

Gaya Penyelesaian Masalah Kooperatif dalam Meningkatkan Kinerja Tim dan Organisasi

Pipin Pitriyani¹, Kamaludin²

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: pipinfitriyani561@gmail.com

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: kamaludin@stittnualfarabi.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
18-01-2024

Direvisi:
25-02-2024

Diterima:
02-03-2024

Keywords : Cooperative Problem Solving, Team Performance, Organization

ABSTRACT

Cooperative problem solving styles have become the focus of studies to improve team and organizational performance in the context of continuously changing business dynamics. This article explores the positive impacts and implications of implementing a cooperative problem solving style on efficiency and achieving common goals. The research method used is qualitative with a library research approach. Based on this study, it is concluded that the cooperative problem solving style is based on collaboration, creativity, and active participation of team members. This approach creates an organizational environment where innovation thrives and conflict is managed constructively.

ABSTRAK

Gaya penyelesaian masalah kooperatif telah menjadi fokus kajian untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi dalam konteks dinamika bisnis yang terus berubah. Artikel ini mengeksplorasi dampak positif dan implikasi penerapan gaya penyelesaian masalah kooperatif terhadap efisiensi dan pencapaian tujuan bersama. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan penelitian kepustakaan. Berdasarkan kajian ini, disimpulkan bahwa gaya penyelesaian masalah kooperatif berasaskan pada kolaborasi, kreativitas, dan partisipasi aktif anggota tim. Pendekatan ini menciptakan lingkungan organisasi di mana inovasi berkembang dan konflik dikelola secara konstruktif.

Kata Kunci : Penyelesaian Masalah Kooperatif, Kinerja Tim, Organisasi

Corresponding Author : Pipin Pitriyani, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: pipinfitriyani561@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan global dan dinamika bisnis yang cepat, organisasi perlu mengadopsi pendekatan penyelesaian masalah yang adaptif dan inovatif. Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian adalah gaya penyelesaian masalah kooperatif. Kooperatif adalah suatu bentuk asosiasi sukarela yang dimiliki dan diperoleh oleh orang-orang untuk kepentingan bersama dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Gaya penyelesaian masalah kooperatif melibatkan kerjasama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dimana semua pihak berkontribusi secara positif dan saling mendukung (Rosita & Leonard, 2015). Gaya ini menekankan pada kolaborasi dan keterlibatan aktif anggota tim dalam mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi organisasi (Fernando et al., 2018).

Lingkungan bisnis yang terus berubah memerlukan kecepatan dalam pengambilan keputusan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan kinerja tim dan, secara lebih luas, keseluruhan organisasi. Melalui pendekatan ini, individu tidak hanya dianggap sebagai eksekutor tugas tetapi juga sebagai kontributor ide, pengetahuan, dan keahlian yang bersifat unik. Pemberdayaan melalui kolaborasi menciptakan lingkungan di mana inovasi merayap dan kreativitas berkembang, menyebabkan organisasi dapat bersaing secara lebih efektif di pasar yang kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang dinamika, tantangan, dan manfaat dari penerapan gaya penyelesaian masalah kooperatif dalam konteks organisasi modern. Dengan memberikan penekanan pada studi empiris, artikel ini berupaya memberikan kontribusi pada literatur dan praktik manajemen dengan memberikan wawasan yang lebih kaya mengenai bagaimana gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya ini, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan potensinya untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kelangsungan bisnis yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Abubakar, 2021; Sugiyono, 2015). Penelitian kualitatif ini tidak mengutamakan angka dan statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dalam keadaan sewajarnya, mempergunakan cara bekerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga tidak kehilangan sifat ilmiahnya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan Teknik dokumentasi sehingga dinamakan pula sebagai riset kepustakaan. Sumber datanya berasal dari berbagai literatur atau catatan seperti buku, jurnal, dan artikel. Analisis data dilakukan dengan gaya Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Gaya Penyelesaian Masalah Kooperatif

Gaya penyelesaian masalah kooperatif merupakan pendekatan di mana individu atau kelompok bekerja bersama untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mencari solusi terhadap masalah atau tantangan yang dihadapi (Dahari, 2023; Thomas & Kilmann, 1978). Beberapa konsep kunci terkait gaya penyelesaian masalah kooperatif melibatkan:

1. **Keterlibatan Aktif**
Anggota tim secara aktif terlibat dalam proses penyelesaian masalah, memberikan kontribusi ide, pandangan, dan pengetahuan mereka.
2. **Komunikasi Terbuka**
Komunikasi yang terbuka dan jujur ditekankan, menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman untuk berbagi informasi dan berkomunikasi dengan efektif.
3. **Pembagian Tanggung Jawab**
Tanggung jawab dan tugas dibagi secara adil di antara anggota tim, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap hasil penyelesaian masalah.
4. **Kreativitas dan Inovasi**
Kolaborasi aktif mendorong kemunculan ide kreatif dan inovatif, karena anggota tim saling menginspirasi dan merangsang pemikiran kreatif satu sama lain.
5. **Manajemen Konflik yang Konstruktif**
Konflik dianggap sebagai bagian dari proses, dan strategi manajemen konflik yang konstruktif digunakan untuk mengatasi perbedaan pendapat dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan bersama.
6. **Penerimaan Diversitas**
Diversitas dalam pengalaman, latar belakang, dan pandangan diterima dan dianggap sebagai aset, memberikan beragam sudut pandang untuk memecahkan masalah.
7. **Keputusan Bersama**
Keputusan diambil secara bersama-sama setelah diskusi dan evaluasi kolaboratif, meningkatkan tingkat dukungan dan komitmen terhadap solusi yang dihasilkan.
8. **Pemberdayaan Individu**
Setiap anggota tim diberdayakan untuk memberikan kontribusi berdasarkan keahlian dan kekuatan individu mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi.
9. **Penghargaan Terhadap Kontribusi**
Kontribusi setiap anggota tim diakui dan dihargai, menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.
10. **Fokus pada Pencapaian Tujuan Bersama**
Semua usaha dan keputusan diarahkan pada mencapai tujuan bersama, menggantikan kepentingan pribadi dengan keberhasilan tim dan organisasi.

Gaya penyelesaian masalah kooperatif menciptakan lingkungan di mana kerjasama, saling pengertian, dan kepercayaan mendominasi, membantu mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individual. Pendekatan ini tidak hanya mengoptimalkan penyelesaian masalah, tetapi juga memperkuat hubungan dalam tim dan memperkaya pengalaman belajar bersama.

B. Teori Yang Mendukung penyelesaian masalah kooperatif

Beberapa teori yang mendukung studi mengenai gaya penyelesaian masalah kooperatif dalam meningkatkan kinerja tim dan organisasi melibatkan konsep kepemimpinan, motivasi, dan pembelajaran organisasional. Berikut adalah beberapa teori yang relevan:

1. **Teori Kepemimpinan Transformasional**
Teori kepemimpinan transformasional memberikan dasar pemahaman mengenai bagaimana pemimpin yang menerapkan gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat menginspirasi inovasi, keterlibatan, dan pertumbuhan kolektif di antara anggota tim. Teori ini menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim (Lismarita et al., 2022). Dalam konteks gaya penyelesaian masalah kooperatif,

kepemimpinan transformasional dapat merangsang kreativitas, inovasi, dan semangat kerja kolaboratif.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi memberikan pemahaman tentang bagaimana gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi lingkungan organisasi melalui harapan atas penghargaan, pemenuhan kebutuhan sosial, dan rasa kepuasan dalam pencapaian bersama. Teori-teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Harapan Vroom dapat digunakan untuk memahami bagaimana gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat memotivasi anggota tim dengan memenuhi kebutuhan sosial, memberikan harapan atas penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

3. Teori Belajar Kooperatif

Teori ini menekankan pembelajaran melalui interaksi sosial dan Kerjasama (Ali, 2021). Gaya penyelesaian masalah kooperatif menciptakan lingkungan di mana anggota tim saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan membangun pemahaman bersama, sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran kooperatif.

4. Teori Pemberdayaan (*empowerment*)

Teori pemberdayaan memberikan suara kepada konsep bahwa gaya penyelesaian masalah kooperatif bukan hanya tentang menyelesaikan masalah, tetapi juga tentang memberdayakan individu dan tim untuk merumuskan solusi secara mandiri dan aktif. Teori pemberdayaan menyoroti pentingnya memberikan tanggung jawab, otoritas, dan pengakuan kepada anggota tim (DPMDPPKB, 2019). Gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat memperkuat pemberdayaan individu dan tim, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap hasil.

5. Teori Manajemen Konflik

Suara teori manajemen konflik menyampaikan bahwa gaya penyelesaian masalah kooperatif bukan hanya tentang menghindari konflik, tetapi lebih kepada mengelolanya secara konstruktif, membuka pintu untuk pertumbuhan dan pemecahan masalah bersama. Teori ini membantu dalam memahami bagaimana konflik dapat dikelola secara konstruktif dalam konteks kerja tim (Fernando et al., 2018). Gaya penyelesaian masalah kooperatif mempromosikan pendekatan konstruktif terhadap konflik, menciptakan peluang untuk pertumbuhan dan pemecahan masalah bersama.

6. Teori Diversitas dan Inklusivitas

Konsep diversitas dan inklusivitas memberikan suara kepada pentingnya gaya penyelesaian masalah kooperatif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung penerimaan terhadap berbagai perspektif dan pengalaman (Azhari, 2024). Teori ini menyoroti manfaat diversitas dan inklusivitas dalam organisasi. Gaya penyelesaian masalah kooperatif mendukung penerimaan diversitas dan menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong kontribusi dari berbagai perspektif.

7. Teori Keputusan Bersama (*consensus decision-making*)

Teori ini mengajukan bahwa keputusan yang dihasilkan melalui konsensus cenderung lebih diterima dan diimplementasikan. Gaya penyelesaian masalah kooperatif seringkali melibatkan proses pengambilan keputusan bersama, menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap hasil.

C. Penyelesaian Masalah Kooperatif Pada Organisasi

Penerapan gaya penyelesaian masalah kooperatif dalam organisasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Berikut adalah beberapa penjelasan mengenai dampak tersebut:

1. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi. Gaya penyelesaian masalah kooperatif mendorong kolaborasi aktif dan pertukaran ide. Ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman berkontribusi dengan ide-ide kreatif, mempromosikan inovasi dalam pendekatan penyelesaian masalah.
2. Efisiensi dan Produktivitas yang Lebih Tinggi. Kolaborasi yang diterapkan dalam gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan keterampilan individu (Spangler, 2016). Hal ini menyebabkan peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas tim.
3. Peningkatan Keterlibatan Karyawan. Gaya kooperatif memberikan ruang bagi setiap anggota tim untuk terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Ini meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka merasa diakui, didengar, dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Manajemen Konflik yang Lebih Konstruktif. Gaya penyelesaian masalah kooperatif membentuk dasar untuk manajemen konflik yang konstruktif. Konflik dipandang sebagai peluang untuk pertumbuhan dan inovasi, bukan sebagai hambatan (Prihatina, 2023). Ini menciptakan lingkungan yang mendukung solusi bersama dan pembelajaran organisasi.
5. Pemberdayaan Individu dan Tim. Pendekatan kooperatif memberdayakan individu dan tim dengan memberikan tanggung jawab dan otoritas yang seimbang. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap hasil yang dicapai.
6. Peningkatan Kemampuan Pembelajaran Organisasi. Gaya penyelesaian masalah kooperatif menciptakan siklus umpan balik yang terbuka dan kolaboratif (Brahnam et al., 2005). Organisasi yang menerapkan pendekatan ini cenderung lebih adaptif dan memiliki kemampuan pembelajaran yang lebih baik menghadapi perubahan.
7. Pencapaian Tujuan Organisasi yang Lebih Efektif. Melalui kolaborasi dan komunikasi terbuka, gaya penyelesaian masalah kooperatif membantu organisasi untuk merumuskan dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif. Anggota tim memiliki visi yang lebih jelas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan bersama.
8. Meningkatkan Reputasi dan Citra Organisasi. Organisasi yang dikenal menerapkan gaya penyelesaian masalah kooperatif cenderung memiliki reputasi yang baik sebagai tempat kerja yang inklusif, inovatif, dan mendukung pertumbuhan kolektif. Ini dapat meningkatkan daya tarik organisasi bagi bakat-bakat yang berkualitas.
9. Adaptabilitas Terhadap Perubahan Lingkungan. Gaya penyelesaian masalah kooperatif membangun keuletan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Organisasi menjadi lebih tanggap dan siap menghadapi tantangan yang muncul.
10. Peningkatan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung gaya penyelesaian masalah kooperatif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mencakup kepuasan kerja, motivasi, dan perasaan kebermaknaan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, gaya penyelesaian masalah kooperatif bukan hanya menghasilkan dampak positif pada kinerja tim, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang dinamis, responsif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

PENUTUP

Gaya penyelesaian masalah kooperatif membuka pintu menuju kinerja tim dan organisasi yang lebih unggul. Dengan mendorong kolaborasi, kreativitas, dan partisipasi aktif anggota tim, pendekatan ini menciptakan lingkungan di mana inovasi berkembang dan konflik dikelola secara konstruktif. Hasilnya adalah peningkatan efisiensi operasional, adaptabilitas

terhadap perubahan, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Gaya penyelesaian masalah kooperatif bukan hanya suatu metode, melainkan filosofi yang memperkuat nilai-nilai kolaboratif dan memberikan fondasi kokoh untuk pencapaian tujuan bersama dalam dinamika bisnis yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ali, I. (2021). PEMBELAJARAN KOOPERATIF (COOPERATIVELEARNING) DALAM PENGAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(01), Article 01.
- Azhari. (2024, January 26). *Pentingnya Keseimbangan Diversifikasi dan Inklusivitas dalam Rekrutmen*. <https://haswara.co.id/artikel/pentingnya-keseimbangan-diversifikasi-dan-inklusivitas-dalam-rekrutmen>
- Brahnam, S. D., Margavio, T. M., Hignite, M. A., Barrier, T. B., & Chin, J. M. (2005). A gender-based categorization for conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24(3), 197–208. <https://doi.org/10.1108/02621710510584026>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://www.pdfdrive.com/qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-e91943566.html>
- Dahari, D. (2023). CONFLICT MANAGEMENT IMPLEMENTATION (Case Study at SMPIT Bintang – South Tangerang City). *Proceeding of The Postgraduate School Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 1(0), Article 0. <https://doi.org/10.24853/pi.1.0.2023.99-112>
- DPMDPPKB. (2019, September 5). *ESENSI DAN URGENSI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT*. <https://pemberdayaan.kulonprogokab.go.id/detil/820/esensi-dan-urgensi-pemberdayaan-masyarakat>
- Fernando, M., Mihardjo, A. I., & Widjaja, D. C. (2018). ANALISIS PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SHERATON SURABAYA. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), Article 2. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7447>
- Lismarita, Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i2.35>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Prihatina, R. (2023, April 26). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Itu Negatif Atau Positif Sih...?* <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16083/Manajemen-Konflik-Dalam-Organisasi-Konflik-Itu-Negatif-Atau-Positif-Sih.html>
- Rosita, I., & Leonard, L. (2015). Meningkatkan Kerja Sama Siswa Melalui Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.108>
- Spangler, B. (2016, July 6). *Competitive and Cooperative Approaches to Conflict* [Text]. Beyond Intractability. https://www.beyondintractability.org/essay/competitive_cooperative_frames
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1978). Comparison of Four Instruments Measuring Conflict Behavior. *Psychological Reports*, 42(3_suppl), 1139–1145. <https://doi.org/10.2466/pr0.1978.42.3c.1139>