

BELAJAR MEMBANGUN KOMITMEN KERJASAMA



Oleh : REVELINE OCTAVIANI, SP, M.Si

Widyaiswara Pertama pada Badan Diklat Provinsi Papua

Abstrak

Salah satu bentuk interaksi adalah dengan melakukan kerjasama. Kerjasama tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dirintis melalui niat yang kuat dan proses yang benar. Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tentunya mempunyai tugas di instansi pemerintah terdiri dari berbagai unsur dan jenis sesuai dengan tugas dan fungsinya yang di dalamnya bekerja tentunya membutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, atau butuh jaringan/jejaring kerja, yang pada umumnya disebut tim kerja.

Dalam rangka mengemban perannya PNS perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, oleh karena itu penting sekali sebagai PNS dapat menciptakan suasana kebersamaan dalam kerjasama tim. Untuk itu setiap PNS perlu belajar membangun komitmen kerjasama. Tentunya membangun komitmen kerjasama salah satunya dapat diwujudkan dalam membangun komitmen belajar (*Building Learning Commitment / BLC*) karena hal ini sangatlah penting.

Membangun komitmen belajar merupakan *suatu proses membangun komitmen untuk mengikuti proses belajar secara individual, kelompok maupun bersama secara menyeluruh dalam upaya mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional*, sehingga dengan demikian dapat tercipta kebersamaan dalam membangun komitmen kerjasama dalam tim di setiap lingkungan tempat kita bekerja.

Kata Kunci : Kerjasama, Belajar, Kebersamaan, dan Komitmen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari berbagai unsur dan jenis sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam bekerja akan membutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, atau mereka butuh jaringan/jejaring kerja, yang pada umumnya disebut tim kerja. Mereka butuh bekerja dengan nyaman, butuh informasi, kerjasama, pelanggan, prestasi, penghasilan, pengakuan, alat, tempat, dan sebagainya. Sebagian cara untuk mencapai hal-hal tersebut adalah dengan membangun kerjasama tim, sebab dengan melakukan kerjasama akan dapat memberikan berbagai kemudahan dalam bekerja.

Dalam dunia kediklatan, peserta diklat pasti membutuhkan bantuan, informasi, pelanggan, kerjasama, pesanan, dan sebagainya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan. Proses untuk mendapatkan semua itu hanya dapat dilakukan dengan berinteraksi dengan orang lain. Salah satu bentuk interaksi tersebut adalah dengan melakukan kerjasama. Kerjasama tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dirintis melalui niat yang kuat dan proses yang benar. Peserta diklat agar bekerja efektif membutuhkan lingkungan yang nyaman, menggunakan alat (teknologi) yang memadai dengan berbagai metode yang tepat. Lingkungan yang nyaman dapat terwujud jika komitmen kerjasama menjadi modal dasar pribadi anggotanya, dan merupakan hal selalu diingat. Membangun komitmen kerjasama dalam hal ini, merupakan suatu pekerjaan yang tidak boleh ditinggalkan, karena apabila terjadi pergeseran komitmen kerjasama akan berakibat yang sangat merugikan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang berperan melayani masyarakat. Dalam rangka mengemban perannya tersebut PNS perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, bukan saja melalui pembelajaran kediklatan tetapi juga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ditempat kerja masing-masing, oleh karena itu penting sekali sebagai PNS harus belajar dan terlebih harus dapat menciptakan suasana kebersamaan dalam kerjasama tim.

B. Pengertian Membangun Komitmen Belajar (*Building Learning Commitment*)

Membangun Komitmen Belajar (*Building Learning Commitment / BLC*) dalam program diklat merupakan *suatu proses membangun komitmen peserta diklat untuk mengikuti proses belajar secara individual, kelompok maupun bersama secara menyeluruh dalam upaya mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional.*

Dalam upaya pengembangan diri, diperlukan komitmen untuk terus menerus belajar dalam kondisi apapun, mengingat proses belajar tidak mengenal batas waktu (*Lifelong learning*). Prahalad menyatakan "*If you don't learn, you don't change, you will die*".

Komitmen mengembangkan kualitas diri dengan komitmen belajar dapat dilakukan melalui :

1. Mengalami langsung (*direct experience*), artinya pembelajaran tidak harus dialami dalam secara nyata, namun dapat dilakukan melalui simulasi yang serupa dengan realita, sehingga simulasi itu dapat diterapkan pada permanen sistem;
2. Melakukan Observasi (*effective observation*), artinya pembelajaran dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan belajar observasi yang serupa, sehingga dapat merefleksikan, memproyeksikan hasil studi perbandingan dengan organisasi permanen.
3. Melakukan Konseptualisasi Abstrak (*abstract conceptualization*), artinya pembelajaran dilakukan dengan cara melakukan internalisasi, konseptualisasi, pemenuhan, pemaknaan dan abstraksi pribadi terhadap pengalaman belajar yang pernah dilalui.
4. Melakukan percobaan secara aktif (*active experiment*), yaitu pembelajaran dilakukan dengan cara mempraktikkan sendiri secara aktif dalam rangka menemukan makna belajar secara pribadi.

C. Proses Membangun Komitmen Belajar (*Building Learning Commitment / BLC*)

Membangun Komitmen Belajar dilakukan melalui :

1. Pengenalan Sesama Peserta (*Ice Breaking*), yaitu dilakukan dengan cara memperkenalkan diri masing-masing, bidang tugasnya dan pengalaman yang

pernah dimiliki, sehingga di antara mereka saling berkomunikasi dan saling berdiskusi, sehingga bisa saling mengenal lebih dekat.

2. Pemahaman Gaya Belajar (*Learning Style Assessment*); yaitu berusaha mengetahui gaya belajar diri sendiri dan juga gaya belajar orang lain, dan memahami Pemahaman Gaya Belajar (*Learning Style Assessment* Ketidakmampuan Belajar (*Learning Disabilities*); yaitu bahwa dalam proses pembelajaran terdapat masalah yang dihadapi oleh pembelajar dalam memahami suatu permasalahan yaitu ketidakmampuan belajar (*learning disabilities*).
3. Pembentukan Nilai – Nilai dan Norma (*Values and Norms*) serta Komitmen Belajar (*Learning Commitment*)

BAB II

KELOMPOK DAN MEMBANGUN KOMITMEN

A. Pengertian Kelompok

Kelompok adalah merupakan bagian dari kehidupan manusia. Tiap hari manusia akan terlibat dalam aktivitas kelompok. Kelompok juga merupakan bagian dari kehidupan organisasi. Dalam organisasi akan banyak dijumpai kelompok-kelompok ini. Hampir pada umumnya manusia yang menjadi anggota dari suatu organisasi besar atau kecil adalah sangat kuat kecenderungannya untuk mencari keakraban dalam kelompok-kelompok tertentu. Adanya kelompok organisasi berawal dari adanya kesamaan tugas pekerjaan yang dilakukan, kedekatan tempat kerja, seringnya berjumpa, dan barangkali adanya kesamaan kesenangan bersama maka timbullah kedekatan satu sama lain. Mulailah mereka berkelompok dalam organisasi tertentu.

Perilaku manusia (di dalam organisasi) dapat dikaji berdasarkan tiga tingkatan, yaitu individu, kelompok dan organisasi, yang masing-masing memiliki perspektif yang unik. Memahami dinamika kelompok sangat penting untuk memahami perilaku organisasi. Sebab, kelompok adalah bagian sentral dari kehidupan sehari-hari manusia, dan pada waktu-waktu tertentu tiap orang akan menjadi bagian (anggota) dari kelompok-kelompok yang berbeda, seperti : kelompok kerja, olah raga, organisasi sosial, ikatan alumni, kegemaran, dan sebagainya,

Perlunya pemahaman akan dinamika kelompok setidaknya didasari oleh tiga alasan. Pertama, kelompok dapat memberikan pengaruh yang besar pada individu. Sikap, nilai, dan perilaku kita sebagai pribadi banyak sekali dipengaruhi oleh interaksi kita dengan anggota kelompok yang lain terhadap organisasi kelompok lain. Kedua, kelompok dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kelompok lain dan terhadap organisasi. Banyak tugas-tugas pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh kelompok, dan keberhasilan organisasi banyak sekali ditentukan oleh efektifnya kelompok di dalamnya. Ketiga, mempelajari dinamika kelompok dapat membantu menjelaskan perilaku.

Pada umumnya tidak ada definisi yang jelas dari suatu kelompok yang dapat diterima secara umum, maka untuk itu perlu disajikan beberapa definisi yang luas mengenai kelompok yang mempunyai banyak kesamaan dalam definisi itu.

Beberapa definisi kelompok disampaikan oleh beberapa ahli. Kelompok (*group*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang berinteraksi satu sama lain sedemikian rupa, sehingga perilaku dan atau kinerja (*performance*) dari seseorang dipengaruhi oleh perilaku kinerja anggota yang lain (menurut Shaw dalam Nimran, 2004). Sedangkan menurut Robbin (2001) kelompok didefinisikan sebagai dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung.

Definisi kelompok dipandang dari persepsi, definisi ini didasarkan pada persepsi dari para anggota kelompok. Dikemukakan bahwa para anggota harus mengetahui hubungan mereka dengan yang lain supaya mereka dapat dinamakan kelompok. Dengan demikian, definisi ini adalah sebagai berikut. Kelompok didefinisikan sejumlah orang yang melakukan interaksi dengan yang lain dalam suatu pertemuan tatap muka atau serangkaian pertemuan semacam itu. Definisi ini menunjukkan, bahwa para anggota kelompok harus mengetahui akan keberadaan tiap-tiap anggotanya dan mengetahui akan keberadaan tiap-tiap anggotanya dan mengetahui kesan dari tiap anggotanya.

Definisi kelompok dipandang dari segi Organisasi, kelompok adalah suatu sistem yang terorganisasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga sistem tersebut melakukan fungsi tertentu, mempunyai serangkaian peran hubungan antara para anggotanya dan mempunyai serangkaian norma yang mengatur fungsi kelompok dari tiap-tiap anggotanya. Definisi ini menekankan beberapa ciri penting dari kelompok seperti peran dan norma.

Definisi kelompok dipandang dari segi motivasi, secara singkat penafsiran dari segi motivasi mendefinisikan kelompok sebagai suatu kumpulan individu yang eksistensinya adalah sebagai kumpulan yang sangat bermanfaat bagi para individu tersebut. Dalam pengertian ini, kelompok yang tidak mampu membantu para anggotanya memenuhi kebutuhannya akan menghadapi masa-masa sulit untuk tetap merupakan kelompok yang hidup terus. Seorang anggota kelompok yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan mencari kelompok yang lain yang sekiranya dapat membantu kebutuhan pokoknya.

Definisi kelompok dari segi interaksi menekankan pada interaksi interpersonal adalah sebagai berikut. Kelompok adalah sejumlah orang yang saling berkomunikasi antara yang satu dengan yang lain, serta seringkali dilakukan sepanjang jangka waktu tertentu dan jumlahnya cukup sedikit, sehingga tiap orang mampu berkomunikasi dengan semua orang dengan tatap muka.

Dipandang dari sudut hubungannya dengan organisasi, maka kelompok dapat dibedakan ke dalam dua kategori :

1. Kelompok formal

Kelompok formal, yaitu kelompok yang terbentuk dan berlangsung berdasarkan ketentuan formal (resmi) seperti struktur organisasi dan penugasan-penugasan organisasi.

Dalam kelompok formal dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Kelompok komando
Yaitu kelompok yang terdiri dari atasan dan bawahan yang tergambar dalam bagan organisasi tersusun atas manajer dan bawahan langsung.
- b. Kelompok tugas
Yaitu mereka yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan

2. Kelompok informal

Kelompok informal, sebaliknya yaitu suatu kelompok yang tidak terstruktur secara formal dan tidak ditentukan oleh organisasi, muncul sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan kontak sosial.

Kelompok Informal dibagi juga menjadi 2 :

- a. Kelompok kepentingan/minat
Adalah mereka yang bekerja bersama-sama untuk mencari suatu sasaran khusus yang menjadi kepedulian dari tiap orang ini atau terbentuk karena adanya minat tertentu.
- b. Kelompok persahabatan
Adalah mereka yang digabungkan bersama karena berbagi satu karakteristik/lebih, dalam arti kelompok yang terbentuk karena adanya kesamaan dalam beberapa ciri, seperti umur, hobi, sekolah dan sebagainya.

B. Tahap Perkembangan Kelompok

1. Model Lima-Tahap.

Adapun tahap-tahap tersebut adalah :

- a. Pembentukan
Mempunyai ciri banyak sekali ketidakpastian mengenai maksud, struktur dan kepemimpinan kelompok.
- b. Keributan,
Adalah tahap konflik dalam kelompok
- c. Penormaan,
Adalah tahap dimana berkembang hubungan yang karib dan kelompok memperagakan kekohesifan (kesalingtertarikan).
- d. Pelaksanaan
Adalah kelompok telah sepenuhnya fungsional dan diterima baik
- e. Reses
Merupakan kelompok untuk mempersiapkan pembubaran. Ciri tahap ini adanya kepedulian untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan daripada melaksanakan tugas

2. Model Kesetimbangan Tersela

- a. Pertemuan pertama menentukan arah kelompok
- b. Fase pertama kegiatan kelompok adalah fase inersi yaitu kelompok cenderung berdiam diri atau menjadi terkunci ke dalam suatu arah tindakan yang tetap
- c. Terjadi suatu peralihan (transisi) pada akhir fase pertama, yang terjadi tepat ketika kelompok telah menghabiskan separuh dari waktu yang disediakan
- d. Transisi itu mengawali perubahan-perubahan utama
- e. Fase kedua inersia mengikuti transisi yaitu fase suatu keseimbangan baru atau kurun waktu inersia baru. Dalam fase ini kelompok menjalankan rencana-rencana yang diciptakan selama periode transisi.

- f. Pertemuan terakhir kelompok dicirikan oleh kegiatan yang percepatannya mencolok.

C. Teori Pembentukan Kelompok

Banyak teori yang mencoba mengembangkan suatu anggapan mengenai awal mula terbentuk dan tumbuhnya suatu kelompok. Teori yang sangat dasar tentang terbentuknya kelompok ini ialah mencoba menjelaskan tentang adanya afiliasi di antara orang-orang tertentu. Teori-teori tentang pembentukan kelompok tersebut, adalah sebagai berikut :

1. Propinquity/Teori Kedekatan

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang berhubungan dengan orang lain disebabkan karena adanya kedekatan ruang dan daerahnya. Dalam suatu kantor pegawai-pegawai yang bekerja dalam ruangan yang sama atau yang berdekatan akan mudah bergabung dan membuat hubungan yang menimbulkan adanya kelompok, dibandingkan dengan pegawai yang secara fisik terpisah satu sama lain.

2. Teori yang berasal dari George Homans

Teori ini berdasarkan pada aktivitas, interaksi & sentimen (perasaan atau emosi)

- a. Semakin banyak aktivitas seseorang dilakukan dengan orang lain, semakin beraneka interaksinya, semakin kuat tumbuhnya sentimen mereka
- b. Semakin banyak interaksi antara orang-orang maka semakin banyak kemungkinan aktivitas dan sentimen yang ditularkan pada orang lain
- c. Semakin banyak aktivitas dan sentimen yang ditularkan pada orang lain dan semakin banyak sentimen seseorang dipahami orang lain maka semakin banyak kemungkinan ditularkan aktivitas dan interaksi.

3. Teori Keseimbangan oleh Theodore Newcomb

Teori ini menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada yang lain adalah didasarkan atas kesamaan sikap didalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain

4. Teori Pertukaran

Teori ini berdasarkan interaksi dan susunan hadiah - biaya - hasil. Hadiah-hadiah yang berasal dari interaksi-interaksi akan mendorong timbulnya kebutuhan sedangkan biaya akan menimbulkan kekhawatiran, frustrasi, kesusahan atau kelelahan.

5. Teori yang didasarkan alasan praktis

Dalam memahami pembentukan kelompok berdasarkan alasan-alasan praktis ini diantaranya kelompok-kelompok itu cenderung memberikan kepuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan sosial yang mendasar dari orang-orang yang mengelompok tersebut.

Berdasarkan pengamatan beberapa teori pembentukan kelompok seperti yang diuraikan di atas, dapat diidentifikasi karakteristik dari suatu

kelompok tersebut. Menurut Reitz (1977), karakteristik yang menonjol dari suatu kelompok itu, antara lain:

1. Adanya dua orang atau lebih
2. Yang berinteraksi satu sama lain
3. Yang saling membagi beberapa tujuan yang sama
4. Dan melihat dirinya sebagai suatu kelompok

D. Alasan Perlunya Kelompok

Ada beberapa alasan mengapa orang mengikuti atau menjadi bagian dari kelompok tertentu. Diantara alasan tertentu tersebut adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman

Dengan itu kelompok dapat mengurangi rasa ketidakamanan (rasa tidak aman) karena berdiri sendiri, contoh : serikat pekerja.

2. Status dan harga diri

Ada rasa peningkatan status dan harga diri karena mengikuti atau bergabung dengan suatu kelompok. Contohnya : menjadi anggota klub eksklusif.

3. Interaksi dan afiliasi

Menikmati interaksi teratur dengan orang lain dan mendapatkan kepuasan dari interaksi tersebut. Contohnya : istri orang kaya yang masih tetap mau jadi pegawai negeri di sebuah instansi.

4. Kekuatan

Dengan berkelompok perjalanan/ perjuangan menjadi lebih kuat dibandingkan dengan berjuang sendirian.

5. Pencapaian tujuan

Dengan berkelompok tujuan lebih mudah dicapai daripada seorang diri.

6. Keuntungan bersama

Dengan berkelompok maka orang-orang yang terlibat akan mendapatkan keuntungan bersama. Contohnya : koperasi, persekutuan dagang.

7. Kedekatan fisik

Orang berkelompok, karena kedekatan jarak fisik. Contohnya : RT, RW, dan lain-lain. Di dalam suatu kelompok tertentu, sangat mungkin terjadi seseorang bisa mendapat lebih dari satu manfaat yang dapat diperolehnya. Hal demikian sah-sah saja. Dan ini banyak kita saksikan dalam kehidupan sehari-hari. Memahami alasan-alasan berkelompok, perlu bagi manajer. Sebab dengan pemahaman itu, maka perilaku kelompok dapat dijelaskan, diprediksi dan sekaligus dapat dikendalikan untuk tujuan-tujuan yang produktif bagi organisasi.

E. Fase Pembentukan Kelompok

Pembentukan kelompok pada dasarnya merupakan suatu rangkaian proses yang dinamis yang terdiri dari beberapa fase, yaitu :

1. **Forming (pembentukan).**

Fase ini merupakan fase awal dimana keadaan ketidakpastian akan tujuan, struktur, dan kepemimpinan kelompok dihadapi. Fase ini berakhir pada saat para anggota mulai berpikir bahwa diri mereka adalah bagian dari sebuah kelompok.

2. **Storming (merebut hati).**

Fase ini dicirikan oleh adanya konflik intra kelompok. Anggota menerima keberadaan kelompok, tetapi menolak pengendalian kelompok atas individu. Fase ini selesai manakala didapatkan hirarki kepemimpinan yang relatif jelas di dalam kelompok.

3. **Norming (pengaturan norma).**

Fase ini menggambarkan adanya perkembangan hubungan dan kelompok menunjukkan adanya kohesi (kepaduan). Fase ini berakhir ini dengan adanya struktur kelompok yang semakin solid, dan merumuskan harapan-harapan serta perilaku kelompok yang benar dan diterima.

4. **Performing (melaksanakan).**

Fase ini memperlihatkan fungsi kelompok berjalan dan diterima oleh anggota. Jadi, disini energi kelompok sudah bergerak dari tahap saling mengenal dan saling mengerti kepelaksanaan tugas-tugas yang ada. Untuk kelompok yang relatif permanen, fase ini merupakan fase terakhir di dalam perkembangannya.

5. **Adjourning (pengakhiran).**

Fase ini merupakan fase terakhir yang ada pada kelompok yang bersifat temporer, yang di dalamnya tidak lagi berkenaan dengan kegiatan, pelaksanaan tugas-tugas, tetapi berakhirnya rangkaian kegiatan.

F. Beberapa Masalah dalam Dinamika Kelompok

Karena kelompok terdiri dari sejumlah orang dan (biasanya) dengan latar belakangnya yang berbeda-beda, maka sangat mungkin di dalam kelompok itu ditemukan banyak masalah-masalah. Hal ini perlu sekali mendapatkan perhatian. Diantara masalah-masalah tersebut yang terpenting adalah sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan.**

Masalah kepemimpinan sangat strategis sifatnya, karena dapat menentukan efektif tidaknya proses kelompok. Tidak jarang, suatu kelompok menjadi buyar karena kesalahan memilih pemimpin.

2. **Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.**

Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, merupakan inti dari tugas atau misi kelompok. Pengambilan keputusan kelompok di dalam praktek lebih banyak sulitnya daripada mudahnya. Pengambilan keputusan

kelompok secara umum telah diakui lebih baik kualitasnya daripada keputusan yang individual.

3. Komunikasi.

Karena kelompok merupakan kumpulan dari para individu yang berinteraksi satu sama lain, maka masalah komunikasi memegang peranan yang sentral. Melalui komunikasi saling pengertian diciptakan yang pada akhirnya akan memperkuat kohesi, dan tercapainya tujuan-tujuan kelompok.

4. Konflik.

Perbedaan kepentingan dan harapan-harapan yang ada di dalam kelompok boleh jadi tidak dapat dihindari. Hal ini akan dapat menjadi potensi konflik, sehingga sasaran yang telah ditetapkan gagal dicapai, bahkan bisa membubarkan kelompok itu sendiri.

BAB III

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Membangun Komitmen Belajar (*Building Learning Commitment/BLC*) merupakan suatu proses membangun komitmen dalam mengikuti proses belajar secara individual, kelompok maupun bersama secara menyeluruh dalam upaya mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional.
2. Proses Membangun Komitmen Belajar dapat dilakukan melalui langkah-langkah :
 - a. Pengenalan Sesama Peserta (*Ice Breaking*)
 - b. Pemahaman Gaya Belajar (*Learning Style Assessment*) dan Pemahaman Gaya Belajar (*Learning Style Assessment*).
 - c. Pembentukan Nilai – Nilai dan Norma (*Values and Norms*) serta Komitmen Belajar (*Learning Commitment*)
3. Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa ada kecenderungan untuk berinteraksi dengan sesamanya. Kelompok merupakan perwujudan kebutuhan manusia untuk berinteraksi. Banyak teori yang mengembangkan suatu anggapan mengenai awal mula terbentuknya kelompok.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan uraian tersebut diatas, adalah kepada setiap PNS harus dapat belajar membangun komitmen kerjasama yang tentunya komitmen kerjasama dalam tim. Ciptakan komitmen kerjasama tim yang efektif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga tercipta kebersamaan yang solit/kuat dalam tim kerja yang terjalin di setiap instansi dimana kita berada.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Richard Y. (1999). *Membangun Tim yang Dinamis*. Jakarta : PT. Gramedia.
- (1999). *Sukses melalui Kerja Sama TIM*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Huraerah, Abu,dkk. (2005). *Dinamika Kelompok*. Bandung: Rafika Aditama
- Suprpti, Wahyu. (2006). *Membangun Kerjasama Tim*. Modul Prajabatan Golongan III.
Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.