

BAB 5

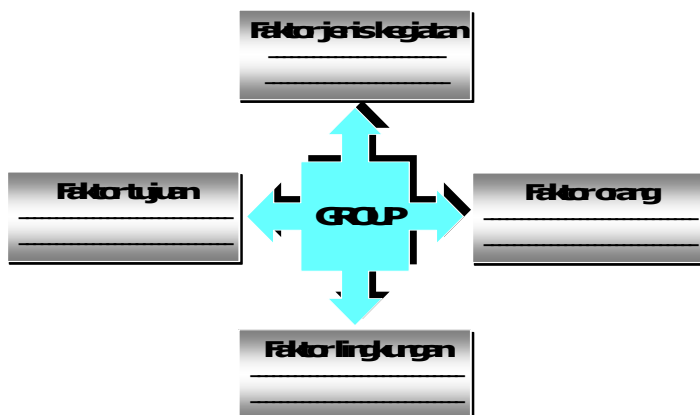
DEMOGRAFI & SOCIOMETRI

Jika kita perhatikan dalam kehidupan sehari-hari, ada kelompok-kelompok yang bertahan sampai waktu yang lama, ada juga yang segera bubar. Mengapa bisa demikian ? Setiap orang memiliki motivasi ketika ia bergabung dalam suatu kelompok. Jika motivasinya terpenuhi, ia akan bertambah semangat, sebaliknya jika motivasinya tidak terpenuhi, ia akan kecewa. Jika kita ingin kelompok QCC/QCP kita bisa bertahan lama dan produktif, maka kita perlu tahu tentang 3 hal berikut :

5.1. Mengapa Seseorang Memasuki Sebuah Kelompok

Seseorang bergabung dengan suatu kelompok tentu karena ada yang menarik baginya. Seseorang bergabung dengan QCC/QCP bisa jadi karena suatu alasan atau lebih. Bisa juga yang pada awalnya karena satu alasan, dengan berjalannya waktu alasannya bertambah. Semakin banyak alasannya, semakin kuat motivasinya, sekaligus semakin mudah kecewa.

Ada 4 faktor yang menjadi alasan seseorang bergabung, yaitu :



Sumber : AMDI (2007)

Gambar 5.1. Alasan melakukan QCC

1. Jenis Kegiatan

QCC dilihat sebagai peluang untuk menyalurkan ide-ide kreatifnya, ia bisa berkembang dan mengasah kemampuan dirinya dalam memecahkan masalah. Bagi orang ini ber-QCC adalah seperti hobi.

2. Faktor Tujuan

QCC bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu dan menghargai aspirasi karyawan. Hasilnya berdampak nyata bagi perusahaan. Jiwa prestatif dan loyalitasnya merasa terpanggil untuk bergabung. Tujuan untuk mendapat penghargaan jika menangpun bisa menjadi alasan.

3. Faktor Lingkungan

Karena perusahaan sedang gencar menggalakkan QCC, maka orang tersebut ikut.

1. Faktor Orang

Karena teman-temannya ada di sana, bukan karena kegiatannya, tujuannya, atau lingkungannya.

5.2. Naik Turunnya Partisipasi Dalam Kelompok

Bagi mereka yang telah menjadi anggota QCC, mengapa ada yang rajin datang di pertemuan, ada pula yang tidak datang ? Bagi yang rajin datang, mengapa ada yang selalu berkontribusi dan mengapa ada yang tidak atau sekali-sekali saja ?

Tingkat partisipasi anggota QCC/QCP akan meningkat atau menurun tergantung beberapa faktor, yaitu :

1. FAKTOR YANG MEMUASKAN

- ☐ Semua anggota aktif dan selalu datang.
- ☐ Diskusi berjalan dengan keseimbangan peran antara leader dan anggota.
- ☐ Setiap pertemuan selalu membawa kemajuan karena setiap anggota mengerjakan tugasnya dengan baik.
- ☐ Waktu dan tempat pertemuan sesuai kesepakatan.

- ☐ Bimbingan fasilitator cukup dan memotivasi.
- ☐ Menang dalam konvensi.
- ☐ Hasilnya bisa dirasakan manfaatnya.

2. FAKTOR YANG TIDAK MEMUASKAN

- Pertemuan tidak menentu tergantung situasi.
- Leader yang terus bicara dan memaksakan pendapatnya.
- Macet, tidak ada kemajuan yang berarti karena masing-masing atau sebagian anggota lalai melaksanakan tugasnya.
- Waktu sering molor.
- Fasilitator tidak berfungsi atau biasanya marah-marah.
- Masalah tidak pernah selesai, atau tidak pernah menang dalam kompetisi QCC.
- Hasilnya nyaris tidak terasa atau bahkan tidak dipakai.

5.3. Hal-hal Yang Membuat Seseorang Bertahan & Bahagia Dalam Kelompok

Jika ada hal-hal yang membuat seseorang betah untuk tetap bergabung, dan jika kita tahu hal-hal tersebut, maka kita bisa mengaturnya sedemikian rupa sehingga kelompok QCC kita beranggotakan orang-orang yang semangat dan loyal.



BBDK = Bertahan dan Bahagia Dalam Kelompok,
K = Keterampilan, N = Nilai-nilai, KL = Karakteristik Lingkungan,
M = Minat, KK = Karakteristik Kegiatan

Sebagai langkah awal dalam manajemen tim, Leader perlu mengenal anggotanya. Dengan membuat daftar demografi anggota, Leader dapat merencanakan hal-hal yang meningkatkan motivasi dan menghindari hal-hal yang menurunkan motivasi.

5.4. Pengertian Demografi dan Sosiometri

Demografi adalah informasi mengenai data diri tiap individu anggota circle, yang meliputi :

- ☐ Data identitas diri
- ☐ Data latar belakang pendidikan
- ☐ Data keluarga
- ☐ Data penguasaan skill
- ☐ Data riwayat pekerjaan

Langkah berikutnya adalah mengenali bagaimana perasaan atau hubungan diantara masing-masing anggota. Hal ini tentu memerlukan keterbukaan mereka, yang bisa saja tidak mudah. Untuk itu perhatikan langkah-langkah pembuatan sosiometri berikut ini.

Sosiometri adalah alat untuk memetakan hubungan antar anggota dan kondisi interaksi yang terjadi di dalam suatu kelompok.

Contoh :

- ☐ Dengan siapa anda suka bergabung ?
- ☐ Kepada siapa anda menceritakan masalah anda ?
- ☐ Kepada siapa anda minta tolong ?
- ☐ Siapa yang pantas menjadi pimpinan anda ?
- ☐ Siapa yang pantas ditingkatkan kemampuannya ?
- ☐ Masalah apa yang paling anda kuasai ?
- ☐ Hal apa yang belum efisien dan yang perlu diimprove ?

Dengan memahami sosiometri, Anda akan dapat mengelola tim dengan lebih bijaksana. Jangan sampai melakukan kesalahan fatal sejak pertama kali membentuk tim.

5.4. Cara Pembuatan Sosiometri

Step-1 : Kumpulkan seluruh anggota

- a. Jelaskan tujuan pembuatan sosiometri.
- b. Dorong kesediaan untuk jujur apa adanya dan terbuka.
- c. Mintalah agar bersikap dewasa.
- d. Pengisian lembar dilakukan pada waktu yang sama.
- e. Jangan beri kesempatan untuk berkolusi / menyontek.
- f. Lebih efektif jika dilakukan secara informal dan di luar lokasi kerja.

Catatan : Analisa dibuat sendiri oleh Leader tanpa diketahui oleh anggota.

Step-2 : Menilai sesama anggota

LEMBAR PENILAIAN TERHADAP ANGGOTA YANG LAIN

Dengan siapa anda lebih suka bergabung? (H) Sapa yang dihindari dalam hal ini ?	Sapa yang dianggap pantas menjadi pemimpin kelompok? (L) Sapa yang dianggap tidak pantas dalam hal ini ?
Kepada siapa anda suka minta tolong untuk urusan pekerjaan? (J) Sapa yang dihindari dalam hal ini ?	Sapa yang dianggap ahli dalam kelompok? (S)
Dengan siapa anda suka bergabung di luar kantor? (R) Sapa yang dihindari dalam hal ini ?	Sapa yang dianggap kurang / tidak ahli ?

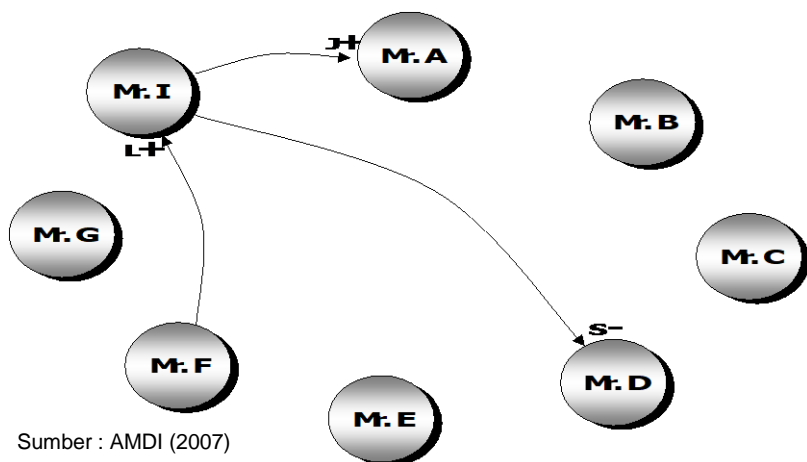
Sumber : AMDI (2007)

Tabel 5.1. Lembar penilaian terhadap anggota yang lain

Catatan :

1. Bila ada hubungan yang biasa/sedang/netral, maka namanya tidak perlu ditulis.
2. Leader mencari tahu hal-hal yang lemah untuk mengetahui detailnya.

Step-3 : Pindahkan dalam matriks lingkaran



Sumber : AMDI (2007)

Gambar 5.2. Matriks lingkaran Penilaian Anggota

Step-4 : Pindahkan dalam tabel perolehan tiap individu

Nama	Hubungan		Jbb		Skill		Leadership		Rekreasi		Ttl tanggapan	
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
Total												

Sumber : AMDI (2007)

Tabel 5.2. Contoh tabel perolehan tiap anggota

Step-5 : Menyimpulkan tabel sosiometri

Analisa 1 :

Jika total tanggapan yang masuk baik + atau – untuk tiap individu (30% jumlah anggota) berarti keterbukaan kelompok sudah terbentuk. Pendapat yang netral menunjukkan adanya suasana kurang terbuka atau kurang dekat sehingga lebih memilih bersikap hati-hati.

Analisa 2 :

Jika H+ besar adalah orang yang tepat sebagai corong informasi (type pemimpin informal). Kenali orang tersebut dan jalin kerjasama yang baik karena dia dapat membantu anda.

Analisa 3 :

Jika H- besar adalah orang yang dihindari oleh suatu alasan tertentu, cari tahu berapa banyak yang seperti itu di dalam kelompok dan mengapa dihindari.

Analisa 4 :

Jika J+ besar adalah orang yang enak diajak kerjasama untuk urusan pekerjaan. Ingat nilai H & J bisa sama sekali berbeda.

Analisa 5 :

Jika J- besar adalah orang yang tidak bisa diajak kerjasama untuk urusan pekerjaan.

Analisa 6 :

Jika L+ besar adalah orang yang bisa dijadikan leader dalam suatu aktifitas kelompok.

Analisa 7 :

Jika L- besar adalah orang yang tidak bisa dijadikan leader dalam suatu aktifitas kelompok.

Analisa 8 :

Jika S+ besar adalah orang yang paling bisa dijadikan pengajar untuk aktifitas skill up dalam kelompok

Analisa 9 :

Jika S- besar adalah orang yang paling perlu dijadikan target pengajaran dalam kelompok.

Analisa 10 :

Jika R+ besar adalah orang yang bisa dijadikan koordinator untuk kegiatan team building (meningkatkan kekompakan anggota).

5.6. Tips Untuk Memaksimalkan Hasil Sosiometri

Tip-1 :

Jadikan sosiometri sebagai alat untuk mendeteksi perkembangan kematangan kelompok Anda. Ini berarti akan digunakan terus-menerus bila Anda merasa membutuhkannya.

Tip-2 :

Tindaklanjuti hal-hal yang mencolok baik yang positif apalagi yang negatif dengan mencari data tambahan melalui pertemuan nonformal.

Tip-3 :

Berilah peran orang-orang dalam kelompok Anda sesuai dengan kekuatannya berdasarkan hasil sosiometri karena hal ini akan memudahkan tugas (yang bersangkutan menguasai dan menikmati pekerjaan tersebut daripada orang lain).

Tip-4 :

Berorientasilah pada kekuatan atau hal-hal positif. Gunakan hal-hal positif dalam kelompok Anda untuk memperbaiki hal-hal yang masih kurang (kekuatan memperbaiki kelemahan).

Tip-5 :

Kembangkan nilai-nilai R dalam kelompok Anda, karena individu yang memiliki nilai R tinggi cenderung selalu meningkatkan nilai-nilai yang lain.