar anggota	Adanya jalinan komunikasi antar anggota kelompok
4.6	Pengawasan dan pengendalian kegiatan	Adanya aktivitas pengawasan dan pengendalian kegiatan kelompok
4.7	Norma-norma	Timbulnya norma-norma kelompok yang tentu dan berfungsinya norma
4.8	Proses sosialisasi	Adanya proses sosialisasi kelompok
4.9	Kegiatan penambahan anggota	Adanya kegiatan untuk menambahkan anggota yang baru dan mempertahankan anggota yang lama
Kekompakan kelompok		
5.1	Interaksi antar anggota kelompok	Frekuensi interaksi antar anggota kelompok
5.2	Interaksi pribadi	Adanya keterikatan pribadi antar anggota kelompok
Suasana Kelompok		
6.1	Suasana yang ditemukan dalam kelompok atau hubungan antar anggota	Kooperatif/kompetitif
6.2	Persaingan antar anggota kelompok	Positif/negative
Tekanan kelompok		
7.1	Sanksi	Adanya teguran yang diaplikasikan kepada anggota yang tidak mengikuti norma-norma yang sudah ditetapkan
7.2	Penghargaan	Penghargaan sebagai motivasi untuk anggota kelompok
Efektivitas kelompok		
8.1	Aktivitas pencapaian tujuan	Cara kelompok mengatasi dan menghilangkan hambatan pencapaian tujuan kelompok

8.2	Aktivitas memelihara kelompok secara internal	Pemeliharaan dan peningkatan kualitas interaksi di antara anggota kelompok
-----	---	--

Sumber: Cartwright & Zander, dkk (1968); Beal, dkk (1963)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Tanikota Agribudaya Edulestari merupakan perusahaan yang dikenal dengan kegiatan agroedukasi dan penerapan sistem akuaponik dalam usahanya. Berdiri sejak 2013, perusahaan awalnya hanya lahan terbuka untuk kegiatan pertanian meski belum mengadakan kegiatan manajemen teratur. Tahun-tahun berikutnya perusahaan mengalami perkembangan di antaranya: mulai menjalankan kegiatan agroedukasi di tahun 2016, menjadi perusahaan berbentuk PT pada tahun 2020, dan menjalankan kegiatan penyewaan sarana. Saat ini PT Tanikota Agribudaya Edulestari menjalankan lima bidang usaha, yaitu: pertanian, peternakan, perdagangan, pendidikan, dan penyediaan sarana. Adapun kegiatan usaha pertanian, peternakan dan penyediaan sarana dijalankan mandiri oleh PT Tanikota Agribudaya Edulestari. Sedangkan untuk kegiatan perdagangan Tanikota didukung oleh Diet Plus dan juga didukung oleh CV Primera sebagai *event organizer* kegiatan agrowisata. Adapun tujuan perusahaan tertuang dalam visi dan misi perusahaan, yaitu:

- Visi: Menjadi perusahaan yang menyediakan layanan agroedukasi dan pertanian organik berbasis swasembada masyarakat yang terdepan di seluruh Indonesia dan Asia Tenggara.
- Misi:
 1. Penelitian dan pengembangan.
 2. Penyedia pendidikan dan pusat pelatihan
 3. Membangun komunitas
 4. Pengembangan produk
 5. Advokasi dan penyuluhan masyarakat

PT TABEL dalam menjalankan usaha memperkejakan 18 karyawan, terdiri atas 4 karyawan administratif dan 14 karyawan lapangan. Karyawan ini dikelompokkan menjadi dua bagian: karyawan lapangan dan karyawan administratif. Karyawan lapangan direkrut dari masyarakat sekitar, sedangkan karyawan administratif melalui koneksi dengan pemilik perusahaan. Karyawan administratif memiliki jenjang pendidikan akhir tinggi, sedangkan karyawan lapangan berpendidikan SD hingga SMA. Adapun jadwal kerja dijalankan Senin-Jumat dari jam 8 pagi hingga 5 sore. Khusus untuk karyawan lapangan memiliki jadwal bergilir untuk Sabtu dan Minggu. Tidak ada seragam wajib yang ditetapkan. Karyawan administratif menerima gaji bulanan, sedangkan karyawan lapangan dihitung secara harian antara Rp50.000 hingga Rp65.000 (tergantung jadwal masuk yang sudah disepakati sebelumnya) yang dibayarkan akhir bulan.

Analisis Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini dipilih secara sengaja oleh peneliti. Pertimbangan dalam memilih responden dilakukan dengan mempertimbangkan pengetahuan responden mengenai perkembangan perusahaan. Berikut merupakan responden pada penelitian ini:

1. Karyawan A

Merupakan direktur atau karyawan dengan kedudukan paling tinggi dan pribadi sering hadir di perusahaan dibandingkan petinggi perusahaan lainnya. Dari hasil wawancara, beliau sudah bekerja 3,5 tahun di PT Tanikota Agribudaya EduLestari terhitung sejak bulan Juli tahun 2020, tahun yang mana PT Tanikota Agribudaya Edulestari resmi berbadan hukum. Dipilihnya karyawan A karena kedudukannya pada perusahaan dapat memberikan gambaran luas mengenai perusahaan.

2. Karyawan B

Merupakan karyawan lapangan. Selain itu, Karyawan B merupakan salah satu karyawan yang memiliki pengalaman terlama di perusahaan. Meskipun latar belakang pendidikan akhir SD, Karyawan B udah bertahun-tahun bertani. Dengan mewawancarai beliau diharapkan dapat menggambarkan perkembangan maupun kondisi sosial pada PT TABEL

3. Karyawan C

Karyawan C merupakan salah satu karyawan yang menjalankan bidang pemasaran dan sudah bekerja di perusahaan sejak tahun 2021. Bagian pemasaran tidak memiliki koordinator atau supervisor sehingga Karyawan C melakukan koordinasi langsung dengan direktur di tengah kerja lapangan yang dilakukan. Dengan menjadikan Karyawan C responden diharapkan dapat menggambarkan perusahaan berdasarkan sudut pandang terutama karyawan dalam menggambarkan hubungan anggota dengan pimpinan serta anggota terhadap anggota lebih baik.

Analisis Dinamika Kelompok Pada Perusahaan

Dinamika kelompok merupakan sumber kekuatan bagi anggota yang dapat menggerakkan kelompok dalam mencapai tujuan yang efektif. Dengan mengevaluasi unsur-unsur yang membentuk dinamika pada kelompok menyajikan hasil penelitian ini. Terdapat 8 unsur yang dianalisis sebagai berikut:

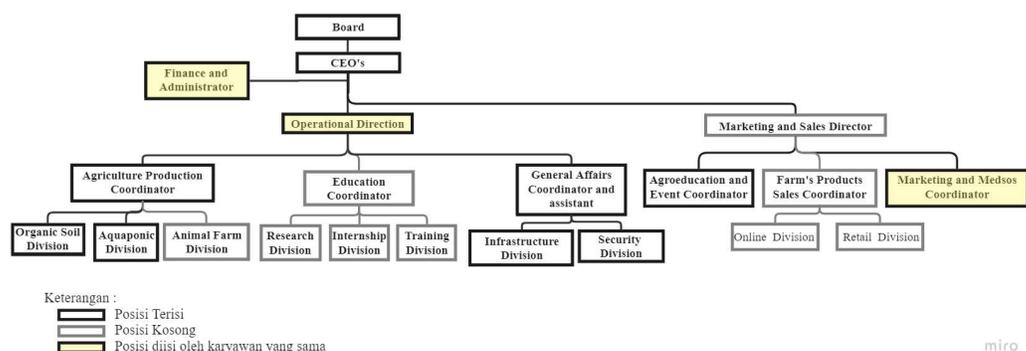
- **Tujuan Kelompok**

Berdasarkan variabel tujuan kelompok terdapat komponen-komponen yang dapat dianalisis, yaitu: terdapat tujuan, makna kelompok, orientasi anggota terhadap tujuan, keseimbangan tugas dan aktivitas dalam mencapai tujuan, penyelesaian konflik berkaitan dengan tujuan, tingkat koordinasi, dan fasilitas pencapaian tujuan.

PT. TABEL memiliki tujuan yang jelas dalam usaha dan bersifat konkret. Tujuan konkret yang dimiliki perusahaan dapat diteliti dengan melihat visi dan misi perusahaan yang tertuang pada *company profile*. Pada tujuan kelompok PT TABEL tidak tertulis secara eksplisit ingin mengejar keuntungan. Bahkan tujuan perusahaan yang sudah dijelaskan sebagian besar dapat dicapai tanpa memiliki relevansi dengan kegiatan usaha kerja yang dilakukan perusahaan. Hal ini didukung bahwa penjabaran nilai-nilai pada visi misi perusahaan tidak sepenuhnya dapat didefinisikan secara operasional bagi karyawan. Misalnya, misi perusahaan dalam membangun komunitas serta mengadakan advokasi dan penyuluhan masyarakat, visi ini pelaksanaannya tidak dipengaruhi dengan produksi yang dihasilkan maupun kinerja yang dilakukan karyawan. Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan memfasilitas karyawan dengan alat dan mesin sesuai kebutuhan tugas kerja.

- **Struktur Kelompok**

Perusahaan melakukan usaha dengan melibatkan lebih dari dua karyawan yang memiliki keahlian beragam. Oleh karena itu perlu dirancang struktur kelompok pada perusahaan. Pada struktur kelompok dapat dianalisis berbagai aspek, diantaranya: wewenang pengambilan keputusan, aspirasi dan instruksi. Berikut merupakan struktur kelompok yang diterapkan perusahaan :



Gambar 1. Struktur Kelompok

Dari struktur kelompok di atas dapat dilihat bahwa terdapat bagian yang sudah dirancang namun belum terisi khususnya bagian pemasaran. Hal ini menimbulkan kesulitan terutama dalam mengembangkan jangkauan pasar penambahan, pembeli dan kegiatan promosi pada produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Tingkatan dalam struktur kelompok menggambarkan tingkat otoritas seseorang dan pengaruhnya dalam perusahaan. Dalam perusahaan dibagi menjadi tiga tingkatan:

- tingkat atas dipegang oleh para pimpinan seperti komisaris, direktur dan CEO
- tingkat tengah dipegang oleh semua koordinator bidang
- tingkat bawah terdapat staf, karyawan yang bertugas di lapangan (karyawan lapangan).

Struktur kelompok agar perusahaan dapat menjalankan tugas dan wewenang secara berkesinambungan meski tugas kerja satu sama lain berbeda. Namun, pada perusahaan masih ditemukan beberapa nama yang menjabat lebih dari satu posisi. Akibatnya, sering terjadi perselisihan mengenai pemenuhan sebuah tugas. Selain itu, terjadi timpang tindh wewenang yang juga mempersulit tujuan perusahaan untuk dapat beroperasi secara efektif. Tidak jarang juga terjadi perubahan posisi karyawan dalam struktur kelompok sehingga memungkinkan terjadinya *scape goat*ing. Kondisi ini terjadi karena adanya ketidak seimbangan dalam kelompok perebutan kekuasaan sehingga mengakibatkan konflik-konflik pada perusahaan (Nazri, 2000).

● Fungsi Tugas Kelompok

Penerapan fungsi tugas kelompok dapat menjelaskan kegiatan yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan kelompok.

1. Informasi

Dalam menjalankan usaha dengan beberapa karyawan, kejelasan informasi sangat penting agar tugas kerja dapat dilakukan dengan sinergis. Informasi yang perlu diketahui oleh karyawan meliputi tujuan dan sasaran kelompok, peran dan tanggung jawab, tantangan dan isu perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta informasi keuangan dan kinerja kelompok. Berdasarkan wawancara, diketahui bahwa banyak karyawan tidak mengetahui tujuan dan sasaran perusahaan karena mereka tidak bisa menjelaskan visi misi perusahaan sebagaimana tertulis pada profil perusahaan. Peraturan, peran, dan tanggung jawab biasanya disampaikan saat penerimaan kerja dan tertulis dalam SOP perusahaan. Tantangan dan isu perusahaan sering didiskusikan secara informal oleh direktur operasional di awal tahun, termasuk kondisi keuangan yang belum mencapai titik impas dan SOP terkait penyelewengan. Setiap tahun, perusahaan juga memberikan informasi mengenai jadwal piket karyawan untuk membersihkan toilet dan jadwal kerja di hari Sabtu dan Minggu.

2. Koordinasi

Koordinasi berfungsi menjembatani kesenjangan antara karyawan dengan mengatur interaksi mereka untuk mengatasi perbedaan. Di perusahaan, koordinator bidang bertanggung jawab mengkoordinasikan karyawan sesuai bidang masing-masing, berdasarkan keputusan operasional bersama direktur operasional. Keputusan ini kemudian menjadi agenda kerja yang disampaikan ke karyawan lapangan. Namun, masih ada masalah koordinasi, terutama miskomunikasi antara koordinator dan karyawan lapangan atau antar karyawan. Miskomunikasi jika dibiarkan dapat menghambat efektivitas usaha.

3. Prakarsa

Fungsi prakarsa sendiri sejalan dengan konsep pengelolaan karyawan pada manajemen sumber daya manusia yang mana karyawan perlu diadakan kegiatan pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui program pengembangan dan pelatihan (Farida, Zainal, & Aslinda, 2024). Pada perusahaan belum ada kegiatan yang mewadahi prakarsa karyawan seperti pelatihan maupun pengembangan.

4. Penyebaran

Fungsi tugas penyebaran yang dimaksud adalah kegiatan menyebarkan hal-hal yang dapat dilakukan oleh kelompok terhadap masyarakat disekitarnya. Kegiatan penyebaran yang dilakukan perusahaan berupa kegiatan *english club*.

5. Kepuasan

Kepuasan merupakan bagian dari fungsi kelompok. Kepuasan didapatkan karyawan dari penghargaan terhadap apa yang diberikan perusahaan (Soejono & Zahroza, 2020). Pada perusahaan imbalan yang diberikan hanya berupa upah atau gaji. Tidak pernah memberikan imbalan secara non finansial seperti pujian atau penghargaan lainnya.

● **Pemeliharaan Kelompok**

Pemeliharaan Kelompok dilakukan sebagai upaya dalam mempertahankan keberlangsungan kelompok (Daniel, dkk., 2021). Pencapaian kegiatan pemeliharaan pada suatu kelompok dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Cartwright & Zander, dkk (1968) dan Beal, dkk (1963) sebagai berikut:

1. Pembagian tugas yang jelas

Tugas kerja bagi karyawan tertulis secara garis besar pada SOP yang baru dibuat pada Juli 2023 berdasarkan bidang yang dikerjakan kecuali untuk bagian kantor. Selama ini, pembagian tugas, khususnya pada karyawan lapangan, dijalankan tanpa batasan yang begitu jelas.

2. Kegiatan Kelompok

Berikut kegiatan kerja pada perusahaan dibagi menjadi 4 bagian, yaitu: produksi akuaponik, produksi organik tanah, sarana dan prasarana, serta administrasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan diketahui bahwa pada perusahaan tidak memiliki perencanaan teratur dalam melakukan produksi dan edukasi baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Hal ini dikarenakan produksi yang dijalankan bergantung pada permintaan pembeli sehingga produksi dilakukan menunggu permintaan dari pembeli.

3. Terdapat fasilitas yang memadai

Tersedianya fasilitas yang memadai untuk kegiatan kerja merupakan hal krusial yang diadakan oleh perusahaan (Rusidi, 2004). Dalam menjalankan usahanya perusahaan sudah memberikan fasilitas berupa peralatan dan perlengkapan baik untuk semua bidang untuk semua tingkatan.

4. Partisipasi pada karyawan

Indikator partisipasi karyawan juga digunakan untuk menilai bagaimana pembinaan diterapkan di perusahaan. Indikator partisipasi menjadi sulit untuk dinilai baik bagi perusahaan itu sendiri maupun penelitian ini karena perusahaan belum pernah melakukan evaluasi kerja selama beroperasi.

5. Jalanan komunikasi antar karyawan

Pada kegiatan operasional, perusahaan menjalin hubungan komunikasi pada karyawan. Hubungan komunikasi vertikal yang dilakukan dari atasan ke bawahan melalui koordinator bidang untuk memberikan instruksi kerja. Begitu pula jika ada sesuatu yang terjadi atau ada hal yang dibutuhkan terutama pada karyawan lapangan akan mengajukan pelaporan dan permohonan kepada direktur operasional melalui koordinator bidang. Sedangkan secara horizontal dilakukan pada sesama karyawan lapangan atau sesama koordinator bidang. Komunikasi berantai ini biasanya dilakukan secara lisan bagi karyawan lapangan, sedangkan untuk tingkat koordinator bidang dan direktur operasional bisa juga dilakukan melalui media elektronik.

6. Regenerasi karyawan

Terjadinya penambahan atau pengurangan karyawan menjadi salah satu ciri perkembangan perusahaan dan juga memberikan daya tarik perusahaan (Rusidi, 2004). Namun, penambahan karyawan pada perusahaan tidak begitu terasa karena penerimaan terjadi ketika adanya karyawan yang keluar. Hal ini terjadi karena keuangan perusahaan belum mapan. Padahal jika dilihat lagi struktur kelompok banyak terjadi kekosongan posisi.

7. Sosialisasi karyawan baru

Kegiatan perekrutan karyawan baru biasanya dilakukan dengan mengharapkan koneksi pada karyawan yang sudah bekerja di Tanikota (jalur rekomendasi), dan perekrutan terjadi biasanya dilakukan ketika terdapat kekosongan posisi saja. Jika ada yang ingin mendaftar biasanya melalui masa percobaan selama 3 bulan pertama.

8. Tumbuhnya norma-norma kelompok

Norma tidak dapat berhasil jika pelaksanaannya tidak menerapkan sanksi seperti pemberian hukuman ketika terjadi pelanggaran dan imbalan ketika menaati aturan (Rusidi, 2004). Kegiatan kerja pada Tanikota diatur tertulis di dalam SOP tata tertib perusahaan.

9. Pengawasan dan Pengendalian

Kelompok dapat terpelihara dengan baik apabila diberlakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam kegiatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang diadakan pada Januari 2024 diketahui bahwa saat ini kegiatan pengawasan kerja dari hari Senin sampai dengan hari Jumat sudah dijalankan. Pengawasan ini dilakukan oleh koordinator bidang sarana dan prasarana terhadap semua karyawan lapangan yang ada di Tanikota.

● **Kekompakan Kelompok**

Menurut Cartwright & Zander, dkk (1968) dan Beal, dkk (1963), kekompakan di dalam kelompok dapat dilihat dari interaksi antar karyawan dan interaksi pribadi. Pada perusahaan kegiatan interaksi yang diadakan kumpul bersama bagi tiap karyawan dilakukan tiap awal tahun baru. Kegiatan kumpul ini mengadakan tumpengan dan pada masa ini direktur operasional akan memberikan pemberitahuan atau menjelaskan terkait kondisi perusahaan secara garis besar kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian dapat dikemukakan bahwa tidak ada kegiatan khusus yang dapat memwadahi partisipasi kerja dalam membagikan masalah pribadi. Bagi karyawan kantor tidak ditemukan interaksi seperti ini dan cenderung menjalankan kerja dengan profesional. Berbeda dengan karyawan lapangan yang menjalin interaksi pribadi dengan sesamanya.

● **Suasana Kelompok**

Suasana kelompok, berdasarkan pernyataan Gibson, merupakan satu set komponen pada suatu lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak dapat dirasakan karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut dan dipercaya menjadi salah satu faktor berpengaruh pada perilaku karyawan saat bekerja. Adapun dimensi yang digunakan dalam menganalisis suasana kelompok menurut Cartwright & Zander, dkk (1968) dan Beal, dkk (1963) dilihat dari hubungan antar karyawan dan persaingan yang ada pada anggota.

Pada kegiatan kerja di perusahaan tidak jarang terjadi pertentangan terutama pada partisipasi kerja lapangan. Hal ini ada kaitannya dengan rasa kecemburuan pada karyawan akibat dari perbedaan persepsi yang dimiliki. Jika konflik yang terjadi menyebabkan tingkat kinerja kelompok rendah dapat menyebabkan kepasifan dan stimulasi ide rendah pada karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya untuk sekedar menjalankan tugas saja.

● **Tekanan Kelompok**

Tekanan kelompok secara internal merupakan tekanan yang bersumber dari kelompok itu sendiri (Huraerah, 2006). Tekanan kelompok dapat dirasakan melalui penerapan sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) pada pelanggaran dan pengerjaan sebuah nilai. Penerapan sanksi pada perusahaan dilakukan apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dengan memberikan peringatan atau sanksi berdasarkan keputusan dari hasil diskusi antara koordinator-koordinator bidang dan direktur operasional. Sanksi yang selama ini biasanya diberikan surat peringatan atau penuguran terhadap karyawan yang melanggar. Terkait sanksi yang diberikan terdapat pembaharuan pada SOP tata tertib pada Juli 2013.

Selain sanksi, sistem *reward* atau imbalan kepada karyawan perlu diadakan kelompok. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, bentuk balas jasa yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan untuk prestasi kerja dan memenuhi kebutuhan primer mereka dapat disebut juga sebagai kompensasi (Suryani, N. K., 2019). Adapun kompensasi finansial yang saat ini dirasakan karyawan berupa gaji atau upah. Begitu pula dengan penghargaan non finansial seperti pujian, pengakuan, dan penghargaan jarang dilakukan atasan kepada bawahan.

● **Efektivitas Kelompok**

Menurut Huraerah (2006), kelompok yang efektif dapat meningkatkan kualitas individu. Aktivitas kelompok yang efektif meliputi pencapaian tujuan dan pemeliharaan internal kelompok. Aktivitas pencapaian tujuan efektif ketika karyawan mampu mengatasi hambatan, tetapi di perusahaan ini, karyawan jarang memberikan ide karena kurangnya wadah aspirasi. Pemimpin perusahaan juga kurang mempertimbangkan kapasitas karyawan lapangan dengan matang, sehingga mereka hanya menjalankan tugas sesuai instruksi atasan. Salah satu karyawan kantor mengusulkan penggunaan perangkat lunak untuk merencanakan penjualan dan pembelian, namun ide ini belum bisa diterapkan.

Aktivitas memelihara kelompok secara internal juga belum optimal, terlihat dari adanya kecemburuan antar karyawan yang menimbulkan rasa keberpihakan atasan. Hal ini mengurangi rasa kebersamaan dan perusahaan belum merencanakan kegiatan *bonding*. Mengukur efektivitas sulit dilakukan karena perusahaan tidak pernah melakukan evaluasi kinerja karyawan dan perencanaan yang matang.

Dinamika kelompok pada perusahaan dianalisis menggunakan unsur-unsur dinamika kelompok yang terdiri atas sub variabel-sub variabel dan dijabarkan lagi menjadi indikator sehingga dinamika yang terjadi perusahaan dapat tergambarkan secara mendalam. Berikut merupakan hasil analisis dinamika sebagaimana tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Dinamika Kelompok di PT Tanikota Agribudaya Edulestari

Unsur-unsur Dinamika Kelompok	Temuan Lapangan	Nilai
Tujuan Kelompok		
1.1 Terdapat Tujuan kelompok	Terdapat visi dan misi pada perusahaan yang dijadikan pedoman acuan perusahaan dalam menciptakan kegiatan kerja	Sudah sesuai
1.2 Makna tujuan kelompok	Tujuan perusahaan yang tertulis sebagaimana visi misi perusahaan tertulis secara garis besar sudah dilaksanakan. Namun, dilihat dari visi dan misi perusahaan dapat dilakukan atau dijalankan tanpa melibatkan karyawan perusahaan, dan tidak melibatkan perusahaan sebagai usaha untuk mencapainya. Maka dari itu, tujuan kelompok saat ini masih belum relevan dengan tugas kerja karyawan.	Belum sesuai
1.3 Orientasi anggota kelompok	Terdapat karyawan yang dapat menggambarkan sebagian dari visi dan misi perusahaan, namun terdapat juga partisipasi yang tidak tahu karena tidak pernah diberi tahu atau disampaikan oleh ketua divisi maupun direktur operasional. Meskipun begitu, dalam kelompok karyawan hanya diwajibkan untuk mengetahui pekerjaan yang perlu dikerjakan. Sedangkan pada visi misi yang perusahaan secara garis besar tidak berkaitan dengan tugas kerja karyawan	Belum sesuai
1.4 Keseimbangan tugas dan aktivitas terhadap pencapaian tujuan	Belum terlihat dari struktur kelompok. Masih terdapat satu nama untuk lebih dari satu posisi.	Belum sesuai
1.5 Penyelesaian konflik berkaitan tujuan kelompok	Sulit, jarang ada aspirasi dari bawah yang diterapkan. Ide umumnya didapatkan dari direktur atau orang-orang manajerial dan dijadikan tugas yang dikerjakan karyawan lapangan.	Belum sesuai
1.6 Tingkat koordinasi antara anggota kelompok	Koordinasi hanya dilakukan oleh koordinator meskipun dilakukan tanpa klarifikasi mendalam. Namun, masih tetap terjadi miskomunikasi saat bekerja.	Belum sesuai
1.7 Fasilitas pencapaian tujuan	Ada, alat dan mesin yang difasilitasi perusahaan. Selain itu, perusahaan memiliki investor yang mendukung kebutuhan dana perusahaan.	Sudah sesuai
Struktur kelompok		
2.1 Wewenang pengambilan keputusan	Pengambilan keputusan terhadap kegiatan operasional dilakukan oleh direktur. Sedangkan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keuangan dilakukan oleh komisaris. Namun, pada persoalan tertentu komisaris selaku investor memiliki kendali penuh dalam mengambil keputusan.	Belum sesuai
2.2 Aspirasi	Sulit, jarang ada aspirasi dari bawah yang diterapkan. Ide umumnya didapatkan dari direktur atau orang-orang manajerial, dan dijadikan tugas yang dikerjakan karyawan lapangan. Namun, dalam penyampaian aspirasi sudah menggunakan jalur yang sama dengan struktur kelompok.	Sudah sesuai
2.3 Instruksi	Instruksi diberikan hanya dari atasan (koordinator) kepada karyawan lapangan. Koordinator mendapatkan instruksi dari direktur meskipun tanpa ada klarifikasi mendalam.	Sudah sesuai

Fungsi Tugas Kelompok			
3.1	Koordinasi	Terdapat koordinator yang bertanggung jawab atas pemberian instruksi berupa tugas kerja. Namun, masih terjadi miskomunikasi pada karyawan terutama yang ada di lapangan.	Belum sesuai
3.2	Informasi	Tidak dilakukannya klarifikasi mengapa sebuah tugas dilakukan atau dikerjakan. Selain itu, terkait kondisi perusahaan atau informasi mengenai gambaran besar kegiatan yang akan dilakukan perusahaan tidak dilakukan.	Belum sesuai
3.3	Prakarsa	Tidak ada tindakan untuk mengadakan pelatihan.	Belum sesuai
3.4	Penyebaran	Diadakan program CSR. Ketika hari Sabtu diadakan <i>English club</i> di situ ada karyawan yang tetap bekerja terutama bagian sarana dan prasarana biasanya ikut membantu dalam persiapan kelas <i>English club</i> . Adapun hubungan yang antara masyarakat sekitar dengan perusahaan dilakukan berupa upaya permintaan izin terutama ketika ada permintaan menggunakan ruang wilayah Tanikota untuk kegiatan-kegiatan yang dapat mengganggu ketenangan lingkungan setempat. Seperti acara kondangan, paguyuban, dan lain-lain.	Sudah sesuai
3.5	Kepuasan	Belum sepenuhnya, masih mengharapkan perusahaan untung sehingga dapat memberikan jaminan berupa upah yang lebih mumpuni.	Belum sesuai
Pemeliharaan kelompok			
4.1	Pembagian tugas yang jelas	Belum ada. Dapat dilihat dari struktur kelompok. masih menyebabkan pertentangan-pertentangan pada karyawan dalam pengerjaan tugas.	Belum sesuai
4.2	Kegiatan kelompok	Tidak ada kegiatan yang teratur karena kegiatan kerja biasanya lebih intens ketika ada pesanan atau <i>booking</i> yang dilakukan oleh pembeli sayur dan/atau ikan ketika ada kegiatan agroedukasi yang akan diselenggarakan. (Jadwal kegiatan produksi masih bergantung pada permintaan pembeli).	Belum sesuai
4.3	Ketersediaan fasilitas	Ya ada.	Sudah sesuai
4.4	Partisipasi anggota kelompok	Perusahaan tidak memiliki KPI atau kegiatan dengan memberikan bentuk umpan balik lainnya kepada perusahaan.	Belum sesuai
4.5	Jalinan komunikasi antar anggota kelompok	Komunikasi dilakukan secara vertikal ke bawah untuk memberikan instruksi, vertikal ke atas untuk memberikan laporan, permohonan dan pertanyaan, dan hubungan horizontal jika pada karyawan berkedudukan sama.	Sudah sesuai
4.6	Pengawasan dan pengendalian kegiatan kelompok	Belum ada, namun saat ini mulai diadakan pengawasan kerja dengan dilakukannya <i>briefing</i> mengenai tugas yang akan dikerjakan bersama dengan koordinator bidang sarana prasarana.	Sudah sesuai
4.7	Norma-norma kelompok	Ya, tertulis aturan-aturan dalam bekerja. Baru-baru ini terjadi pembaharuan SOP (Juli 2023).	Sudah sesuai
4.8	Proses sosialisasi kelompok	Tidak ada.	Belum sesuai
4.9	Kegiatan penambahan anggota	Jumlah karyawan pada perusahaan relatif stagnan (tidak ada perubahan yang signifikan) karena penambahan karyawan hanya terjadi jika terjadi kekosongan posisi dulu. Di sisi lain, tidak dilakukan tindakan untuk mempertahankan karyawan mengingat perusahaan belum efisien.	Belum sesuai
Kekompakkan kelompok			
5.1	Interaksi antar anggota kelompok	Rapat resmi hanya diadakan tiap seminggu sekali di hari Selasa sore. Kegiatan rapat ini dilakukan oleh seluruh koordinator bidang, divisi keuangan, dan direktur operasional (karyawan kantor). Sedangkan untuk kegiatan yang	Belum sesuai

		melibatkan semua jenjang hanya dilakukan dalam kurun waktu setahun sekali.	
5.2	Interaksi pribadi	Tidak terjadi pada karyawan kantor, karena mereka menjalankan pekerjaan dengan hubungan profesional saja. Sedangkan untuk karyawan mungkin ditemukan keterbukaan antar anggota karyawan di lapangan tapi tidak kepada atasan mereka.	Belum sesuai
Suasana Kelompok			
6.1	Suasana yang ditemukan dalam kelompok atau hubungan antar anggota	Kompetitif. Tidak membangun, interaksi negatif. Hal ini terlihat dari adanya kecemburuan sosial pada karyawan baik pada sebuah divisi maupun perseorangan.	Belum sesuai
6.2	Persaingan antar anggota kelompok	Negatif, terdapat kecemburuan antar karyawan lapangan.	Belum sesuai
Tekanan kelompok			
7.1	Sanksi	Ada teguran. Jika ditemukan pelanggaran maka akan dilakukan <i>briefing</i> untuk menegur dan memperingatkan kembali terkait peraturan yang ada.	Sudah sesuai
7.2	Penghargaan	Tidak ada.	Belum sesuai
Efektivitas kelompok			
8.1	Aktivitas pencapaian tujuan	Karyawan lapangan tidak melakukan inovasi atau menjalankan sebuah ide, hanya melakukan tugas kerja berdasarkan hasil keputusan pihak manajerial atau direksi. Jika pun terjadi masalah, karyawan tidak dapat dan diizinkan untuk menyelesaikannya dengan kemampuan sendiri.	Belum sesuai
8.2	Aktivitas memelihara kelompok secara internal	Kegiatan tahun baru saja, kalau <i>bonding</i> tidak ada. Tidak ada agenda untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas interaksi pada anggota kelompok.	Belum sesuai

Sumber: Analisis Data Primer (2024)

Dapat dilihat dari Tabel 2 bahwa masih terdapat indikator yang belum sesuai penerapannya. Ini berarti masih terdapat energi tidak efektif pada kelompok. Energi yang tidak efektif dapat memengaruhi produktifitas kerja. Adapun penyelesaian masalah dinamika kelompok agak sulit digeneralisasi. Hal ini dikarenakan permasalahan dalam dinamika kelompok bersifat situasional dan interaktif. Namun, dari permasalahan yang muncul dapat dibuatkan asumsi dan upaya secara tepat dalam menyelesaikan masalahnya (Huraerah, A & Purwanto, 2010).

KESIMPULAN

Dinamika kelompok yang terjadi pada perusahaan masih terdapat beberapa hal yang perlu disesuaikan atau diperbaiki. Hal ini didukung oleh hasil analisis menggunakan kedelapan unsur dinamika kelompok yang dijabarkan menjadi 32 indikator penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa baru 10 indikator yang sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Indikator tersebut diantaranya: terdapat tujuan kelompok, fasilitas pencapaian tujuan, aspirasi, instruksi, penyebaran, ketersediaan fasilitas, jalinan komunikasi antar anggota kelompok, pengawasan serta pengendalian kegiatan kelompok, norma-norma kelompok, dan sanksi. Sedangkan 22 indikator yang belum ideal dan perlu penyesuaian sebagai berikut: makna tujuan kelompok, orientasi anggota kelompok, keseimbangan tugas serta aktivitas terhadap pencapaian tujuan, penyelesaian konflik berkaitan tujuan kelompok, prakarsa, kepuasan, pembagian tugas yang jelas, kegiatan kelompok, tingkat koordinasi antar anggota kelompok, wewenang pengambilan keputusan, koordinasi, partisipasi anggota kelompok, proses sosialisasi kelompok, kegiatan penambahan anggota, informasi, interaksi antar anggota kelompok, interaksi pribadi, suasana yang ditemukan dalam kelompok, persaingan antar anggota, penghargaan, aktivitas pencapaian tujuan, dan aktivitas memelihara kelompok secara internal.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT.Tanikota Agribudaya Edulestari, dalam menciptakan perubahan yang lebih baik berdasarkan pendekatan kelompok, perusahaan perlu mengadakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Mengupayakan perencanaan strategis dan evaluasi kinerja bagi semua karyawan. Perencanaan strategis dan evaluasi kinerja memungkinkan perusahaan untuk mengelola risiko, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Perencanaan ini juga mencakup pencatatan tugas kerja.
2. Mengadakan struktur kelompok yang terstruktur dengan pembagian tugas yang jelas. Dengan struktur kelompok dan pembagian tugas yang jelas dapat membantu tiap karyawan mengambil tanggung jawab atas tugas kerja yang semestinya diemban.
3. Mengkaji kembali terkait penerapan konsep-konsep pada manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan untuk menambahkan bentuk kompensasi, menerapkan kegiatan yang dapat mengembangkan dan melatih karyawan, mengadakan kegiatan bonding sehingga terjalin hubungan industrial yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Huraerah, P. (2010). *Dinamika Kelompok*. PT. Reflika Aditama.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Kelompok*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Aprilia, R., & Barlan, Z. A. (2020). Hubungan Dinamika Kelompok dengan Keberlanjutan Kelembagaan (Studi Kasus: Desa Semin dan Kelurahan Beji, Kecamatan Nguntoroandi, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, 4(1), 99-112.
- Ary Susatyo Nugroho, A., Endah Rita Sulistya Dewi, E. R., & Maria Ulfah, M. U. (2022). Hak Cipta Sistem Sirkulasi dan Bioremediasi pada Teknologi Aquaponik Berbasis Lingkungan.
- Badan Pusat Statistika. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020.
- Bailkey, M., & Nasr, J. (1999). *From Brownfields to Greenfields: Producing food in North American cities* (hal. 2)
- Cartwright, D., & Zander, A. (Eds.). (1960). *Group dynamics: Research and theory* (2nd ed.). Row, Peterson & Co.
- Daniel, R., Maad, F., & Wibaningwati, D. B. (2021). Dinamika Kelompok Tani Padi Sawah (*Oryza sativa* L.) di Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Agrisintech (Journal of Agribusiness and Agrotechnology)*, 2(1), 09-20.
- Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.
- Dr. Nasrullah Nazsir, M., & M.S., D. A. (2003). *Dinamika Kelompok Dan Kepemimpinan Dalam Konsep Dan Teori*. Chandra Pratama.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fauzi, A. R., Ichniarsyah, A. N., & Agustin, H. (2016). Pertanian perkotaan: urgensi, peranan, dan praktik terbaik. *Jurnal agroteknologi*, 10(01), 49-62.
- Food and Agriculture Organization (FAO). 2008. *Urban Agriculture For Sustainable Poverty Alleviation and Food Security*
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur kelompok terhadap efektivitas kelompok. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2)
- Hamzah, A. (2021). Dinamika Kelompok Tani Ula Kisat di Desa Namo Mirik Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian [JIMTANI]*, 1(2).
- Jalil, A. 2005. Kota: Dari Perspektif Urbanisasi. *Jurnal Industri dan Perkotaan* Volume IX Nomor 15. Hal 833-845
- Kaharuddin, K. (2021). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-8.
- Kuswamo, E. (2001). Efektivitas Komunikasi Kelompok. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55-61.

- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Pertiwi, P. R. (2006). Dinamika Petani Perkotaan. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 1(2), 134-146.
- Puriandi, F., & Indrajati, P. N. (2013). Proses perencanaan kegiatan pertanian kota yang dilakukan oleh komunitas berkebun di Kota Bandung sebagai masukan pengembangan pertanian kota di kawasan perkotaan. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, 24(3), 227-240.
- Putra, B. P. D. (2015). Pengaruh dewan komisaris, proporsi komisaris independen, terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 8(2), 70-85.
- Rachmawati, R. N. Efektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat di Perpustakaan Kelurahan Cisarua Kecamatan Cikole Kota Sukabumi.
- SILALAH, I. V. (2021). Visi, Misi dan Nilai Perusahaan. *Manajemen Strategik*, 37.
- Soejono, D., & Zahroza, D. B. (2020). Dinamika Kelompok Tani dalam Mendukung Pengembangan Klaster Kopi di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Kirana*, 1(1), 46-59
- Sonjaya, E. S. Proyeksi Konsumsi Pangan Penduduk Indonesia 2020-2030.
- Sudjarwo. (2011). *Dinamika Kelompok*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial (Edisi Ketiga)*. Bumi Aksara.
- Wildan, Z. (2013). *Dinamika Kelompok: latihan kepemimpinan pendidikan*. Cetakan I, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wulansari, K. (2012). *Dinamika Kelompok Tani Agro Segar Dalam Pengembangan Agribisnis Hortikultura*. Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Zulkarnain, W. (2013). *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan*.