



Efektivitas Leaderless Group Discussion dalam Meningkatkan Kinerja Kerja Sama Tim Pegawai UPT BKD Sulsel

Muh.Daud¹, Adita Salsabila Yusran², Khumairah Fath Lolo³, A.Lily Nur Alfiah Darasti⁴, Alvi Alisa Amelia⁵

¹²³⁴ Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹ m.daud@unm.ac.id, ² ditasabilach08@gmail.com, ³ khumairahf10059@gmail.com, ⁴ aalilyalfyahdarasti33@gmail.com,

⁵ alvialisa99@gmail.com

Abstrak

Rendahnya efektivitas kerja sama tim merupakan salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh organisasi, termasuk di lingkungan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Masalah ini berdampak pada terhambatnya penyelesaian tugas, ketidakseimbangan beban kerja, dan meningkatnya miskomunikasi antarpegawai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diterapkan metode Leaderless Group Discussion (LGD), yaitu metode diskusi kelompok tanpa pemimpin formal yang mendorong keterlibatan setara antaranggota tim. Kegiatan dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menunjukkan kemampuan kerja sama tim yang baik, sesuai indikator yang dikemukakan oleh Davis (2014) mencakup tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab, komunikasi efektif, resolusi konflik, pembagian kekuasaan (*share power*), dan keahlian anggota. Meski masih ditemukan individu yang kurang aktif, secara keseluruhan kegiatan ini berhasil meningkatkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi, partisipasi aktif, dan tanggung jawab bersama. Dengan demikian, metode LGD dapat menjadi strategi yang relevan dalam membentuk budaya kerja yang lebih kolaboratif dan partisipatif di instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Kerjasama tim, LGD, Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, kerja sama tim memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan bersama, baik dalam sektor pemerintah maupun swasta. Kerja sama tim merupakan suatu sistem kolaborasi antaranggota kelompok yang menggabungkan berbagai keahlian, diarahkan oleh tujuan yang jelas, serta diperkuat melalui kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan kerja individu (Susanti, Widyani, dan Utami, 2021). Priskilla dan Santika (2019) juga mengemukakan bahwa kerja sama tim merupakan hal terpenting dalam meningkatkan kualitas kinerja serta mencegah terjadinya miskomunikasi antara staf dan pimpinan.

Menurut Robbins dan Timothy (2008) keberhasilan kerja tim dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti penetapan tujuan yang jelas, penguasaan keterampilan yang sesuai, adanya rasa saling percaya antaranggota, komitmen bersama, serta komunikasi yang efektif dalam menjalankan setiap tugas. Dengan demikian, efektivitas kerja sama tim sangat bergantung pada kemampuan setiap individu yang saling melengkapi, sehingga organisasi dapat tumbuh dan berkembang sejalan dengan potensi sumber daya manusia di tiap bidangnya. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam membangun kerja sama tim yang efektif. Rendahnya kualitas kerja sama tim tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga menimbulkan berbagai hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal dan Islamiah (2023) yang menemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal akibat lemahnya komunikasi, kurangnya kerja sama tim, rendahnya inisiatif dan kreativitas, serta minimnya keterampilan dan rasa tanggung jawab individu. Akibatnya, sinergi dan produktivitas kerja menjadi rendah. Supriatna, Lesmana, dan Mulyati (2023) juga menemukan bahwa rendahnya inisiatif pegawai untuk menyesuaikan peran masing-masing dalam tim turut menjadi faktor penghambat kerja sama dan menurunkan performa tim secara keseluruhan.

Begitu pula Malemi (2023) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja yang tidak diiringi koordinasi yang baik dapat menurunkan efektivitas kerja tim, terutama di lingkungan kerja yang memerlukan kolaborasi intensif. Wiranti, Latif, dan Lenas (2023) pun juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung serta lemahnya kerja sama tim berdampak negatif terhadap kinerja, baik di kalangan ASN maupun non-ASN. Selain itu, penelitian yang dilakukan Pratiwi dan Sari (2024) pada lingkungan pemerintahan menegaskan bahwa kurangnya komitmen bersama dan tanggung jawab kolektif menjadi hambatan utama dalam membangun kerja sama tim yang efektif.

Permasalahan mengenai rendahnya kualitas kerja sama tim ini juga tercermin dalam lingkungan kerja UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satu permasalahan yang muncul adalah rendahnya efektivitas kerja sama di antara pegawai. Ketidakterpaduan dalam bekerja tim berdampak

langsung terhadap keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakseimbangan beban kerja, hingga munculnya miskomunikasi antarpersonel. Hal ini tidak hanya menghambat kinerja unit kerja secara keseluruhan, tetapi juga mengurangi efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan pendekatan yang menyeluruh dengan menekankan pentingnya pembentukan komitmen kerja sama yang kuat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengadakan diskusi terbuka yang melibatkan seluruh pegawai untuk membangun kesepahaman, memperkuat rasa saling percaya, serta menyelaraskan visi dan nilai kerja tim. Selain itu, perlu dilakukan penilaian terhadap kemampuan kerja sama tim, serta kemampuan dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah. Pengamatan terhadap inisiatif, pengaruh antarindividu, serta sikap dan etika kerja dalam kelompok juga penting. Melalui pendekatan ini, diharapkan terbentuk lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, produktif, dan harmonis.

METODE

Kegiatan ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif melalui metode *Leaderless Group Discussion* (LGD) sebagai upaya untuk mengatasi rendahnya efektivitas kerja sama tim di lingkungan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan. *Leaderless Group Discussion* (LGD) merupakan metode diskusi kelompok yang dijalankan tanpa adanya pemimpin yang ditetapkan secara formal, sehingga seluruh anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat secara aktif. Dalam pelaksanaannya, setiap anggota didorong untuk mengemukakan ide, saling bertukar pendapat, serta memberikan masukan terhadap pandangan yang disampaikan (Greer, 2020). LGD diterapkan dengan membatasi waktu diskusi dan topik tertentu, sehingga peserta saling bertukar pendapat hingga mencapai kesimpulan bersama (Khulaemi, 2021). Metode LGD ini pun menciptakan ruang bagi setiap individu untuk mengekspresikan pandangannya, melatih kemampuan berpikir kritis, dan mengasah keterampilan komunikasi serta membangun kerja sama tim yang efektif (Hassan, dkk, 2021).

Pelaksanaan LGD dilakukan secara sistematis melalui tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Setiap tahapan dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan, yakni meningkatkan efektivitas kerja sama tim di lingkungan kerja.

Tahap Persiapan

Pada tahap ini, dimulai dengan melakukan identifikasi kebutuhan serta analisis situasi yang disesuaikan dengan konteks dan permasalahan yang ada di lingkungan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD. Upaya ini dilakukan melalui penyebaran survei menggunakan *Google Form* yang ditujukan kepada para pegawai UPT. Data yang terkumpul dari survei tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki.

Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, LGD dilaksanakan dalam kelompok kecil yang terdiri atas 4-5 pegawai tanpa adanya pemimpin yang ditunjuk secara formal. Setiap kelompok diberikan satu studi kasus yang berkaitan dengan konteks kerja dan didiskusikan selama 30 menit. Tugas pengamat adalah melakukan observasi terhadap dinamika diskusi dengan fokus pada perilaku kerja sama antaranggota tim untuk menilai sejauh mana pegawai mampu bekerja sama dan mendengarkan pendapat orang lain dalam situasi kelompok dan dinilai berdasarkan indikator kerja sama tim menurut Davis (2014). Pengamat tidak terlibat secara langsung dalam proses diskusi, melainkan hanya mencatat berbagai pola interaksi yang muncul, seperti sejauh mana anggota tim saling mendukung, berbagi informasi, menunjukkan sikap terbuka terhadap masukan, serta berkontribusi secara aktif dalam pengambilan keputusan kelompok.

Tahap Evaluasi

Setelah LGD selesai, dilakukan sesi refleksi bersama seluruh peserta untuk menggali perasaan, serta kesulitan yang dirasakan selama proses diskusi. Selain itu, tim pelaksana menganalisis data hasil observasi guna menilai efektivitas kerja sama tim. Analisis dilakukan dengan membandingkan perilaku yang ditunjukkan peserta dengan indikator kerja sama tim yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk memberikan masukan strategis dan rekomendasi perbaikan yang relevan bagi peningkatan kolaborasi di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *Leaderless Group Discussion* (LGD) di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan sebagai pendekatan untuk mengevaluasi efektivitas kerja sama tim di lingkungan kerja. Dalam pelaksanaannya, peserta dibagi menjadi dua kelompok diskusi, yaitu Kelompok 1 yang terdiri dari lima orang pegawai berinisial I, AA, H, PH, dan RW, serta Kelompok 2 yang terdiri dari empat orang pegawai berinisial ATA, MT, N, dan M. Setiap peserta dievaluasi berdasarkan tujuh indikator kerja sama tim, yaitu tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab, komunikasi efektif, resolusi konflik, pembagian kekuasaan (*share power*), dan keahlian. Penilaian diberikan dalam skala 1 sampai 5 untuk masing-masing indikator, kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan skor keseluruhan. Indikator-indikator tersebut merujuk pada kerangka kerja yang dikemukakan oleh Davis (2014), yang menekankan pentingnya keselarasan tujuan antaranggota tim sebagai landasan utama terbentuknya kerja sama yang efektif.

Pada Kelompok 1, seluruh peserta menunjukkan tingkat kerja sama yang baik dengan total skor berkisar antara 25 hingga 30. Pegawai berinisial I memperoleh total skor 25, dengan nilai tinggi pada indikator komunikasi efektif, keahlian, dan kesamaan tujuan, meskipun terdapat sedikit kekurangan pada aspek peran dan tanggung jawab serta

resolusi konflik. Pegawai berinisial AA menunjukkan performa kerja sama yang baik dengan skor total 28, menandakan keterlibatan aktif dalam tim dan konsistensi kinerja yang baik pada hampir semua indikator. Pegawai H mendapatkan skor tertinggi dalam kelompok ini, yaitu 30, yang mencerminkan kontribusi yang sangat baik dalam semua indikator, terutama pada indikator keahlian dan kesamaan tujuan. Sementara itu, pegawai berinisial PH dan RW masing-masing memperoleh skor 30 juga, menunjukkan bahwa keduanya mampu menjaga konsistensi dalam kerja sama tim, meskipun terdapat sedikit kekurangan pada aspek peran dan tanggung jawab serta resolusi konflik.

Kelompok 2 memperlihatkan dinamika kerja sama yang lebih bervariasi. Pegawai ATA memperoleh skor tertinggi di antara seluruh peserta, yakni 32, yang menunjukkan kerja sama tim yang sangat baik dengan nilai sempurna pada hampir semua indikator, kecuali pada pembagian kekuasaan yang sedikit lebih rendah. Pegawai M juga menunjukkan performa yang baik dengan skor total 30, menandakan kontribusi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama, menjaga semangat tim, serta menyelesaikan konflik secara efektif. Di sisi lain, pegawai berinisial N memperoleh skor 23, yang mengindikasikan kerja sama tim yang cukup, dengan area pengembangan terutama pada indikator pembagian kekuasaan dan keahlian. Sementara itu, pegawai MT mencatat skor terendah dalam seluruh LGD ini, yaitu 17. Nilai tersebut menunjukkan adanya tantangan besar dalam kerja sama tim, terutama pada indikator komunikasi efektif, pembagian kekuasaan, dan keahlian, yang memerlukan perhatian khusus untuk pengembangan lebih lanjut.



Gambar 1. Pelaksanaan LGD Kelompok 1



Gambar 2. Pelaksanaan LGD Kelompok 2

Selama kegiatan LGD berlangsung, secara umum peserta menunjukkan pemahaman yang sama terhadap tujuan diskusi. Hal ini terlihat dari arah pembahasan yang terfokus dan adanya kesepahaman dalam pengambilan keputusan kelompok. Kesamaan tujuan tersebut menjadi landasan awal yang memperkuat ikatan kerja sama antaranggota tim. Antusiasme peserta tercermin melalui partisipasi aktif dalam menyampaikan ide maupun dalam mendukung pendapat rekan, yang menunjukkan adanya dorongan internal untuk mencapai hasil yang disepakati bersama. Meskipun tidak ada pemimpin formal yang ditunjuk, pembagian peran dan tanggung jawab berlangsung secara alami. Peserta secara inisiatif mengatur jalannya diskusi, mencatat poin penting, merangkum ide, hingga menyampaikan hasil akhir, yang menunjukkan kesadaran bersama dalam berbagi kekuasaan (*share power*) dan tanggung jawab.

Dari segi komunikasi, sebagian besar peserta menunjukkan kemampuan untuk saling mendengarkan, menyampaikan pendapat dengan jelas, dan merespons secara positif. Komunikasi efektif ini menjadi perekat utama dalam mempertahankan kerja sama tim yang sehat. Dalam penyelesaian konflik, peserta mampu menangani perbedaan pendapat secara dewasa melalui diskusi terbuka yang menghargai perspektif masing-masing, sehingga menghasilkan kesepakatan tanpa menciptakan ketegangan. Keahlian individu pun dimanfaatkan secara optimal, dengan kontribusi yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan pengalaman masing-masing anggota. Namun demikian, terdapat beberapa catatan penting dari pengamatan yang dilakukan. Masih ditemukan beberapa individu yang kurang aktif berpartisipasi dalam diskusi, baik karena sifatnya yang pasif maupun karena didominasi oleh anggota lain yang lebih vokal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum indikator kerja sama tim sudah terpenuhi, masih dibutuhkan pelatihan lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal dan kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat dalam diskusi.

Secara keseluruhan, kegiatan LGD ini berhasil menumbuhkan kesadaran bersama akan pentingnya memiliki tujuan yang sama dalam kerja tim, serta memperlihatkan bagaimana indikator-indikator lain bekerja secara sinergis untuk mendukung tercapainya kolaborasi yang efektif. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kerja sama tim bukan hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada kesadaran individu untuk berkontribusi, berkomunikasi dengan baik, dan menghargai perbedaan demi mencapai tujuan bersama. Metode ini tidak hanya memberikan ruang bagi peserta untuk mengekspresikan pendapat dan ide secara terbuka, tetapi juga melatih keterampilan interpersonal seperti mendengarkan secara aktif, menyampaikan gagasan, serta mengelola konflik secara efektif dalam dinamika kelompok. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hassan, dkk (2021) yang mengemukakan bahwa model diskusi tanpa pemimpin mampu menciptakan pola interaksi yang lebih adil dan menjunjung kesetaraan peran antaranggota kelompok. Oleh karena itu, LGD dapat menjadi strategi yang relevan dan berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas kerja sama tim di lingkungan organisasi, khususnya di sektor pemerintahan. Dengan adanya penerapan LGD diharapkan dapat

membantu menciptakan suasana kerja yang lebih partisipatif, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta mendorong munculnya inisiatif dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan *Leaderless Group Discussion* (LGD) di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan terbukti efektif dalam menilai dan meningkatkan kerja sama tim. LGD membantu memperkuat komunikasi, partisipasi, tanggung jawab, dan kesamaan tujuan antaranggota tim. Berdasarkan hasil penilaian, Kelompok 1 menunjukkan kerja sama yang konsisten dan merata dengan seluruh anggota berada pada kategori baik. Sebaliknya, Kelompok 2 menunjukkan variasi performa, mulai dari sangat baik hingga kurang. Hal ini menekankan pentingnya pemahaman terhadap karakter individu dalam tim dan perlunya pendekatan yang lebih personal dalam pengembangan kerja sama. Sehingga secara keseluruhan kegiatan LGD berhasil membangun pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya komunikasi, partisipasi, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan kelompok. Sebagian besar peserta menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik berdasarkan indikator Davis (2014) yang mencakup tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab, komunikasi efektif, resolusi konflik, pembagian kekuasaan (*share power*), dan keahlian anggota. Dengan demikian, LGD dapat menjadi pendekatan strategis yang berkelanjutan dalam pengembangan kerja sama tim, karena mampu menciptakan lingkungan diskusi yang setara, mendorong partisipasi aktif, dan memperkuat rasa tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada rekan-rekan dan pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berpartisipasi dalam kegiatan *Leaderless Group Discussion* (LGD) yang diselenggarakan oleh Tim BKP Magang Mandiri Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Meskipun terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan ini, pengalaman tersebut menjadi pijakan bagi kami untuk meningkatkan kualitas kegiatan di masa mendatang. Kami juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dosen Pembimbing Lapangan, Bapak Dr. Muh. Daud, M.Si yang dengan sepenuh hati telah membimbing kami sepanjang proses magang di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, T. (2014). Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan. Jakarta : PPM Manajemen.
- Faisal, A., & Islamiah, F. (2023). The Influence Of Communication, Teamwork, Creativity On The Performance Of Civil Servants In Regional Revenue Agency (Bapenda) In Paser District. *Paser Institute Of Management And Business, 1*(1), 12-23.
- Greer, A., Selladurai, R. I., Pfeifle, A. L., Selladurai, R., & Hobson, C. J. (2020). Effective teamwork and healthcare delivery outcomes. In *Evaluating Challenges and Opportunities for Healthcare Reform* (pp. 77-99). IGI Global.
- Hassan, K., Tahir, F., Rehan, M., Ahn, C. K., & Chadli, M. (2021). On relative-output feedback approach for group consensus of clusters of multiagent systems. *IEEE Transactions on Cybernetics, 53*(1), 55-66.
- Khulaemi, A. (2021). Metode Leaderless Group Discussion (Studi Kasus Efektivitas Penanaman Nilai-Nilai Anti Korupsi pada Latsar CPNS Kemendikbud). *Jurnal WidyaSwara Indonesia, 2*(2), 85-92.
- Malemi, M. Analisis Efektivitas Organisasi Model Fleksibilitas Kerja bagi ASN di Indonesia (Tinjauan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS). *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik, 18*(1), 35-50.
- Pratiwi, N., & Sari, M. R. (2024). Komitmen kolektif dan efektivitas kerja tim di instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik, 12*(1), 45-57.
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies, 1*(1), 61-73.
- Robbin, S. P. & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik, 10*(1), 233-238.
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS, 2*(2), 223- 234.
- Wiranti, T., Latif, N., & Lenas, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Prioritas, 3*(3), 067-079.