

Dinamika Kelompok

dalam Bimbingan dan Konseling



David Ari Setyawan

Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling

David Ari Setyawan, M.Pd



Desember 2022

CV Al Qalam Media Lestari

Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling

Pati: Al Qalam Media Lestari, 2022

124 halaman, 14,5 cm x 20,5 cm

Cetakan Pertama, Desember 2022

Copyright @ by. David Ari Setyawan, M.Pd

Editor : Tim Al Qalam
Desain Sampul : Tim Al Qalam
Tata Letak : Tim Al Qalam
ISBN : 978-623-8043-04-0



Al Qalam Media Lestari

Jln. Gua Pancur km 3 Jimbaran Kayen Pati

HP/ WhatsApp: 0821-4253-8006 / 0853-2761-8910

Email: mediaalqalam@gmail.com

Website: <https://alqalammedialestari.com>

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Dilarang memperbanyak sebagian atau

Seluruh isi buku tanpa izin penerbit

Isi di luar tanggung jawab penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kesehatan, kekuatan dan bimbingan, sehingga kami dapat menyelesaikan sebuah buku yang berisi kumpulan artikel dan materi dinamika kelompok dalam bimbingan dan konseling ini dengan baik.

Buku ini merupakan ide dari para dosen bimbingan dan konseling Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus, yang di latar belakanginya wajibnya mata kuliah dinamika kelompok bagi semua mahasiswa bimbingan dan konseling, dan dengan harapan agar dapat di gunakan untuk pembelajaran bagi seluruh mahasiswa Institut Agama Islam (IAIN) Kudus. Dinamika kelompok berkaitan erat dengan bimbingan dan konseling, maka dari itu buku ini juga dapat dimanfaatkan oleh semua pihak terutama bagi mahasiswa.

Dinamika kelompok patut untuk diperhatikan dan dipahami tidak hanya bagi mahasiswa bimbingan dan konseling. Karena sejatinya di berbagai lini kehidupan, kita sering menjumpai dinamika kelompok dengan struktur dan dinamika yang berbeda pada setiap individunya. Tanpa kita memahami dinamika kelompok maka kita akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan kelompok-kelompok yang kita miliki dan tergabung didalamnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kami mencoba untuk mengumpulkan beberapa materi dinamika kelompok secara terstruktur yang kemudian kami kembangkan menjadi sebuah buku dengan judul “Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling” yang berisi kumpulan artikel dan materi dinamika kelompok dengan struktur sesuai perkembangan pada suatu kelompok.

Dalam perjalanan perkembangan ilmu dan teknologi serta regulasi dari pemerintah dalam penyelenggaraan Pendidikan, maka buku dinamika kelompok ini perlu direvisi dengan memperhatikan perkembangan tersebut, oleh karena itu semoga buku ini dapat menjadi wawasan bagi semua insan Pendidikan terutama bagi mahasiswa bimbingan dan konseling.

Ungkapan syukur kami curahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kesehatan dan kekuatan, sehingga kami dapat menyelesaikan buku ini dengan baik dan lancar. Tak lupa ucapan terima kasih setinggi-tingginya juga kami sampaikan kepada semua pihak yang telah ikut serta dalam penyusunan buku ini. Kami berharap buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Pada akhir kata pengantar ini, kami mohon maaf jika di dalam buku ini banyak kekurangan dan kehilafan, terutama dalam struktur ilmu, substansi materi dan terminologi. Atas segala kekurangan dengan lapang dada kami menunggu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan buku ini di masa yang akan datang.

Semoga buku ini dapat berarti dan dapat memberikan manfaat untuk semua insan pendidikan di Indonesia, terutama bagi mahasiswa bimbingan dan konseling sendiri, dan bermanfaat bagi peningkatan kualitas Pendidikan di Indonesia di bidang akademik dan non-akademik.

Kudus, 26 November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I KONSEP DASAR KELOMPOK DAN DINAMIKA KELOMPOK ...	1
A. Konsep Dasar Kelompok.....	1
B. Dinamika Kelompok.....	4
BAB II Terbentuknya Kelompok dalam Berbagai Perspektif	13
A. Definisi Kelompok.....	13
B. Teori- Teori Pembentukan Kelompok.....	13
C. Jenis- Jenis Kelompok	16
D. Proses Pembentukan Kelompok.....	16
E. Manfaat Pembentukan Kelompok.....	18
BAB III PERKEMBANGAN STRUKTUR KELOMPOK	20
A. Pengertian Struktur Kelompok, Peran, Norma dan Status	20
B. Teori Perkembangan Kelompok	28
C. Hubungan antar Anggota Kelompok.....	33
BAB IV KERJASAMA DALAM KELOMPOK	38
A. Pengertian Kerjasama.....	38
B. Tujuan Kerjasama	38
C. Membangun Kerja Sama Kelompok yang Baik	40
D. Kekompakan dalam Kelompok	44
BAB V PENGARUH SOSIAL	46

A.	Pengertian Pengaruh Sosial	46
B.	Bentuk-Bentuk Pengaruh Sosial	46
BAB VI PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN.....		53
A.	Pengertian Kepemimpinan	53
B.	Tipe atau Gaya Kepemimpinan.....	54
C.	Teori Kepemimpinan	56
D.	Cara Menjadi Pemimpin yang Ideal	60
BAB VII KOMUNIKASI DALAM KELOMPOK.....		62
A.	Pengertian Komunikasi Kelompok.....	62
B.	Peran Komunikasi Kelompok.....	63
C.	Ruang Lingkup dalam Analisis Komunikasi Kelompok	63
D.	Komponen-Komponen Komunikasi	64
E.	Efektifitas Komunikasi	65
BAB VIII PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK.....		70
A.	Pengertian Pengambilan Keputusan.....	70
B.	Perilaku Pengambilan Keputusan	73
C.	Rasionalisme Keputusan.....	73
D.	Beberapa Model Perilaku Pengambilan Keputusan.....	74
E.	Gaya Pengambilan Keputusan	77
F.	Implikasi Gaya Pengambilan Keputusan	80
G.	Teknik Pengambilan Keputusan.....	81
BAB IX KONFORMITAS DALAM KELOMPOK		87
A.	Pengertian Konformitas.....	87

B.	Jenis-Jenis Konformitas	89
C.	Faktor yang mempengaruhi Konformitas	90
BAB X KONTROVERSI DAN KREATIVITAS DALAM KELOMPOK.....		94
A.	Pengertian Kontroversi.....	94
B.	Bentuk Kontroversi	95
C.	Dampak Kontroversi	95
D.	Pengertian Kreativitas	98
E.	Konsep Kreativitas	99
F.	Faktor Pendorong dan Penghambat Kreativitas	101
BAB XI KONFLIK DALAM KELOMPOK		102
A.	Pengertian Konflik	102
B.	Bentuk-Bentuk Konflik.....	104
C.	Faktor-Faktor Penyebab Konflik	105
D.	Dampak dari Adanya Konflik terhadap Masyarakat.....	108
E.	Contoh Konflik Sosial	111
DAFTAR PUSTAKA.....		113
PROFIL PENULIS.....		115

BAB I

KONSEP DASAR KELOMPOK DAN DINAMIKA KELOMPOK

A. Konsep Dasar Kelompok

1. Pengertian Kelompok

Kelompok merupakan suatu gambaran umum tentang orang-orang dalam satu kesatuan sosial yang didalamnya terdapat interaksi yang intensif dan memiliki tujuan bersama.¹

2. Jenis- Jenis kelompok

Jenis kelompok dapat digolongkan berdasarkan struktur fungsi dan interaksi serta berdasarkan frekuensi interaksinya.

a) Berdasarkan strukturnya

◆ *Kelompok formal*

Cirinya adalah dibentuk melalui prosedur resmi, didukung dengan peraturan yang tertulis, normanya tegas, tujuannya dijabarkan secara tertulis, interaksinya bersifat resmi, tidak bersifat kekeluargaan.

◆ *Kelompok informal*

Cirinya tidak melalui prosedur resmi, anggotanya punya emosional yang kuat,

¹ Rasmini, Hamdi Muhammad, *Bimbingan dan Konseling Kelompok*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2018)

dirumuskan secara tegas, interaksinya bersifat kekeluargaan.

b) Berdasarkan fungsinya

- ◆ *Kelompok tugas.* Fungsinya adalah untuk menjalankan serta menyelesaikan tugas tertentu.
- ◆ *Kelompok sosial.* Fungsinya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dan terciptanya keputusan bagi anggota kelompok.

3. Peran Anggota Kelompok

Setiap anggota kelompok mempunyai peran dan fungsi berbeda. Pada kelompok yang belum terstruktur, akan ada banyak ketegangan di antara anggota kelompok. Terdapat juga anggota kelompok yang mempunyai hasrat atau keinginan bahkan gerakan di dalam kelompoknya. Ada yang ingin menjadi *leader*, *harmonizer*, *kompromisers*, dan lainnya hanya ingin mengacau dan membuat konflik dengan mengadakan reaksi yang logis. Dalam kelompok yang telah terstruktur umumnya terdapat hubungan antar anggota yang disesuaikan dengan posisi dan peran masing-masing. Pola yang stabil pada antar anggota biasanya sudah terbentuk dalam kelompok semacam ini. Interaksi kelompok juga mulai terbentuk dalam kelompok yang terstruktur. Interaksi tersebut bertujuan untuk mengatur diri masing-masing anggota guna mencapai tujuan bersama. Bentuk dari interaksi tersebut adalah:

1)Pengambilan keputusan 2)Pembagian tugas dan kerja 3)Komunikasi antar anggota.²

4. Karakteristik Kelompok

■ *Individu-individu mempengaruhi kelompok*

Suatu kelompok akan sangat dipengaruhi oleh individu yang membentuknya. Dengan kata lain dinamika individu-individu dalam suatu kelompok akan dapat merubah dan mempengaruhi perkembangan kelompok tersebut.

■ *Kelompok mengembangkan struktur*

Berkenaan dengan status seorang anggota dalam kelompok, setiap anggota mempunyai tanggungjawab untuk menjalankan dan mengembangkan sistem sesuai dengan perannya, baik tujuan utama kelompok maupun tidak.

■ *Kelompok mengembangkan standar nilai-nilai*

Aspek standar produktifitas kelompok merupakan pola-pola komunikasi, cara dan prosedur kerja kelompok. Seringkali kelompok memberikan tekanan kepada anggota, dengan tujuan terciptanya kesamaan pada tiap anggota kelompok.

■ *Perbedaan kohesifitas, kreatifitas dan emosionalitas dalam kelompok*

kohesifitas merupakan kekuatan ikataan di antara anggota kelompok. Kreatifitas adalah

² Daryanto, Farid Mohammad, *Bimbingan Konseling Kelompok : Panduan Guru BK dan Guru Umum*, (Yogyakarta : Gava Media, 2015)

ketertarikan kelompok terhadap para anggotanya. Emosionalitas merupakan keseluruhan kehidupan kelompok yang berlangsung pada saat tertentu.

■ *Kelompok membentuk tujuan kelompok*

Kegiatan kelompok di arahkan untuk mencapai hasil kelompok setinggi-tingginya. Tujuan kelompok yaitu menjaga kesatuan kelompok serta menciptakan keharmonisan dan mencegah perpecahan antar anggota kelompok.

5. Interaksi Kelompok

Dalam hubungan kelompok pasti terdapat interaksi sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan antara dua individu atau lebih dimana didalamnya terdapat tingkah laku yang berbeda tiap individu. Dalam bimbingan kelompok, biasanya interaksi berlangsung melalui bahasa lisan (simbolis).

Interaksi sosial dalam kelompok di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- Faktor pribadi (anggota)
- Lingkungan fisik dan menempatkan anggota
- Dimensi suka-tidak suka

B. Dinamika Kelompok

1. Pengertian Dinamika Kelompok

Dinamika berasal dari kata *dynamics* (yunani) yang mempunyai arti "kekuatan". Menurut selamet santoso (2004:5), dinamika berarti tingkah laku anggota satu yang secara langsung mempengaruhi

anggota yang lain secara timbal balik. Dinamika berarti adanya interaksi dan interdependensi antara anggota yang satu dengan keseluruhan karenanya, dapat disimpulkan bahwa dinamika ialah kedinamisan atau keteraturan yang jelas hubungannya secara psikologis.

Terdapat beberapa tokoh yang mendefinisikan tentang kelompok, diantaranya yaitu:

- Hornby, A.S (1973:441), berpendapat bahwa kelompok adalah sejumlah orang atau benda yang berkumpul atau ditempatkan secara bersama-sama, atau secara alamiah berkumpul.
- Webster (1989:425), mengatakan bahwa kelompok adalah sejumlah orang yang bergabung secara erat dan menganggap sebagai satu kesatuan.
- Sherif (1962), kelompok adalah unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang mempunyai hubungan saling tergantung satu dengan yang lain sesuai dengan status dan peranannya dan telah mengadakan norma yang mengatur tingkah laku setiap anggotanya.
- Selamat Santoso (1992:8), kelompok adalah suatu unit yang terdapat beberapa individu dimana setiap individu memiliki keinginan untuk berbuat berdasarkan kesatuannya dengan cara dan atas dasar kesatuan persepsi.
- Zartman (1972:75), dinamika kelompok adalah kekuatan yang timbul dalam kelompok, dengan tujuan mengendalikan arah perilaku kelompok.

2. Hakikat Dinamika Kelompok

Definisi singkat dinamika kelompok dikemukakan oleh Jacobs, Harvil dan Manson (1994), dinamika kelompok adalah kekuatan dalam kelompok yang saling memengaruhi timbal balik anggota kelompok satu sama lain dengan interaksi antara anggota dan pemimpin yang dipengaruhi oleh perkembangan kelompok.

Dinamika kelompok adalah *study* tentang hubungan sebab-akibat yang terjadi di dalam kelompok, perkembangan hubungan sebab-akibat yang ada di dalam kelompok, teknik untuk mengubah hubungan interpersonal, dan etitit didalam kelompok (Benyamin B. Wolman).

Dinamika kelompok adalah suasana kelompok yang hidup, yang di tandai oleh semangat bekerja sama antar anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Dalam suasana seperti ini seluruh anggota kelompok menampilkan dan membuka diri serta memberikan sumbangan bagi suksesnya kegiatan kelompok.

Prayetno (1995:24) mengemukakan : *“secara khusus, dinamika kelompok dapat dimanfaatkan untuk pemecahan masalah pribadi para anggota kelompok, yaitu apabila interaksi dalam kelompok itu difokuskan pada pemecahan masalah pribadi yang dimaksudkan. Dalam suasana seperti ini, melalui dinamika kelompok yang berkembang masing-masing anggota kelompok akan menyumbang baik langsung apapun*

tidak langsung dalam pemecahan masalah pribadi tersebut. “

Dinamika kelompok dalam kehidupan berkelompok akan menentukan arah serta pencapaian tujuan kelompok. Dinamika kelompok juga dimanfaatkan dalam konseling kelompok sebagai media untuk membimbing anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Dinamika kelompok hanya dapat ditemukan dalam kelompok yang benar-benar hidup. Kelompok yang hidup adalah kelompok yang bergerak secara dinamis dan kelompok yang masing-masing anggota dapat berfungsi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama.

Dinamika kelompok akan terwujud dengan baik apabila kelompok tersebut benar-benar hidup, mengarah pada tujuan yang ingin dicapai dan membuahkan manfaat bagi masing-masing anggota kelompok. Timbulnya dinamika kelompok juga sangat ditentukan oleh peranan setiap anggota kelompok.

Menurut prayitno (1995:32), agar dinamika kelompok dapat benar-benar terwujud seperti yang diharapkan, peranan yang hendaknya dimainkan oleh anggota kelompok adalah sebagai berikut:

- Membantu mewujudkan suasana akrab antar anggota kelompok
- Berusaha maksimal dalam melibatkan diri pada setiap kegiatan kelompok.

- Selalu berusaha agar setiap yang dilakukan adalah dalam rangka membantu tercapainya tujuan bersama
- Ikut serta dalam mewujudkan sistem aturan kelompok serta berusaha untuk mematuhi dengan baik
- Berusaha secara efektif untuk ikut serta dalam seluruh kegiatan kelompok
- Komunikasi secara terbuka kepada setiap anggota kelompok
- Berusaha selalu membantu anggota lain
- Memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk menjalani perannya juga
- Menyadari pentingnya setiap kegiatan kelompok

3. Proses Kelompok

Tahap permulaan, yaitu periode waktu yang digunakan untuk memperkenalkan dan mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan kelompok, apa yang boleh dan diharapkan terjadi, rasa khawatir atau kesenangan yang mungkin dialami, dan mungkin juga berkaitan dengan materi kegiatan kelompok. Pada tahap ini para anggota kelompok saling mengecek level konformitas mereka satu sama lain.

Tahap pertengahan, adalah fase pemusatan perhatian para anggota terhadap tujuan yang ingin dicapai. Pada tahap ini para anggota kelompok mempelajari materi-materi baru, mendiskusikan berbagai topik, menyelesaikan tugas, dan atau

mengikutsertakan anggota dalam kegiatan terapeutik. Tahap ini adalah inti dari proses kelompok, dan pada tahap inilah sesungguhnya para anggota memperoleh keuntungan atau pengaruh-pengaruh positif dari kelompok.

Tahap akhir atau penutupan dicurahkan untuk mengakhiri kegiatan kelompok. Pada tahap ini para anggota saling berbagi tentang apa yang mereka telah pelajari, cara mereka berubah, dan tentang perencanaan mereka untuk memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari.

4. Dorongan Terapeutik dan Dinamika Kelompok

Para anggota kelompok biasanya menginginkan untuk diterima oleh kelompok, mengetahui apa yang diharapkan, merasa memiliki dan untuk merasa aman. Manakala unsur-unsur pendorong tersebut tidak dimiliki oleh para anggota kelompok, maka interaksi kelompok bisa berkembang menjadi saling memusuhi, menarik diri, atau mungkin menjadi apatis (merasa dirinya paling benar).³

5. Dinamika Kelompok sebagai Sarana Belajar Intepersonal dalam Konseling Kelompok.

Telah dijelaskan bahwa dinamika kelompok menggambarkan interaksi dan pertukaran energi antara anggota kelompok dan pemimpin kelompok dan antara sesama anggota kelompok. Dinamika

³ Kurnanto M Edi, *KONSELING KWLOMPOK*, (Bandung: ALFABETA, CV2014)

kelompok mengarahkan anggotanya untuk melakukan hubungan interpersonal satu sama lain, jalinan hubungan interpersonal ini merupakan wahana bagi para anggota untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan bahkan perasaan satu sama lain sehingga memungkinkan terjadinya pola proses belajar dalam kelompok.

■ *Pentingnya hubungan interpersonal*

Dilihat dari perspektif apapun dalam mempelajari manusia, kita akan menemukan bahwa hubungan interpersonal memegang peranan sangat penting, data hasil penelitian menunjukkan bahwa manusia selalu hidup dalam kelompok yang ditandai dengan hubungan yang intens, dan persisten di antara anggota-anggotanya.

■ *Mengoreksi pengalaman emosional*

Prinsip dasar *treatment* ini adalah membuka pasien ke dalam situasi emosional yang tidak dapat mereka atasi di masa lalu.

■ *Kelompok sebagai mikrokosmos sosial*

Kelompok ini berinteraksi secara bebas dengan sedikit pembatasan akan sedikit berkembang menjadi suatu mikrokosmos tersebut.⁴

6. Aspek-Aspek Dinamika dalam Kelompok

Dinamika suatu kelompok artinya kekuatan yang timbul dari berbagai sisi didalam kelompok, aspek tersebut diantaranya adalah:

⁴ Kurnanto M Edi, *Konseling Kelompok*, (Bandung : Alfabeta, 2014)

■ *Tujuan kelompok*

Merupakan target yang diharapkan dapat dicapai oleh kelompok. Dalam proses ini diperlukan berbagai usaha walaupun masih sering mengalami keterlambatan, karena tujuan dan kebutuhan setiap anggota pasti berbeda dari yang lain, kebutuhan dan tujuan yang diharapkan tidak selamanya sama.

■ *Suasana kelompok*

Suasana kelompok memegang peranan penting dalam memunculkan reaksi setiap anggota didalam kelompoknya. Kelompok yang baik adalah kelompok yang anggotanya merasa saling diterima dan dihargai serta penuh dengan rasa persaudaran. Baik dan buruknya suasana kelompok bergantung pada beberapa hal, diantaranya adalah:

- 1) Hubungan antar anggota kelompok. Anggota dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab jika didalam kelompok terdapat suasana yang menyenangkan. Kebebasan anggota untuk berkreasi didalam kelompok hendaknya dapat dibina sehingga kelompok bisa berkembang dengan baik.
- 2) Lingkungan fisik. Lingkungan yang menyenangkan akan merangsang anggota kelompok untuk mengembangkan kelompok, sehingga semangat kerja kelompok menjadi lebih besar.

3) Kekompakan kelompok. Kekompakan antar anggota kelompok akan mempengaruhi seberapa besar perhatian anggota kelompok terhadap kesejahteraan tiap masing-masing anggota kelompok. Tujuan dari kekompakan kelompok adalah untuk mendorong anggotanya agar dapat berpartisipasi dalam kelompoknya. Kekompakan kelompok juga mempengaruhi perilaku kelompok, kelompok yang kurang kohesif kelihatannya masih menggantungkan diri, kurang peduli kepada anggotanya.

BAB II

Terbentuknya Kelompok dalam Berbagai Perspektif

A. Definisi Kelompok

Terbentuknya kelompok adalah ketika terdapat dua orang atau lebih yang berkumpul. George Homans pada tahun (1950) mengemukakan bahwa kelompok adalah beberapa individu yang tidak terlalu banyak yang berkomunikasi satu dengan lain dalam jangka waktu tertentu, dan komunikasi yang terjadi dilakukan antar semua anggota secara langsung.

Menurut Mills (1967), kelompok adalah dua orang atau lebih yang melakukan kontak dan kerjasama untuk mencapai tujuan dengan menganggap kerjasama tersebut sebagai sesuatu yang berarti.

Pada tahun 1979, Baron dan Byrne menyumbang definisi kelompok yaitu memiliki dua tanda psikologis, yang pertama adanya *sense of belonging*, dan yang kedua nasib anggota kelompok yang tergantung satu sama lain sehingga hasil setiap anggota akan berkaitan dengan anggota yang lain.

B. Teori- Teori Pembentukan Kelompok

Individu yang memutuskan untuk membentuk kelompok memiliki alasan tertentu. Hal ini dipaparkan oleh Thomas (2005) yang mengemukakan beberapa teori tentang terbentuknya kelompok, antara lain:

1. Teori kontrak sosial/perjanjian sosial

Teori ini dikembangkan oleh Rousseau, Hobbe, dan Locke. Mereka sama-sama berangkat dari sebuah pemikiran awal yang menyatakan bahwa terbentuknya suatu negara adalah adanya kesepakatan masyarakat atau individu-individu dalam masyarakat untuk melakukan kesepakatan atau perjanjian.

2. Teori Hasrat Sosial

Teori ini berpendapat bahwa manusia yang tadinya hidup terpisah-pisah kemudian hidup dalam pergaulan antar manusia disebabkan karena pada diri tiap individu terdapat hasrat sosial yang senantiasa mendorong untuk bergaul dengan sesamanya.

3. Teori Tenaga Yang Menggabungkan

Pencetus teori ini adalah P.J Bowman. Ia berteori bahwa kelompok terbentuk karena manusia senantiasa hidup bersama dalam suatu pergaulan yang didorong oleh tenaga-tenaga yang bergabung atau mengitergrasikan individu kedalam suatu pergaulan.

4. Teori Kedaketan (*Propin Quity The Ory*)

Merupakan teori yang sangat dasar tentang terbentuknya kelompok, karena adanya afiliasi (perkenalan) diantara orang-orang tertentu.

5. Teori Keseimbangan (*A balance theory*)

Merupakan teori yang cukup menyeluruh (*komprehensife*), teori keseimbangan (*A balance theory of group formation*) ini dikembangkan oleh Theodore New Comb. Teori ini menyatakan bahwa

individu akan tertarik dengan individu lain karena adanya kesamaan sifat didalam menanggapi suatu tujuan.

6. Teori alasan praktis (praktikal teori)

Pencetus teori ini adalah H. Jhosep reitz (1985), teori ini menyatakan bahwa individu bergabung dalam suatu kelompok dengan tujuan untuk memenuhi beragam kebutuhan praktis. Menurut teori Abraham H. Maslow, penggolongan kebutuhan praktis tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis.
- b) Kebutuhan rasa aman.
- c) Kebutuhan untuk menyayangi dan disayangi.
- d) Kebutuhan terhadap penghargaan diri.
- e) Kebutuhan mengaktualisasikan diri.

7. Teori Aktivitas-interaksi-sentimen

Teori ini dikemukakan oleh George C. Homans (1910-1989), dalam teori ini Goerge menganggap bahwa terbentuknya suatu kelompok adalah ketika sejumlah individu melakukan aktivitas bersama secara intensif yang akhirnya aktivitas tersebut akan memperluas interaksi antar individu. Interaksi antar individu akan memunculkan sentimen (emosi/perasaan) keterikatan antar individu sebagai faktor pembentuk kelompok sosial.

C. Jenis- Jenis Kelompok

Kelompok merupakan kumpulan dua orang atau lebih melalui interaksi dan tujuan tertentu. Sarwono (1999) menggolongkan kelompok menjadi:

1. Kelompok Formal (organisasi militer, perusahaan, kantor kecamatan), dan Kelompok non-formal (arisan, geng, kelompok belajar, teman-teman bermain golf).
2. Kelompok kecil: dua sahabat, keluarga, kelas.
3. Kelompok besar: difisi tentara, suku bangsa, bangsa.
4. Kelompok kohesif (hubungan erat antar anggota): keluarga, panitia, rombongan umroh, geng, sahabat.
5. Kelompok agresif: pelajar tawuran, penumpang bus mengoyok pencopet.
6. Kelompok dengan identitas bersama: keluarga, kesatuan militer, perusahaan, sekolah, universitas.
7. Kelompok individual-otonomus: masyarakat kota besar, perusahaan dengan sistem manajemen barat.
8. Kelompok yang berbudaya tunggal (adat, tata susila, agama, hukum, atau norma lainnya yang seragam)⁵

D. Proses Pembentukan Kelompok

Proses terbentuknya kelompok diawali dengan adanya persepsi yang sama antar individu tentang pemenuhan kebutuhan yang nantinya akan timbul hasrat untuk memenuhinya, sehingga ditentukanlah tujuan yang sama yang akhirnya terjadi interaksi antar individu yang

⁵. Lumongga Namora Lubbis Hasnida, *Konseling Kelompok*, (Jakarta: KENCANA, 2016)

akan membentuk sebuah kelompok. Hal-hal yang perlu ditentukan dalam pembentukan kelompok adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan dan peran setiap anggota kelompok (siapa yang menjadi ketua atau anggota).
2. Persiapan diri dan mental setiap anggota dalam menghadapi konflik didalam kelompok. Interaksi yang terjadi dalam kelompok seringkali menimbulkan perbedaan antara anggota satu dengan yang lain sehingga rentan terjadi konflik. Namun konflik yang terjadi tidak akan berlangsung lama, karena adanya kesadaran anggota tentang arti pentingnya kelompok tersebut, sehingga anggota akan menyesuaikan diri demi kepentingan bersama. Setelah terjadi penyesuaian maka perubahan dalam kelompok akan mudah terjadi dan anggota akan lebih dapat memahami satu sama lainnya.

Tahapan dalam pembentukan kelompok merupakan awal terbentuknya sebuah tim (kelompok yang solid), dalam proses selanjutnya pembentukan didasarkan pada hal-hal berikut:

1. Persepsi

Pembagian kelompok didasarkan pada tingkat kemampuan intelegensi yang dilihat dari pencapaian akademis.

Misalnya terdapat satu atau lebih anggota yang memiliki kemampuan intelektual, atau yang lain memiliki kemampuan bahasa yang lebih baik. Dengan

demikian diharapkan anggota yang memiliki kelebihan tertentu dapat menginduksi anggota lainnya.

2. Motivasi

Pembagian kekuatan yang imbang akan memotivasi anggota kelompok untuk berkompetisi secara sehat dalam mencapai tujuan kelompok. Perbedaan kemampuan yang ada pada setiap kelompok juga akan memicu kompetisi internal secara sehat. Dengan demikian dapat memicu anggota lain melalui transfer ilmu pengetahuan agar memotivasi diri untuk maju. ⁶

E. Manfaat Pembentukan Kelompok

Samuel T. Gladding (1994) dalam bukunya “*Effective of Group*” menyatakan banyak manfaat membuat kelompok selain pertemanan dan salah satu kebutuhan hidup.

Berpartisipasi dalam kelompok dapat menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan dan dalam mencapai tujuan. setiap individu belajar keterampilan melalui *trial and error*, akan tetapi berkelompok dapat menyesuaikan tugas dengan lebih cepat karena berbagai keterampilan yang berbeda pada masing-masing individu di gabungkan menjadi satu.

Manfaat dari pembentukan kelompok yaitu, anggota kelompok dapat memberikan pendapat untuk menentukan suatu pekerjaan, prosesnya, serta perubahan

⁶ Lumongga Namora Lubbis Hasnida, *Konseling Kelompok*, (Jakarta: KENCANA, 2016)

sehingga tercapainya tujuan. Pengambilan suara dalam kelompok membantu diambilnya keputusan dengan tepat.

Kelompok dapat bekerja efektif dalam terapi. Konseling individual sangat membantu untuk beberapa orang, begitu halnya dengan konseling kelompok. Anggota kelompok mengingatkan anggota lainnya untuk fokus dengan masalah yang ingin diselesaikan, disisi lain dapat saling memberi bantuan dalam menyelesaikan kesulitan.

Manfaat yang terakhir ialah melalui berkelompok, kebutuhan sosial individu dapat terpenuhi. Menurut Waldo (1987) membentuk kelompok, membantu orang lain tentang rasa peduli, rasa pengakuan keberadaan serta arti dan tujuan hidup.

BAB III

PERKEMBANGAN STRUKTUR KELOMPOK

A. Pengertian Struktur Kelompok, Peran, Norma dan Status

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam suatu aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan kelompok tidak akan tercapai dengan baik jika dilaksanakan secara individual tanpa komunikasi yang baik antar anggota kelompok. Oleh karena itu, koordinasi dan komunikasi antar anggota kelompok sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan kelompok.

Di dalam kelompok-kelompok manusia mempunyai interaksi antara anggota satu dengan anggota lainnya. Oleh karena itu, kelompok juga dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya, terutama di lingkup kelompok itu sendiri. Ada faktor yang menyebabkan hubungan antar anggota kelompok semakin erat, misalnya karena memiliki pola pikir yang sama mengenai suatu hal atau memiliki ideologi politik yang sama.

Struktur kelompok sendiri adalah suatu pola interaksi, komunikasi serta hubungan yang terjadi antar anggota dalam lingkup kelompok. Didalam sruktur suatu kelompok ada yang bersifat formal dan adapula yang bersifat informal. Apabila struktur kelompok kuat rata-

rata sulit untuk melakukan perubahan terhadap struktur kelompok tersebut.

Menurut Cartwright dan Zander, faktor-faktor penentu struktur dalam suatu kelompok dapat digolongkan ke dalam tiga kategori, antara lain:

- Kebutuhan dalam efisiensi kegiatan luar
- Keahlian serta dorongan dalam anggota kelompok
- Kondisi sosial serta fisik dalam suatu kelompok

Ketiga klasifikasi tersebut diatas memberikan kondisi, bentuk, aturan, fungsi, peran, posisi, dan status seorang anggota kelompok dalam suatu lingkup kelompok tersendiri.

Dr. H. Bambang Samsul Arifin, M.Si telah mengemukakan bahwa pada prinsipnya struktur kelompok adalah bentuk hubungan antara tiap-tiap individu di dalam suatu kelompok sesuai dengan posisi, status, dan peranan masing-masing. Struktur ini sesuai dan dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan kelompok. Ia juga mengemukakan ada empat aspek yang berkaitan dengan struktur kelompok, yaitu sebagai berikut :

- 1) Struktur komunikasi. Didalam Sistem komunikasi kelompok harus berjalan dengan lancar pesan juga tersampaikan kepada semua anggota sehingga tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan pada diri tiap anggota (yang menyebabkan kelompok menjadi tidak kompak).

- 2) Struktur tugas ataupun pengambilan keputusan. Pembagian ini harus samadan imbang dengan memperhatikan kemampuan, peranan, serta posisi pada tiap-tiap anggota. Dengan ini, seluruh anggota kelompok harus ikut dalam berpartisipasi dan terlibat yang nantinya dinamika kelompok tersebut menjadi kuat.
- 3) Struktur dalam kekuasaan atau pengambilan keputusan. Kedinamisan kelompok berkaitan dengan kecepatan dalam mengambil sebuah keputusan, harus jelas siapa yang mengambil keputusan dan ketidak cepatan (kelambatan) dalam pengambilan keputusan yang menunjukkan lemahnya struktur kelompok.
- 4) proses terjadinya interaksi. Interaksi sangat berpengaruh didalam sebuah kelompok, begitupun didalam struktur kelompok harus dapat menjamin kelancaran interaksi antar anggota.⁷

Pada dasarnya setiap anggota kelompok memiliki fungsi dan tugas sesuai dengan posisi, status dan peranan masing-masing anggota dalam satu lingkup kelompok. Fungsi dan tugas adalah segala kegiatan yang harus dilakukan kelompok atau anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan kelompok. Hal ini sebaiknya dilakukan dengan kondisi dan cara yang menyenangkan. Terpenuhinya fungsi dan tujuan dalam kelompok dapat terwujud dengan adanya koordinasi yang baik antar anggota kelompok. Saling berbagi informasi, mencoba

⁷ Bambang Samsul Arifin, *Dinamika Kelompok* (Bandung : Pustaka Setia, 2015) hal : 58

untuk berinisiatif di setiap pemecahan masalah, mengajak untuk saling berpartisipasi dan menyelaraskan pemikiran, ini semua adalah cara yang dapat dilakukan untuk menunjang suksesnya fungsi dan tugas dari para anggota dalam sebuah kelompok.

Dalam struktur kelompok, terdapat komponen-komponen penunjang tercapainya sebuah tujuan kelompok. Diantaranya adalah peran, norma serta status.

1. Peran

Peran ialah rangkaian tingkah laku yang dijalankan atau yang diharapkan dijalankan oleh suatu anggota kelompok yang mempunyai posisi tertentu dalam sebuah kelompok yang pada akhirnya membedakan antara anggota lain yang mempunyai posisi berbeda.

Peran ini terbentuk karena kelompok terdiri atas sekumpulan individu yang memiliki fungsi berbeda-beda sesuai dengan bagiannya. Ada yang menjadi pemimpin, ada yang menjadi pengikut. Adapun yang menjadi penguasa, ada pula yang dikuasai. Individu yang ada di posisi tertentu diharuskan memiliki tingkah laku tertentu. Misalnya, presiden Indonesia mau tidak mau menyusun kabinet, mengajukan anggaran, serta dalam membuat keputusan untuk menaikkan maupun menurunkan harga. Sedangkan anggota DPR tidak dituntut untuk melakukan hal yang semestinya dilakukan seorang presiden, akan tetapi anggota DPR dituntut dalam pengesahan anggaran yang diajukan oleh seorang presiden.

Oleh karena itu, peran berguna untuk membedakan antar anggota kelompok yang berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Peran juga menciptakan lingkungan yang solid dan mengurangi ketidakpastian sebab setiap orang sudah tahu apa yang diinginkan darinya. Peran juga dapat memberikan informasi tentang apa yang seharusnya dilakukan di dalam suatu kelompok serta tentang siapa kita didalam kelompok yang hubungannya dengan antar anggota yang lain. Adanya peran juga dapat membantu dalam memberikan informasi berhubungan tentang apa yang seharusnya kita inginkan dari orang lain yang berada di suatu posisi. Sehingga, peran bisa mencegah anggota kelompok dari sanksi negatif diakibatkan adanya kesalahan dalam mengambil suatu tindakan serta mencegah anggota kelompok dari kesalahpahaman.

2. Norma

Norma adalah aturan yang berlaku di dalam kelompok yang menunjukkan bagaimana anggotanya berperilaku. Secara umum norma terbagi menjadi dua, yaitu norma yang memberitahukan cara berperilaku (norma preskriptif) dan norma yang tidak berperilaku (norma proskriptif).

Golder dan Larson menjelaskan bahwa norma-norma kelompok mengatur tingkah laku anggota kelompok. Norma terdiri atas gambaran tentang cara seharusnya anggota kelompok bertingkah laku. Norma

terbagi dalam pola dan aspek yang dapat diperkirakan dari kegiatan ataupun dari segi pandangan kelompok.

Dengan kata lain, norma kelompok adalah pedoman-pedoman yang mengatur perilaku atau perbuatan anggota kelompok, norma berada dan berlaku dalam kelompok yang bersangkutan. Didalam organisasi terdapat bermacam-macam kelompok, norma yang ada dalam suatu kelompok tertentu mungkin tidak berlaku untuk kelompok lain.

Dalam norma kelompok sikap dan tanggapan anggota bermacam-macam, ada yang tunduk dengan norma tersebut dengan terpaksa karena bergabung dengan kelompok yang bersangkutan, akan tetapi juga ada yang tunduk dengan norma kelompok dengan penuh pengertian dan kesadaran hingga norma kelompok dijadikan normannya sendiri. Norma kelompok bersifat tidak tetap, yang dapat berubah dengan keadaan yang dihadapi oleh kelompok.

Terdapat dua jenis norma yaitu norma yang tertulis dan norma tidak tertulis. Akan tetapi untuk organisasi formal biasanya norma yang diterapkan adalah norma yang tertulis. Norma yang tertulis umumnya mencakup hal-hal yang khusus sehingga lebih tepat disebut sebagai peraturan. Dengan adanya norma dan peraturan, individu akan berperilaku sesuai dengan batas yang ditentukan. Lebih jauh lagi individu akan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Untuk itulah muncul peran tertentu dalam suatu kelompok.

Perilaku kelompok sebagaimana semua perilaku sosial, sangat dipengaruhi oleh norma-norma yang berlaku dalam suatu kelompok. Sebagaimana dalam dunia sosial pada umumnya, kegiatan dalam kelompok tidak muncul secara acak setiap kelompok memiliki suatu pandangan tentang perilaku yang dianggap pantas untuk dijalankan para anggotanya dan norma-norma ini mengarahkan interaksi kelompok.

3. Status

Status adalah posisi seorang anggota kelompok didalam hierarki kelompok berdasarkan prestasi, penghormatan atau keistimewaan yang membedakan dirinya dengan anggota lain didalam kelompok tersebut. Status terbentuk karena adanya perbedaan peran didalam kelompok. Ada peran-peran yang pemegangnya lebih dihormati daripada anggota yang lainnya, misalnya pemimpin.

Status mengindikasikan bahwa di dalam kelompok ada hierarki. Terdapat anggota kelompok yang lebih tinggi kedudukannya begitu pula sebaliknya adapula yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam suatu kelompok terjadi adanya perbandingan antar anggota kelompok (*intragroup sosial comparison*). Anggota kelompok menilai berbagai peran yang sudah ada serta menanggapi bahwa ada peran-peran yang lebih dihormati dengan ini patut mendapat status yang lebih tinggi.

kelompok yang memiliki pemegang status yang jauh lebih tinggi rata-rata diberikan hak-hak khusus/istimewa meskipun tanggung jawab yang diberikan biasanya lebih berat. Akan tetapi, hak istimewa yang diberikan anggota berstatus tinggi membuat kelompok yang statusnya lebih rendah lebih termotivasi agar meraih status yang lebih tinggi. Itu sebabnya status kelompok dikatakan memiliki dampak sosial yang kuat terhadap anggota kelompok. Misalnya sebagian besar orang Indonesia berkompetisi untuk menjadi anggota legislatif pada Pemilu 2009. Hal tersebut terbentuk dikarenakan status sebagai anggota legislatif lebih tinggi dibandingkan dengan warga Negara biasa. Bahkan, imbalan sebagai anggota legislatif juga tidak kecil.

Status dibagi menjadi dua bagian, yaitu status yang diwariskan (*ascribed status*) dan status yang diusahakan (*achived status*). Status yang diwariskan merupakan status yang diberikan kepada seorang individu dikarenakan mempunyai keunikan yang menurut kelompok berharga dan bermartabat. Misalnya Ratu Elizabeth II di Inggris yang menjadi ratu dikarenakan anak dari George VI. sedangkan status yang diusahakan didapat seorang individu sebab melakukan sesuatu yang berharga didalam mencapai tujuan kelompok atau berkorban untuk kelompok. Misalnya pengusaha Bob Sadino mempunyai karier yang sukses dan memiliki status sosial ekonomi yang tinggi dikarenakan usaha yang dimiliki mengembangkan perusahaan Kem Chick.

Tidak seluruh anggota kelompok memiliki status yang tinggi meskipun banyak yang menginginkannya. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan teraihnya status tinggi yang dimiliki seseorang di dalam kelompok menurut beberapa penelitian.

- 1) Ukuran tubuh. Laki-laki dan perempuan yang lebih tinggi cenderung dipilih menjadi pemimpin.
- 2) Memiliki atribut-atribut yang penting bagi kelompok, baik sifat maupun penampilan, atau atribut lain seperti jenis kelamin, etnisitas, dan pekerjaan.
- 3) Anggota yang senior, lebih besar kemungkinannya memegang status yang lebih tinggi.
- 4) Kemampuan individu dalam menangani tugas kelompok dan berinisiatif melakukan sesuatu yang menguntungkan kelompok.

B. Teori Perkembangan Kelompok

Banyak para tokoh yang mengemukakan tentang teori ini salah satunya Bennis dan Shepard. Perhatian pokok yang terdapat pada teori ini adalah proses perubahan kelompok yang ada didalamnya, yaitu sebuah interaksi antara orang-orang yang berbeda dalam suatu situasi pelatihan/*Training*. Sebab situasi latihan merupakan situasi kelompok yang khas.

1. Teori Bennis dan Shepard

Teori ini dikemukakan oleh Schutz yang pada dasarnya menjelaskan tentang perilaku antar pribadi yang berkaitan dengan orientasi (pandangan) pada

tiap-tiap individu terhadap individu lain. Ide pokoknya adalah setiap orang menyesuaikan dirinya terhadap orang lain dengan cara tertentu dan cara tersebut merupakan faktor yang paling mendasar untuk mempengaruhi perilakunya dalam hubungan antar pribadi.

Teori ini bermula dari kesenangan Schutz atas pembentukan kelompok yang sangat berpengaruh pada karya-karya Bion dan Riedel sehingga tidak heran apabila teori Schutz dikatakan sebagai teori Psikoanalisis.

Lebih jelasnya teori ini merupakan pola hubungan antar individu yang dapat dijelaskan dengan tiga kebutuhan antar pribadi, yaitu inklusi (keikutsertaan), kontrol, serta afeksi (kasih). Kebutuhan tersebut terbentuk dari masa kanak-kanak yang berinteraksi dengan orang dewasa, kebutuhan pada inklusi tergantung ketika anak berinteraksi kedalam kelompok keluarga. Apabila anak tidak layak diikutsertakan dalam keluarga, pada saat dewasa nanti ia justru akan merasakan bahwa dirinya sudah tidak berarti dan tidak berharga/*Insignifitant*.

Kebutuhan akan afeksi bermula dari kondisi anak-anak. Apakah anak tersebut diterima ataupun justru malah sebaliknya ditolak oleh orang tua. Kelemahan dalam hal ini malah justru akan menyebabkan perasaan tidak dicintai/*Unlovable*. Kegagalan dalam pemenuhan kebutuhan atas kontra

pada masa kanak-kanak akan menyebabkan perasaan ketidakmampuan pada masa dewasa/*Incompetent*.

Apabila dua orang melakukan suatu hubungan secara pribadi, terdapat dua pola perilaku yang kemungkin terjadi, yaitu kompatibel dan non-kompatibel. Arti dari kompatibel sendiri yaitu kedua orang dapat bekerjasama dengan baik, begitupun sebaliknya, non-kompatibel yaitu keduanya tidak dapat bekerjasama. Hubungan diantara keduanya tersebut akan mempengaruhi situasi dan efektivitas dalam kelompok.

2. Teori Bruce W. Tuckman

Bruce W. Tuckman mengidentifikasi ada lima tahapan perkembangan kelompok, yaitu *forming*, *storming*, *norming*, *performing* dan *adjourning*.

- a. Tahapan *forming* adalah tahap yang apabila anggota merasa kurang percaya dalam menentukan tempatnya pada kelompok beserta prosedur dan aturan-aturan didalam kelompok.
- b. Tahapan *storming* adalah tahap ketika muncul berbagai macam masalah yang disebabkan anggota menentang pengaruh didalam kelompok serta kurang sesuai dengan suasana atau kondisi saat menyelesaikan tugas tertentu di dalam kelompok.
- c. Tahapan *norming*, yaitu kelompok melakukan beberapa konsensus yang berkaitan dengan peran, struktur dan norma yang diterapkan sebagai acuan dalam berperilaku. Komitmen dan kohesi berkembang dalam periode ini.

- d. Tahapan *performing*, ketika anggota kelompok menjadi cakap dalam bekerja sama untuk pola kerja samanya.
- e. Tahapan *adjourning*, tahap bubarnya kelompok.

Dari uraian tersebut, Dr. H. Bambang Samsul Arifin, M.Si menyimpulkan bahwa terdapat tiga fase dalam perkembangan kelompok, yaitu :

- a. Perkenalan, pada tahap ini individu dalam proses penyesuaian dengan individu lain dalam satu kelompok ataupun penyesuaian terhadap norma kelompok;
- b. Melaksanakan tugas, yaitu ketika individu dengan individu lain dalam satu kelompok berusaha melaksanakan tugas dan aturan kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.
- c. Pembubaran, adalah ketika individu sudah merasa tidak dibutuhkan lagi dalam satu kelompok atau sudah tercapainya tujuan kelompok.

Bruce W. Tuckman adalah orang yang pertama kali mengusulkan model pembentukan dan konsep perkembangan kelompok. Teori ini dikenal sebagai salah satu teori pembentukan dan perkembangan kelompok yang terbaik. Banyak ide-ide lain yang bermunculan setelah konsep teori ini dicetuskan.

Perkembangan kelompok sebenarnya banyak dikemukakan oleh para ahli. Misalnya adalah Clark, yang mengidentifikasi perubahan kelompok ke dalam tiga fase.

a) Fase Orientasi

Individu masih mencari atau dalam proses menerima serta proses mencari persamaan dan perbedaan antara satu dengan yang lain. Pada tahapan ini belum tampak kesatuan dalam suatu kelompok.

b) Fase Kerja

Anggota kelompok mulai merasakan nyaman dengan anggota yang lain serta tujuan dari kelompok sudah mulai ditetapkan. Keputusan yang diambil dengan cara melalui mufakat dibandingkan dengan cara voting. Perbedaan tersebut antara yang sudah ditangani dengan adaptasi satu dengan yang lainnya. Ketidaksetujuan diselesaikan secara terbuka.

c) Fase Terminasi

Fokus pada evaluasi dan merangkum pengalaman kelompok. Ada perubahan perasaan dari sangat frustrasi dan marah menjadi sedih atau puas, bergantung pada pencapaian tujuan dan pembentukan kelompok (kesatuan kelompok).

C. Hubungan antar Anggota Kelompok

1. Komunikasi Kelompok

Secara sosiologis, komunikasi diartikan sebagai proses seseorang memberikan tafsiran terhadap perilaku orang lain (ucapan maupun gerak-gerik badan atau sikap), perasaan-perasaan yang ingin disampaikan oleh orang tersebut. Kemudian orang yang bersangkutan memberikan reaksi terhadap perasaan yang ingin disampaikan oleh orang lain tersebut.

Komunikasi merupakan proses kompleks yang melibatkan perilaku dan memungkinkan individu untuk berhubungan dengan orang lain dan dunia sekitarnya. Dalam komunikasi kelompok perpindahan ide atau gagasan dikarenakan oleh adanya kebutuhan interaksi antara satu individu dengan yang lainnya. Kesalahpahaman dalam berkomunikasi harus dihindari dengan cara melakukan sikap terbuka satu sama lain dan perlu adanya musyawarah dalam satu kelompok.

Dalam lingkup kelompok perlu adanya komunikasi yang efektif antara satu individu dengan yang lainnya. Komunikasi efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) kepada orang lain yang dapat terlihat dalam proses komunikasi.

Adapun tujuan dari komunikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memberi kemudahan agar lebih dapat memahami pesan yang ingin diungkapkan antara yang memberikan informasi dengan yang menerima informasi. Dengan demikian bahasa yang dipergunakan oleh si pemberi informasi harus lebih jelas dan lengkap selain itu dapat dimengerti serta mudah untuk dipahami dengan baik oleh si penerima informasi atau komunikan;
- b) Supaya penerima informasi serta umpan balik atau *feedback* yang diberikan seimbang sehingga tidak monoton;
- c) Agar membiasakan dalam penggunaan bahasa nonverbal dengan baik.

2. Kohesivitas Kelompok

Kohesi kelompok adalah perasaan bersama-sama dalam kelompok dan merupakan kekuatan yang memelihara dan menjaga anggota dalam suatu kelompok. Kohesi kelompok diibaratkan sebagai kekuatan yang menjadikan sebuah motivasi pada setiap anggota kelompok untuk berkonsisten dalam kelompok dan mencegah untuk meninggalkan kelompok.

Kohesivitas adalah suatu istilah mengenai penyatuan kekuatan. Istilah kohesivitas dapat digambarkan sebagai sebuah kekuatan yang menjaga kelompok agar tetap utuh dengan cara kesatuan anggota-anggotanya. Aplikasinya pada sebuah kelompok, kohesivitas adalah kekuatan dari pemersatu yang menghubungkan anggota kelompok secara

individual dengan anggota yang lain dalam satu kelompok secara keseluruhan.

Kohesivitas kelompok juga dipengaruhi oleh adanya kekuatan negatif yang menyebabkan para anggota tidak berani meninggalkan kelompok karena suatu alasan, bahkan meskipun individu merasa tidak nyaman atau tidak puas. Terkadang seseorang akan lebih memilih untuk tetap berada didalam kelompok karena adanya kerugian yang sangat besar yang akan didapatkan jika meninggalkan kelompok tersebut, ataupun tidak adanya pilihan lain selain tetap berada didalam kelompok.

3. Peran Anggota Kelompok

Keanggotaan merupakan salah satu unsur pokok dalam proses kehidupan kelompok. Peranan kelompok tidak akan terwujud tanpa keaktifan dan keikutsertaan para anggota kelompok.

Didalam suatu kelompok tentu ada status-status yang melekat pada tiap anggotanya, ada yang berperan sebagai pemimpin kelompok ada pula yang berperan sebagai anggota. Pemimpin kelompok adalah orang yang mampu menciptakan suasana sehingga para anggota kelompok dapat belajar cara mengatasi masalah.

Menurut Prayitno, peranan pemimpin kelompok adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan bantuan, pengarahan atau campur tangan langsung terhadap kegiatan kelompok;

- 2) Memusatkan perhatian pada suasana perasaan yang berkembang dalam kelompok, baik perasaan anggota maupun keseluruhan;
- 3) Menanyakan suasana perasaan yang dialami anggota kelompok;
- 4) Memberikan tanggapan (umpan balik) tentang berbagai hal yang terjadi dalam kelompok, baik bersifat isi maupun proses kegiatan kelompok;
- 5) Mampu mengatur lalu lintas kegiatan kelompok, memegang aturan permainan (menjadi wasit/penengah), pendamai dan pendorong kerjasama serta suasana kebersamaan.

Prayitno menambahkan bahwa peran yang diharapkan dari anggota kelompok adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu terbinanya suasana keakraban dalam hubungan antar anggota kelompok;
- 2) Mencerahkan segenap perasaan dalam melibatkan diri dalam anggota kelompok;
- 3) Berusaha agar yang dilakukannya membantu tercapainya tujuan bersama;
- 4) Membantu tersusunnya aturan kelompok dan berusaha mematuhinya dengan baik;
- 5) Berusaha secara efektif untuk ikut serta dalam seluruh kegiatan kelompok;
- 6) Mampu mengomunikasikan secara terbuka;
- 7) Membantu anggota lain;

8) Memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk menjalani perannya;

9) Menyadari pentingnya anggota kelompok.

Selain peran-peran tersebut, anggota kelompok juga dituntut untuk bisa menjalankan peran seperti aktif, berbagi pendapat, ide dan pengalaman, memiliki rasa empati, saling membina keakraban dan ikatan emosional, mematuhi etika dalam kelompok, menjaga kerahasiaan dan perasaan antar tiap individu serta mampu saling mendukung dan membantu untuk menyelesaikan kegiatan kelompok.

BAB IV

KERJASAMA DALAM KELOMPOK

A. Pengertian Kerjasama

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson, kerjasama diartikan sebagai pengelompokan diantara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Menurut Robert L. Clitrap dalam Roestiyah menyatakan “kerja sama adalah suatu kegiatan dalam sebuah kelompok dengan tujuan mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama”. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah keinginan bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dan menjadi bagian dari mereka dalam lingkup kelompok untuk memecahkan suatu masalah.⁸

B. Tujuan Kerjasama

Menurut Modjiono tujuan kerjasama diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Memacu berkembangnya cara berfikir kritis dalam penyelesaian masalah
- 2) meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan sosialisasi
- 3) pemicu tumbuhnya rasa percaya diri
- 4) Melatih cara memahami serta menghargai antar sesama teman

⁸ Huraerah Abu, *Dinamika Kelompok*, (Bandung:Pt Refika Aditama,2006),hlm.3

Menurut Johnson, tujuan kelompok dapat dikatakan efektif jika memiliki aspek-aspek berikut:

- 1) Tujuan tersebut dapat diukur, diamati serta dapat diidefinsikan secara operasional.
- 2) Tujuan tersebut memiliki makna, relevan, realistik, dan dapat diterima oleh setiap anggota kelompok.
- 3) Setiap anggota kelompok mempunyai orientasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Adanya keseimbangan pembagian tugas dan aktifitas dalam proses mencapai tujuan individu dan tujuan kelompok.
- 5) Konflik yang terjadi berkaitan dengan tujuan kelompok dan tugas antar individu dapat diselesaikan dengan baik.
- 6) Tujuan bersifat menarik dan menantang serta mempunyai potensi resiko kegagalan yang kecil.
- 7) Tercapainya tingkat keordinasi diantara anggota.
- 8) Tersedianya sumber dan referensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas setiap anggota .
- 9) Adanya kemudahan dalam menjelaskan dan memodifikasi tujuan kelompok (jika diperlukan).
- 10) Adanya target deadline waktu dalam mencapai tujuan kelompok.⁹

⁹ Huraerah Abu, *Dinamika Kelompok*, (Bandung:Pt Refika Aditama,2006),hlm.57

C. Membangun Kerja Sama Kelompok yang Baik

Menurut Diby Sumantri, kerjasama dalam kelompok dapat terjalin dengan baik jika didalamnya terdapat beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut :

1) Kesamaan tempat

Dengan berada di tempat yang sama, maka akan lebih memudahkan para anggota kelompok untuk menjalankan tugas maupun berbagi saran dan masukan serta berdiskusi antar anggota kelompok.

2) Kesamaan pikiran

Meskipun tidak berada di tempat yang sama, mencari solusi dalam pemecahan masalah akan mudah jika masing-masing anggota memiliki pemikiran dan sudut pandang yang sama atau selaras.

3) Kesamaan perasaan

Dalam proses pengelolaan organisasi, seorang pemimpin maupun anggota tidak mungkin selalu berfikir linier dan monoton. Sehingga pada kondisi tertentu seseorang perlu menggunakan dan melibatkan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

4) Kesamaan jiwa

Tahap tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok adalah kesamaan jiwa, yaitu ketika masing-masing anggota telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Kesamaan jiwa juga berarti telah ada kepercayaan atau rasa saling percaya antara satu anggota dengan anggota yang lain dalam kelompok. Keadaan ini akan membentuk sistem

organisasi kelompok yang baik dan utuh secara efektif. Pada tahapan ini, perbedaan pendapat antar anggota tidak banyak terjadi, jika perbedaan pendapat masih terjadi maka tidak akan menimbulkan prasangka buruk antar sesama anggota kelompok.

Terwujudnya kerjasama kelompok dalam suatu organisasi juga dapat terjadi dengan adanya pembinaan hubungan kerja, baik antara para anggota maupun antara pimpinan dengan para anggotanya. Pembinaan hubungan kerja yang dilakukan seorang pemimpin kelompok dapat dikatakan efektif jika terjadi kerjasama antar anggota kelompok dengan baik.

Lingkungan kerja yang harmonis dapat tercipta melalui hubungan kerja sama yang baik antar anggota dalam kelompok. Para anggota kelompok akan merasa bekerja dan berada dalam satu keluarga. Sehingga jika terjadi masalah dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan secara kekeluargaan. Kerjasama tim yang baik akan membuat anggota kelompok memiliki rasa keterikatan dan saling memiliki dalam kelompok, keadaan ini akan memungkinkan para anggota untuk mengesampingkan kebutuhan pribadi demi kepentingan kelompok. Kerjasama kelompok sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain.

Adapun alasan-alasan diperlukannya kerjasama kelompok adalah :

- a. Hasil kerjasama dalam kelompok dapat memberikan hasil yang lebih baik
- b. Kerjasama kelompok memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok
- c. Kemampuan perorangan dalam kerjasama kelompok dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan
- d. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota kelompok.

Selain itu, ada juga beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama dalam kelompok, antara lain:

- a. Setiap anggota harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing
- b. Setiap anggota harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi
- c. Setiap anggota perlu berkomunikasi satu sama lain
- d. Anggota kelompok yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan anggota lain
- e. Perlu adanya pengaturan, yaitu koordinasi yang baik dan efisien
- f. Adanya keterbukaan dan kepercayaan antar anggota maupun dengan pemimpin
- g. Melibatkan orang lain.

Sedangkan hal-hal yang dapat mengganggu kerjasama kelompok antara lain:

- a. Tidak tanggungjawab dengan tugasnya dan menyerahkannya kepada orang lain
- b. Menampung semua pekerjaan sendirian meskipun dia tidak mampu menjalankannya
- c. Tidak memerdulikan anggota lain dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi masalah meskipun sebenarnya dia bisa membantunya
- d. Merasa puas dengan hasil pekerjaan sendiri sehingga tidak peduli dengan anggota lain yang masih menyelesaikan tugasnya
- e. Terlalu menganggap dirinya sudah tahu segala hal sehingga tidak perlu meminta pendapat dan bantuan anggota lain.

Keterbukaan dan transparansi antar pihak dalam kelompok sangat diperlukan dalam membangun kerjasama kelompok, dan untuk menciptakan keterbukaan dalam kelompok diperlukan komunikasi yang aktif dan efektif antar anggota kelompok. Komunikasi dalam kelompok tidak hanya sekedar bicara, tapi juga bagaimana anggota mampu mengemukakan pendapat atau jalan pikirannya kepada anggota lain, sehingga anggota lain mampu dan mau menerima pendapatnya. Selain itu, dalam komunikasi juga perlu memerhatikan karakter masing-masing anggota supaya meminimalisir terjadinya kelasah pahaman antar anggota.

D. Kekompakan dalam Kelompok

Cartwright dan Zander mengemukakan bahwa kekompakan kelompok merupakan hasil dari setiap tindakan yang memperkuat hasrat anggota kelompok untuk tetap bersama (tinggal/berada) dalam kelompok. Sedangkan menurut Golembiewski, kekompakan kelompok adalah tongkat kebersamaan yang menggambarkan ketertarikan anggota kelompok kepada kelompoknya, dan hal ini meliputi tiga klasifikasi pengertian, yaitu:

1. Sebagai daya Tarik kelompok kepada anggota-anggotanya
2. Sebagai koodinasi dari usaha- usaha anggota kelompok
3. Sebagai tindakan motivasi anggota kelompok untuk mengerjakan berbagai tugas kelompok dengan penuh semangat dan efisien.

Sementara itu, Ivan Cevich menjelaskan bahwa kekompakan kelompok akan dapat meningkat jika dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Kesepakatan bersama antar anggota terhadap tujuan kelompok
- b. Interaksi dan komunikasi yang aktif dan efektif antar anggota kelompok
- c. Adanya keterikatan pribadi antar anggota
- d. Adanya persaingan antar kelompok
- e. Adanya evaluasi kelompok yang menyenangkan dan tidak menghakimi

- f. Adanya perlakuan antar anggota dalam kelompok yang menganggap sebagai manusia dan bukan mesin.¹⁰

¹⁰ Huraerah Abu, *Dinamika Kelompok*, (Bandung : PT Refika Aditama,2006), hlm.58-59

BAB V

PENGARUH SOSIAL

A. Pengertian Pengaruh Sosial

Pengaruh sosial (*sosial influence*) merupakan usaha yang dilakukan seorang atau lebih untuk mengubah sikap, kepercayaan, persepsi, atau tingkah laku dari orang lain. Pengaruh sosial berpengaruh terhadap perubahan perilaku atau sikap, sebagai hasil dari interaksi terhadap orang lain. Pengaruh sosial juga berpengaruh terhadap perilaku komunikasi, baik secara individual maupun komunikasi kelompok. Pengaruh sosial terjadi setiap kali kita berfikir atau bertindak sebagai jawaban dari tindakan orang lain sebelumnya.

B. Bentuk-Bentuk Pengaruh Sosial

1. Konformitas (*conformity*)

Secara sadar atau tidak individu dalam kehidupan mengikuti peraturan yang ada dalam lingkungan sosialnya. Seperti saat memilih pakaian, seseorang cenderung mengikuti *trend* pakaian yang ada dalam masyarakat. Sebenarnya bisa saja orang tersebut memilih pakaian menurut pilihannya sendiri, namun ia lebih memilih pakaian yang sesuai atau yang sedang *trend* dalam lingkungan, hal inilah yang disebut konformitas. Konformitas (*conformity*) adalah suatu jenis pengaruh sosial dimana individu mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada. Misal ketika seseorang sedang berada dalam suatu kelompok, ia akan

cenderung mengikuti norma sosial yang mengatur bagaimana individu berperilaku.

Norma sosial terbagi menjadi dua jenis, yaitu *injunctive norms* dan *descriptive norms*. *Injunctive norms* adalah norma yang dinyatakan secara tertulis dan tegas, terdapat sanksi apabila tidak dilakukan. Sedangkan *descriptive norms* adalah norma yang tidak tertulis dan tidak dinyatakan secara tegas, contohnya seperti pada saat menjenguk orang sakit dengan membawa buah-buahan. Individu sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan saat mengikuti norma sosial. Pengaruh dari tekanan tersebut yaitu sebagai solidaritas juga membawa pengaruh dalam kelompok itu.

Konformitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kohesivitas kelompok. Yaitu tingkat ketertarikan seorang individu kepada kelompok sosial tertentu sehingga memiliki hasrat untuk menjadi bagian dari kelompok sosial tersebut.
- b. Besar kelompok. Aspek yang menunjukkan berapa banyak individu yang berperilaku dan berinteraksi dengan individu yang lain menggunakan norma tertentu didalam kelompok sehingga akan semakin banyak yang ingin mengikutinya.
- c. Norma yang bersifat *injunctive* cenderung diabaikan, sedangkan norma yang bersifat *descriptive* cenderung diikuti.

Tidak semua individu dalam kelompok akan selalu melakukan konformitas. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yang menentukan sejauh mana individu melakukan konformitas atau malah justru menolaknya.

Terdapat beberapa sebab terjadinya konformitas, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. *Normative sosial influence*

Tekanan yang merefleksikan norma kelompok, yang berisi harapan mengenai perilaku yang tepat yang dipegang oleh para anggota kelompok.

b. *Informational sosial influence*

Tekanan untuk menyesuaikan diri yang berasal dari asumsi kita bahwa orang lain memiliki informasi yang tidak kita miliki.

2. Pemenuhan (*compliance*)

Pemenuhan (*compliance*) adalah suatu bentuk pengaruh sosial yang meliputi permintaan langsung dari seseorang kepada orang lain. *Compliance* dapat diartikan sebagai cara mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal yang sama. Seperti meminta orang lain untuk menilai bagaimana penampilan kita. Dalam kehidupan sehari-hari, tanpa sadar perilaku individu sering dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Faktor utama yang ada didalam *compliance* adalah kemauan untuk merespon permintaan orang lain.

Prinsip dasar *Compliance* diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pertemanan atau rasa suka, yaitu lebih menuruti permintaan dari orang yang disukai daripada orang yang belum kenal atau bahkan dibenci.
- b. Komitmen dan konsisten, yaitu lebih memenuhi permintaan terhadap suatu hal yang konsisten misalnya memasang bendera saat hari kemerdekaan.
- c. Kelangkaan, yaitu memenuhi permintaan karena menghargai suatu hal yang keberadaannya langka.
- d. Timbal balik atau resiprositas, yaitu memenuhi permintaan orang yang pernah memberikan bantuan.
- e. Validitas sosial, yaitu memenuhi permintaan dengan cara berfikir dan berperilaku layaknya orang lain.
- f. Otoritas atau kekuasaan, yaitu memenuhi permintaan dari orang atau pihak yang memiliki kekuasaan.

Selain prinsip dasar, ada juga teknik atau strategi yang dapat dilakukan agar keinginan dapat dipenuhi oleh orang lain. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Teknik *foot in the door*

Mengajukan permintaan kecil untuk, kemudian mengajukan permintaan yang besar. Misal seorang yang diminta datang kerumah teman

setelah sampai dirumah teman ternyata diminta untuk membantu mengerjakan tugas kuliah.

b. Teknik *door in the face*

Mengajukan permintaan yang besar terlebih dahulu, untuk kemudian mengajukan permintaan yang benar. Misal seorang penjual menawarkan barang dengan harga dua puluh ribu untuk mendapatkan penawaran dibawah harga tersebut karena harga sebenarnya adalah dua puluh lima ribu.

c. Teknik *law ball*

Memberikan informasi yang kurang lengkap selanjutnya memberikan informasi yang lengkap. Agar penerima informasi penasaran dan menuruti permintaan pemberi informasi.

d. Teknik *that's not all*

Memberikan kesepakatan untuk selanjutnya menaikkan tawaran. Misal ada seorang sales yang menawarkan perlengkapan dapur berupa kompor dengan merek X kepada seorang pelanggan. Pelanggan awalnya merasa ragu untuk membeli. Selanjutnya sales tersebut mengatakan bahwa apabila pengunjung membeli panci tersebut akan gratis resep.

e. Teknik *pique* atau jual mahal

Inti dari teknik ini adalah menarik perhatian. Terkadang orang akan menerima suatu permintaan karena menarik baginya. Sebaliknya, seseorang

terkadang akan menolak sebuah permintaan tanpa berfikir panjang karena hal tersebut tidak menarik baginya.

f. Teknik *Ingratiation*

Suatu teknik untuk memperoleh kesepakatan dimana pemohon pertama mengusahakan agar target menyukai mereka, kemudian berusaha untuk mengubah tingkah laku sesuai dengan yang diinginkan.

3. Kepatuhan (*obedience*)

Selain dipenuhi oleh konformitas dan *compliance*, perilaku kita dalam kehidupan sehari-hari juga diwarnai dengan kepatuhan (*obedience*). Di kantor, atasan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan tugas tertentu. Di sekolah guru melarang muridnya untuk membawa benda-benda tajam dan merokok. Di rumah orang tua menyuruh anaknya untuk beribadah. Dalam perilaku diatas, biasanya orang-orang mengikuti permintaan atau perintah orang lain yang dianggap memiliki *power* (kekuatan). Perilaku ini dalam psikologi sosial disebut sebagai *obdience* atau kepatuhan.

Kepatuhan (*obedience*) adalah suatu bentuk pengaruh sosial dimana seseorang hanya perlu memerintahkan satu orang lain atau lebih untuk melakukan satu atau beberapa tindakan. Kepatuhan lebih jarang terjadi dari konformitas ataupun kesepakatan, karena banyak orang yang memiliki kekuasaan dan dapat menggunakannya seringkali

lebih memilih menggunakan pengaruhnya melalui permintaan dan bukan perintah langsung.

BAB VI

PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin juga adalah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

Menurut Salusu (1988,80), Kepemimpinan ditafsirkan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi-mimpi seseorang dan kemudiann menetapkan tujuan hidup seseorang. Kepemimpinan dalam pandangannya berarti suatu daya yang mampu menggerakkan seseorang dari dalam dirinya dan mengarahkan seseorang kepada sukses pencapaian misi (organisasi). Triyantoro Safaria (2003:25) mendefenisikan pemimpin sebagai seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam satu kelompok. Dalam konsep kepemimpinan, maka unsur yang terpenting adalah adanya peranan, kunci, dominasi serta pengaruh. Sedangkan “*A Theory of Leadership*” mendefenisikan Kepemimpinan adalah satu kemampuan untuk mengajak

dan atau mengarahkan orang-orang tanpa memakai kekuatan formal jabatan atau situasi eksternal. kemampuan menciptakan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.¹¹

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kepemimpinan adalah hubungan antara dua orang atau lebih, dimana salah seorang mempengaruhi salah satunya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, maka seorang pemimpin harus mempengaruhi yang lainnya. Hal ini berarti diperlukan adanya kemampuan untuk melakukan interaksi dengan bawahannya.¹²

B. Tipe atau Gaya Kepemimpinan

Dengan pemimpin memberikan gaya atau tipe kepemimpinan pada bawahannya, akan mempengaruhi sisi psikologis dari seseorang tersebut, kondisi tersebut akan mempengaruhi pada interaksi antar kelompok.

Ada berbagai kriteria dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. *Instrumental*, gaya kepemimpinan ini memerlukan sebuah perencanaan, pengawasan dan pengkoordinasian aktivitas bawahannya.

¹¹ Marpaung, marudut. 2014. *pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemendikbud di Jakarta*. Volume 2.

¹² Abu hurairah dan Purwanto, *dinamika kelompok konsep dan aplikasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hal 67

- b. *Supportive*, pimpinan memberikan dorongan kepada bawahannya dengan mempertimbangkan kebutuhan, kesejahteraan bawahannya, dan mampu menciptakan suasana yang nyaman atau baik.
- c. *Participative*, dalam hal ini pimpinan berbagi informasi dan menekankan pada konsultan dengan bawahannya, serta mampu menampung aspirasi dari bawahannya.
- d. *Achivement*, pimpinan membuat tujuan dan mengharapkan bawahannya menunjukkan hasil yang baik atau meningkat dan selalu mencari perbaikan apabila merasa mengalami kekurangan.

Namun, dapat dicatat dalam hal ini bahwa tidak dapat mengatakan bahwa salah satu dari beberapa gaya diatas lebih baik, karena keberhasilan dapat terpenuhi tergantung situasi interaksi antara pimpinan dengan bawahannya.

Menurut Lewin, Lippitt, dan White (Dunford, 1995), pada tahun 30-an melakukan studi terkait dengan tingkat keketatan pengendalian, dan melahirkan terminologi yaitu:

- a. Kepemimpinan otokratis merupakan suatu tingkatan pengendalian tinggi yang bukan kebebasan dan kerja sama antar anggota dalam mengambil suatu keputusan. Pemimpin ini bersifat otoriter, yang tidak bersedia mempercayai dan tidak menyukai kerja sama antar anggota.
- b. Kepemimpinan demokratis, merupakan tingkatan pengendalian dengan tingkatan yang longgar, tetapi

pemimpin ini bersifat aktif dalam melaksanakan diskusi kelompok dan memberikan keputusan kelompok, keputusan tersebut diambil dengan secara bersama baik dari pemimpin maupun dari antar anggota.

- c. Kepemimpinan *laissez-faire*, merupakan suatu kepemimpinan yang menyerahkan kepada anggota untuk mengambil suatu keputusan sendiri, pemimpin ini bersifat pasif, dengan tidak adanya pemantauan dari pemimpin, sehingga dapat menjalankan keberhasilan dalam organisasi yang ditentukan oleh per orang.¹³

C. Teori Kepemimpinan

1. Teori Karakter

Upaya riset untuk menentukan karakter kepemimpinan banyak menemui jalan buntu. Robbins (2003) menyebutkan ada 20 telaah yang berbeda mengidentifikasi hampir 80 karakter kepemimpinan. Namun, hanya 5 yang dijumpai Bersama oleh 4 penelitian. Dari hasil yang didapat, penelitian tersebut bertujuan untuk dapat selidiki terhadap karakter yang dapat dikaitkan dengan kepemimpinan.

penelitian mengatakan, pemantauan diri yang tinggi mempunyai kemungkinan lebih besar untuk menjadi pemimpin. Robbins juga mengatakan, sekian banyaknya karakter dapat meningkatkan

¹³ wibowo, udik budi, *Teori kepemimpinan*. 2011.No 8.

kemungkinan sukses sebagai pemimpin, namun bukan dari satupun karakter yang dapat menjamin sukses.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku ini bertugas untuk menelaah perilaku-perilaku pemimpin. Perbedaan paling menonjol dari teori karakter dan teori perilaku yaitu terdapat pada pernyataan yang mendasari. Jika teori karakter yang benar, maka pada dasarnya kepemimpinan dibawa dari lahir. Sedangkan jika teori perilaku yang benar, maka kepemimpinan bisa diajarkan atau ditanamkan.

Hasil penelitian pada Universitas Negeri Ohio pada tahun 1940an, menjelaskan bahwa kebanyakan perilaku pemimpin dilandasi oleh dua struktur yaitu struktur prakarsa dan pertimbangan. Struktur prakarsa berkaitan dengan sejauh mana seorang pemimpin menetapkan dan menstrukturkan peran dan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan, dari pertimbangan yang digambarkan sejauh mana seseorang kemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan oleh rasa saling percaya, menghargai gagasan bawahan, kesejahteraan, status, dan kepuasan bawahannya.

3. Teori Kemungkinan

Teori ini lahir dilatar belakang oleh adanya hasrat untuk dapat mengetahui atau memperkirakan kemungkinan kesuksesan seorang pemimpin dikemudian hari. Fred Fiedler, mengemukakan model menyeluruh yang menyatakan bahwa taraf keefektifan

kinerja sebuah kelompok bergantung pada kesetaraan antara kepemimpinan seorang pemimpin dan sejauh mana hal tersebut dapat mengendalikan dan memberi pengaruh pada pemimpin.

Garis besar dari teori yang dikemukakan Fielder ini adalah jika terjadi situasi dimana suatu kelompok menuntut pemimpin untuk beorientasi kepada hubungan, maka situasi semacam ini perlu dimodifikasi (dirubah), misalnya dengan mengganti pemimpin.

4. Teori Situasional

Dalam mencapai kepemimpinan dan kelompok yang efektif, teori ini lebih menekankan pada anggota dibandingkan dengan pemimpin kelompok. Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada kedewasaan para pengikutnya. Jika anggota/pengikut tidak mau melaksanakan tugasnya, maka pemimpin perlu memberikan perhatian dan arahan khusus kepada anggota yang bersangkutan. Jika para anggota tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, maka pemimpin perlu memaparkan orientasi tugas kepada anggota dengan jelas guna menutupi serta meminimalisir kurangnya kemampuan para anggotanya agar dapat sesuai dengan keinginan pemimpin.

Jika pemimpin memposisikan dirinya di depan, maka pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada pengikutnya. Jika pemimpin memposisikan

dirinya ditengah, maka pemimpin harus berperan sebagai motivator. Jika pemimpin memposisikan dirinya dibelakang, maka pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk menjalankan tugas dan senantiasa mengawal kerja dan aktivitas bawahannya.¹⁴

5. Teori Jalur-Tujuan

Teori ini pada awalnya dikembangkan oleh Robert House. Teori ini berpendapat bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka. Pemimpin juga mempunyai tanggungjawab memberikan pengarahan serta dukungan kepada anggotanya agar dapat dipastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran secara keseluruhan dari kelompok. House juga mengidentifikasi ada empat perilaku kepemimpinan:

- a. Membiarkan anggota tahu apa yang diharapkan pemimpin;
- b. Menunjukkan perhatian dan mendukung tercapainya kebutuhan para anggota;
- c. Menggunakan saran dan masukan dari para anggotanya dalam menentukan keputusan;
- d. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi para anggotanya dan menetapkan tujuan yang menantang.

¹⁴ Fridayana Yudiatmaja, *Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakternya*. hlm.33-37

D. Cara Menjadi Pemimpin yang Ideal

Agar terlaksananya suatu struktur atau tujuan yang akan dicapai, maka diperlukan pemimpin dengan sifat dan sikap sebagai berikut:

1. Pemimpin menciptakan suasana kelompok yang baik dan kondusif

Jika seorang pemimpin sudah menganggap bahwa dirinya adalah “Raja” diantara para anggotanya, maka akan tercipta suasana kelompok yang bersaing, bermusuhan, saling menjauh, serta saling melontarkan kritik dan saling menyalahkan.. Sebaliknya jika seorang pemimpin menganggap bahwa dirinya adalah rekan kerja anggota yang mengharapkan kerjasama dan tanggungjawab masing-masing anggota, maka suasana persaudaraan akan tercipta dalam kelompok, kerjasama antar anggota juga akan berlangsung dengan kondusif dan penuh kebebasan. Sikap pemimpin yang demikian akan mampu menciptakan iklim yang baik didalam kelompok, sehingga kelompok akan mencapai kepribadian kelompok yang dewasa dan demokratis dengan pembagian tugas serta tanggungjawab yang seimbang antar setiap anggota.

2. Pemimpin membantu anggota kelompok untuk mengorganisasikan diri

Pemimpin mempunyai tanggungjawab dalam memberikan stimulus dan bantuan kepada anggota dalam menjalankan tugas dan menetapkan tujuan. Pemimpin harus berusaha mengondisikan para

anggota agar bekerjasama baik dalam merencanakan maupun menjalankan tugas masing-masing anggota.

3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja

Pemimpin harus membantu anggota kelompok agar dapat menganalisa situasi dalam kelompok yang kemudian menentukan prosedur yang paling praktis dan efektif. Situasi dalam kelompok seringkali berubah sesuai dengan dinamika antar anggota kelompok. Pemimpin harus dapat mengondisikan anggotanya agar selalu dapat menentukan prosedur yang tepat di berbagai situasi. Seorang pemimpin harus dapat dipandang sebagai “ahli prosedur”.

4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok

Meskipun pemimpin memiliki hak untuk bebas bertanya ataupun memberikan saran, hendaknya ia tidak membiasakan mengambil keputusan untuk orang lain. Pemimpin harus menyadari bahwa setiap anggota berhak dan wajar mengalami atau bertindak salah, dan kelompok hanya akan menjadi dewasa jika para anggotanya sudah belajar memikul tugas dan tanggungjawab yang disertai dengan keputusan yang tepat dari pemimpin.

BAB VII

KOMUNIKASI DALAM KELOMPOK

A. Pengertian Komunikasi Kelompok

Komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *comunicare*, yang berarti menjadikan sesuatu milik bersama. Dalam hal gagasan pikiran seseorang proses komunikasi yang terjadi adalah disampaikan kepada orang lain yang terlibat, diterima dan dimengerti, dan kemudian disetujui gagasan tersebut menjadi milik bersama.

Secara mekanis, komunikasi diartikan sebagai suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian pada setiap individu yang terlibat.

Secara psikologis, komunikasi diartikan sebagai suatu proses seorang individu (komunikator) mentransmisikan stimulan (biasanya verbal) untuk memodifikasi perilaku individu lain (*audience*).

Secara sosiologis, komunikasi diartikan sebagai proses seseorang untuk memberikan tafsiran terhadap perilaku orang lain yang terwujud dalam bentuk ucapan, sikap, perasaan yang ingin disampaikan oleh orang tersebut. Orang yang bersangkutan kemudian memberikan reaksi terhadap perasaan yang ingin disampaikan oleh orang lain tersebut.

B. Peran Komunikasi Kelompok

Komunikasi merupakan suatu proses yang melibatkan perilaku dan memungkinkan individu untuk berhubungan dengan orang lain dan dunia sekitarnya. Dalam komunikasi kelompok terjadi perpindahan ide atau gagasan karena adanya kebutuhan timbal balik antara satu dan yang lain. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam berkomunikasi, maka perlu adanya keterbukaan dan musyawarah dalam suatu kelompok.

C. Ruang Lingkup dalam Analisis Komunikasi Kelompok

Ruang lingkup analisis komunikasi yang dipelajari meliputi :

1. Struktur sosial komunikasi

Adanya perbedaan status sosial diantara warga masyarakat mempengaruhi pola-pola dalam komunikasi. Hal ini disebabkan oleh tidak sedikit diantara ucapan bahasa yang layak apabila digunakan dalam pembicaraan antar individu dalam status sosial yang sama, dan ternyata kurang layak digunakan apabila terjadi diantara individu yang statusnya berbeda.

2. Nilai kebenaran ucapan

Nilai kebenaran dari suatu ucapan berkaitan dengan kondisi yang mendukung dan menolak kebenaran dari ucapan itu, meliputi kondisi lingkungan, fisik, dan sosial. Hal ini perlu dipertimbangkan apabila seseorang mendapat

informasi dari orang lain, apakah informasi yang didengarnya memiliki nilai-nilai kebenaran atau tidak, baik ditinjau dari segi peraturan maupun adat istiadat yang berlaku.

3. Susunan kata berdasarkan suasana percakapan

Apabila seseorang mengucapkan sesuatu, kebenaran atau kecocokan dari ucapan tersebut sebaiknya dinilai dari suasana atau keadaan yang dialami oleh pengirim pesan.

4. Latar belakang kebudayaan

Makna yang dimaksud oleh pembicara dan penerima dari ucapan yang disampaikannya disesuaikan dengan kebudayaannya.

D. Komponen-Komponen Komunikasi

Beberapa komponen yang terlibat dalam komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Personal

Komponen personal meliputi komunikator yaitu sebagai pengirim pesan sedangkan komunikan sebagai penerima pesan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya proses komunikasi Antara lain dipengaruhi oleh sikap, emosi, kepercayaan, kebiasaan dan kemauan.

2. Pesan

Lima langkah penting dalam menyusun pesan, yaitu :

- a. Perhatian (*attention*)
- b. Kebutuhan (*need*)
- c. Pemuasan (*satisfaction*)
- d. Gambaran nyata (*visualization*)
- e. Tindakan (*action*)

3. Media

Media komunikasi adalah sarana atau alat dalam terjadinya proses komunikasi. Lebih spesifik Wahyu (1986) menegaskan bahwa terdapat unsur yang merupakan prasyarat terjadinya sebuah komunikasi, yaitu meliputi:

- a. Komunikator (orang yang menyampaikan pesan)
- b. Pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang)
- c. Komunikan (orang yang menerima pesan)
- d. Media (sarana atau saluran yang mendukung pesan)
- e. Efek (dampak dari pengaruh pesan)

E. Efektifitas Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) kepada orang lain yang terlibat. Tujuan dari komunikasi efektif adalah memberikan kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan sehingga bahasa yang digunakan oleh pemberi informasi dapat diterima dengan lebih jelas dan lengkap oleh penerima informasi atau komunikan. Selain itu, agar pengiriman informasi dan umpan balik dapat seimbang sehingga tidak terjadi

monoton. Komunikasi efektif dapat melatih penggunaan bahasa non-verbal secara baik.

Komunikasi yang efektif akan terjadi apabila antara komunikator dan komunikan terdapat persamaan dalam pengertian, sikap, dan bahasa. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila:

- a. Pesan dapat diterima, dimengerti, dan dipahami sebagaimana yang dimaksud oleh pengirimnya.
- b. Pesan yang disampaikan oleh pengirim dapat disetujui oleh penerima dan ditindaklanjuti dengan perbuatan yang diamati oleh pengirim.
- c. Tidak ada hambatan yang berarti untuk melakukan yang seharusnya dilakukan untuk menindaklanjuti pesan yang dikirim.

1. Rumusan komunikasi efektif

Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Anita Taylor mengatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal merupakan yang paling penting. Untuk menumbuhkan dan meningkatkan hubungan interpersonal, kita perlu meningkatkan hubungan interpersonal dan kita perlu meningkatkan kualitas dalam komunikasi.

Jalaludin Rahmat mengatakan bahwa ada tiga faktor dalam komunikasi antar pribadi yang dapat menumbuhkan interpersonal yang baik, yaitu percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka.

2. Kriteria komunikasi efektif

Menurut Tubbs, secara umum komunikasi dinilai efektif apabila rangsangan yang disampaikan dan yang dimaksudkan oleh pengirim atau sumber berkaitan dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. Ada lima hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran bagi komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

a. Pemahaman

Dalam hal ini, komunikasi dikatakan efektif jika komunikan (penerima pesan) memperoleh pemahaman yang cermat terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator (pengirim pesan).

b. Kesenangan

Komunikasi efektif terjadi jika diantara komunikator dan komunikan terdapat rasa saling senang. Komunikator merasa senang dalam menyampaikan informasi kepada komunikan dan sebaliknya, komunikan juga senang dapat menerima informasi dari komunikator.

c. Memengaruhi sikap

Dalam berkomunikasi, komunikator berusaha memengaruhi sikap komunikan dan berusaha agar komunikan memahami ucapannya. Jika komunikator dapat mengubah sikap dan tindakan komunikan, artinya komunikasi efektif telah terjadi.

d. Memperbaiki hubungan

Salah satu yang menjadi kegagalan utama dalam berkomunikasi adalah munculnya gangguan akibat dari hubungan yang tidak baik diantara komunikator dan komunikan. Hal ini terjadi karena adanya rasa frustrasi, kemarahan, dan kebingungan diantara keduanya. Oleh sebab itu perlu adanya tindakan memperbaiki hubungan antara komunikator dan komunikan terlebih dahulu agar komunikasi berjalan dengan efektif.

e. Tindakan

Keefektifan komunikasi sangat bergantung pada tindakan yang dilakukan oleh komunikan setelah berkomunikasi. Jika komunikan melakukan tindakan seperti yang dikatakan komunikator, dapat dikatakan komunikasi efektif telah terjadi.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Davis (1993) bahwa komunikator (pengirim pesan) ingin agar komunikan (penerima pesan) menerima, memahami, menyambut baik, menggunakan pesan yang disampaikan dan memberikan balikan. Apabila komunikan melakukan kelima hal tersebut, komunikasi dapat dikatakan efektif.

Efektivitas komunikasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

a. Faktor personal

Faktor personal yang ikut memengaruhi efektivitas komunikasi adalah kepribadian pengirim

dan penerima pesan. faktor ini terdiri atas faktor sosiobiologis dan sosiopsikologis.

- ◆ Faktor sosiobiologis memandang segala kegiatan manusia itu bersumber dari struktur biologisnya. Misalnya kecerdasan, kemampuan sensasi, dan emosi.
- ◆ Faktor sosiopsikologis memandang perilaku manusia dalam berkomunikasi dipengaruhi oleh komponen afektif dan komponen kognitif. Komponen afektif menyangkut aspek emosional, sedangkan komponen kognitif menyangkut aspek intelektual.

b. Faktor situasional

Faktor situasional yang memengaruhi efektivitas komunikasi, meliputi aspek objektif dari lingkungan, yaitu:

- ◆ Faktor ekologis;
- ◆ Faktor rancangan dan arsitektural;
- ◆ Faktor temporal;
- ◆ Faktor suasana perilaku ;
- ◆ Faktor teknologi;
- ◆ Faktor-faktor sosial.

BAB VIII

PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELOMPOK

A. Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Frederick W Taylor (1998), mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebuah tindakan pemilihan alternatif yang berkaitan dengan fungsi manajemen. Misalnya saat manajer sedang merencanakan, mengelola, atau mengontrol, mereka akan membuat keputusan. Akan tetapi, ahli teori klasik tidak menjelaskan pengambilan keputusan tersebut secara umum. Fayol dan Urwick membahas pengambilan keputusan mengenai pengaruhnya pada delegasi dan otoritas, sementara bapak manajemen Frederick W. Taylor hanya menyinggung tentang metode ilmiah sebagai sebuah pendekatan untuk pengambilan keputusan. Seperti yang tertuang dalam bukunya “*The Functions of the Exc*” Chester Barnard memberikan analisis komprehensif mengenai pengambilan keputusan dan menyatakan proses keputusan merupakan teknik untuk mempersempit pilihan.

Secara lebih empiris Mintzberg dan koleganya memberikan pernyataan terkait dengan tahap-tahap tersebut, yaitu menelusuri keputusan sebenarnya dalam organisasi mengenai langkah pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tahap identifikasi

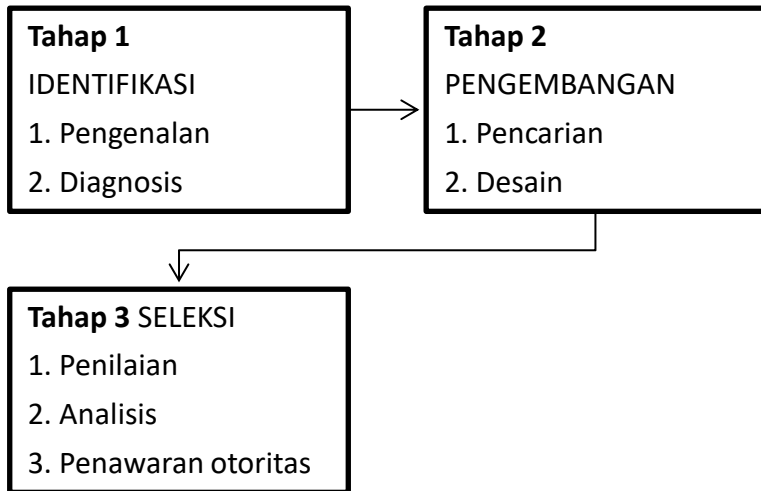
Tahap identifikasi merupakan suatu pengenalan masalah atau kesempatan yang muncul. Kesempatan ini didiagnosis agar diketahui bahwa suatu masalah yang berat dapat didiagnosis secara ekstensif dan sistematis.

2. Tahap pengembangan

Tahap ini merupakan proses pencarian prosedur atau solusi standar yang ada guna mendesain solusi yang baru. Proses desain dapat diartikan sebagai proses pencarian percobaan dimana dalam pembuatan keputusan hanya mempunyai ide atau solusi ideal yang tidak jelas.

3. Tahap seleksi

Pada tahap ini pilihan solusi mulai dibuat. Dalam pembentukan seleksi kita dapat menggunakan 3 (tiga) cara yaitu, dengan memberikan penilaian untuk pembuat keputusan, yang berdasarkan pengalaman atau intuisi dan bukan analisis logis. Kedua yaitu dengan menganalisis secara logis dan sistematis. Ketiga dengan cara tawar-menawar saat melakukan seleksi. Pada seleksi ini melibatkan dua pihak diantaranya, kelompok pembuat keputusan dan seluruh manuver politik. Keputusan yang diterima secara formal yang kemudian membuat otoritas.



Gambar 1. Tahap Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Menurut Mintzberg

Gambar 1. Menjelaskan proses pengambilan keputusan. Pada tahap I pemimpin sebelum mengambil keputusan perlu melakukan identifikasi dan diagnosis terhadap fenomena yang berkembang dan terjadi. Identifikasi tersebut termasuk mengumpulkan data baik kuantitatif maupun kreatif yang mendukung fenomena yang terjadi. Data tersebut memberikan informasi terhadap masalah yang sedang dihadapi. Setelah masalah dirumuskan selanjutnya dicari alternatif pemecahan masalah. Dari berbagai alternatif pemecahan masalah dipilih salah satu alternatif yang paling bermanfaat dengan resiko minimal. Selanjutnya dilakukan penilaian dan analisis terhadap pilihan alternatif yang ditetapkan dan selanjutnya diimplementasikan.

B. Perilaku Pengambilan Keputusan

Perilaku pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam pengambilan keputusan organisasi. Perilaku pengambilan keputusan berkaitan dengan ahli teori perilaku organisasi seperti dalam buku March dan Simon, *Organizatin*, pada tahun 1958, bidang pengambilan keputusan tersebut menjadi lebih menarik dengan topik seperti motivasi dan tujuannya, dan menekan berkurangnya di luar jalur teori. Penelitian perilaku organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi pada saat keputusan tersebut diambil.

C. Rasionalisme Keputusan

Sebuah keputusan dapat dianggap rasional jika rencana tersebut dipilih guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Dalam mengambil sebuah keputusan, harus bersifat rasionalitas agar memberikan keputusan yang berbobot. Pentingnya rasionalitas sangat dibutuhkan untuk menghasilkan data pendukung yang benar dan valid.

Rasionalitas keputusan dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tujuan institusi dengan hasil keputusan yang dilakukan, atau dengan cara membandingkan antara rencana dan tujuan. Pengambilan keputusan harus sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Untuk melakukan verifikasi rasionalitas perlu adanya keterangan tambahan yang berbobot dan berkualitas dalam pengambilan keputusan. Perbedaan rasionalisasi subjektif dengan rasionalisasi

objektif yaitu, rasionalisasi subjektif digunakan ketika keputusan memaksimalkan sebuah hasil yang berkaitan dengan subjek tertentu. Sedangkan rasionalisasi objektif dapat digunakan pada keputusan yang memaksimalkan nilai dalam situasi tertentu. Penerapan rasionalitas sengaja dapat dilakukan pada keputusan dimana penyesuaian rencana untuk mencapai tujuan merupakan proses dengan sengaja. Sebuah keputusan dapat dikatakan rasional apabila terdapat kesesuaian rencana pada tujuan dari individu atau organisasi. Secara organisasi keputusan dianggap rasional apabila memiliki kesesuaian dengan upaya pencapaian tujuan organisasi, sedangkan secara personal keputusan dianggap rasional apabila diarahkan pada kepentingan pribadi.

D. Beberapa Model Perilaku Pengambilan Keputusan

Cukup banyak model perilaku pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh ahli dan yang terjadi di lapangan. Banyaknya model tersebut akan menjadi model untuk banyak perilaku pengambilan keputusan manajemen. Model berusaha mendeskripsikan secara teoritis dan realistis bagaimana manajer praktik mengambil keputusan. Secara khusus, model berupaya menentukan seberapa rasional pembuat keputusan manajemen. Kasus model rasionalitas ekonomi klasik merupakan contoh model pengambilan keputusan yang rasional dan lengkap. Diantaranya yaitu :

1. Model Rasionalitas

Model Rasionalitas adalah model pengambilan keputusan yang berdasarkan adanya keterkaitan secara

logis antara pengambilan keputusan dengan pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan aktivitas pengambilan keputusan, terdapat berbagai asumsi :

- Keputusan yang telah diambil sepenuhnya bersifat rasional dalam hal rencana maupun tujuan.
- Dimungkinkan adanya pemilihan alternatif, karena terdapat sistem pilihan yang lengkap dan konsisten.
- Adanya kesadaran penuh terhadap semua kemungkinan alternatif.
- Tidak ada batasan pada kompleksnya perhitungan yang dapat digunakan untuk menentukan pilihan terhadap alternatif terbaik.
- Kemungkinan kalkulasi tidak misterius atau membuat takut bawahan.

Model perilaku pengambilan keputusan modern, oleh banyak ekonom dan ahli teori keputusan kuantitatif tidak menyatakan bahwa keputusan yang diambil deskriptif dan realitis. Inti yang dicapai *Peters* dan *Waterman* adalah bahwa model rasional bukan menjadi akhir pengambilan keputusan secara efektif dan jika terdapat perbedaan, tersebut menyebabkan kesalahan pemahaman yang akan mengganggu proses pengambilan keputusan.

2. Model Sosial

Ahli perilaku organisasi, Sigmund Freud memandang manusia sebagai sekumpulan perasaan, emosi, dan naluri, dengan perilaku yang dipandu oleh

keinginan yang tidak disadari. Apabila ini merupakan deskriptif yang lengkap, maka akan menjadikan keputusan yang diambil tidak efektif. Pengambilan keputusan yang tidak rasional oleh seorang manajer dapat diakibatkan oleh adanya tekanan dan pengaruh sosial.

Apabila subjek menginformasikan kondisi “benar dan salah”, “hitam dan putih” dengan membandingkan panjang garis, maka kesimpulan logis adalah dunia nyata yang “kelabu” ini tidak rasional. Untuk menyamakan garis pengambilan keputusan dengan alternatif keputusan manajemen, pemimpin membutuhkan imajinasi. Ada yang masih meragukan mengenai pentingnya alternatif keputusan manajemen. Selain itu banyak dinamika psikologi lainnya yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Misalnya, terdapat kecenderungan pembuat keputusan tetap pada alternatif pengambilan keputusan yang buruk meskipun ada kemungkinan bahwa sesuatu keputusan dapat diganti atau diubah. *Staw dan Ross* mengemukakan empat alasan utama mengapa fenomena dinamika psikologi terjadi. Fenomena ini terjadi karena :

a. Karakteristik proyek

Karakteristik proyek merupakan keuntungan atau investasi tertunda atau masalah waktu mungkin menyebabkan pengambilan keputusan tetap atau meningkatkan komitmen pada tindakan yang salah.

b. Determinan psikologi

Apabila keputusan menjadi buruk, manajer mungkin memiliki kesalahan dalam pemrosesan informasi (menggunakan faktor bias atau mengambil risiko lebih dari pada pembenaran), karena pembuat keputusan melibatkan egonya, maka informasi yang kurang baik diabaikan dan cenderung defensif.

c. Kekuatan sosial

Pengambil keputusan mungkin mendapat tekanan dari bawahan atau rekan kerja dan atau mereka perlu mempertahankan status quo sehingga mereka akan terus mempertahankan komitmen untuk tindakan yang salah.

d. Determinan organisasi

Determinan dalam pengambilan keputusan terjadi bukan semata-mata hanya karena karakteristik proyek yang mengalami eskalasi keputusan yang buruk, begitu juga kegagalan dalam komunikasi, disfungsi politik, dan bertahan pada perubahan.

E. Gaya Pengambilan Keputusan

Selain model rasionalitas keputusan, pendekatan lain yang digunakan untuk perilaku pengambilan keputusan dilakukan dengan berpusat pada gaya yang digunakan pimpinan dalam memilih alternatif pemecahan masalah. Ada empat gaya seorang pimpinan dalam mengambil keputusan yaitu:

1. Gaya Direktif

Pengambilan keputusan dengan gaya direktif adalah pengambilan keputusan dengan melakukan pengarahan atau pemberian intruksi. Pimpinan yang menggunakan gaya direktif dalam mengambil keputusan mempunyai toleransi rendah pada ambiguitas, dan berorientasi pada tugas dan masalah teknis. Keuntungan dari pengambilan keputusan ini antara lain cenderung lebih logis, efisien, pragmatis dan sistematis dalam memecahkan masalah. Disamping keuntungan tersebut pengambilan keputusan ini lebih berfokus pada fakta dan berusaha menyelesaikan permasalahan dengan cepat, lebih berorientasi pada tindakan, cenderung berfokus pada jangka pendek, suka menggunakan kekuasaan, ingin mengontrol, dan yang ditampilkan adalah gaya kepemimpinan otokratis.

2. Gaya Analitik

Pengambilan keputusan dengan gaya analitik harus berdasarkan fenomena yang terjadi. Pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya analitik mempunyai toleransi yang tinggi untuk ambiguitas dan tugas yang kuat serta orientasi teknis. Kecenderungan gaya analitik menjurus pada analisis dan mengevaluasi informasi yang menjadi alternatif oleh pembuat keputusan direktif. Dalam pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang lama dan mereka juga cenderung mempunyai gaya kepemimpinan otokratis.

3. Gaya Konseptual

Seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya konseptual adalah pengambilan keputusan yang menggunakan dasar konsep atas fenomena yang terjadi. Pembuat keputusan gaya konseptual mempunyai toleransi tinggi untuk bias pada orang yang kuat dan peduli pada lingkungan sosial. Tokoh- tokoh masyarakat pada lingkungan sosial yang memiliki pandangan luas selalu mempertimbangkan banyak pilihan dan banyak kemungkinan pada masa mendatang. Sebelum membuat keputusan, pembuat keputusan ini terlebih dahulu membahas sesuatu dengan orang sebanyak mungkin untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya dan kemudian mengandalkan intuisi dalam mengambil keputusan. Pembuat keputusan konseptual cenderung bagus dalam menemukan solusi yang kreatif atas masalah. Dan biasanya akan lebih berani dalam mengambil resiko.

4. Gaya Perilaku

Seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya perilaku adalah pengambilan keputusan yang menggunakan dasar analisis terhadap perilaku bawahan atau rekan kerja. Tipikal pengambil keputusan yang mepedulikan dampaknya terhadap orang lain. Pemimpin dengan gaya ini memperhatikan kepentingan kelompok yang dianggap lebih utama daripada kepentingan pribadi, sehingga berusaha keras

untuk senantiasa menjaga hubungan baik dengan semua pihak.

F. Implikasi Gaya Pengambilan Keputusan

Implikasi gaya keputusan dan model keputusan yang digunakan oleh pimpinan adalah pada sejauh mana keputusan yang diambil tersebut efektif dan dapat dilaksanakan. Pimpinan atau pengambil keputusan cenderung menggunakan beberapa model pengambilan keputusan disesuaikan dengan kasus dan situasi dalam pengambilan keputusan tersebut. Biasanya pimpinan mengandalkan lebih dari satu gaya keputusan dan hal ini akan bervariasi menurut pekerjaan, tingkat kerja, dan budaya. Gaya tersebut merupakan indikator untuk menentukan kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan.

Pimpinan yang menggunakan model pengambilan keputusan konseptual bersifat inovatif dan berani mengambil risiko, tetapi mereka sering tidak tegas. Gaya pengambilan keputusan ini membantu menjabarkan mengapa seorang anggota membuat keputusan yang berbeda dengan anggota lainnya, setelah melakukan evaluasi terhadap informasi yang sama. Analisis gaya pembuat keputusan memberikan manfaat dalam memberikan pemikiran mengenai bagaimana menghadapi berbagai gaya pengambilan keputusan.

G. Teknik Pengambilan Keputusan

1. Teknik Partisipasi

Teknik partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan gaya kepemimpinan demokratis dan kebanyakan berorientasi pada perilaku, sebagai teknik pengambilan keputusan, partisipasi mencakup individu atau kelompok dalam proses. Seorang pimpinan yang menggunakan teknik partisiatif dalam pengambilan keputusan dilakukan secara formal maupun informal, dan memerlukan keterlibatan intelektual, emosional, dan fisik. Tingkat partisipasi sangat dipengaruhi oleh faktor pengalaman individu atau kelompok dan sifat tugas. Semakin banyak pengalaman, tingkat partisipasi akan semakin tinggi jika tugas semakin terbuka dan semakin tidak terstruktur.

Teknik partisipasi pada pengambilan keputusan dapat diterapkan secara informal pada individu, tim atau secara formal. Teknik partisipasi individu terjadi ketika pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dipengaruhi oleh karyawan. Sementara teknik partisipasi kelompok terjadi apabila keputusan yang diambil pimpinan melalui teknik konsultasi dan demokrasi. Pemimpin akan meminta dan menerima keterlibatan anggota dalam partisipasi konsultasi, namun pimpinan mempertahankan hak untuk membuat keputusan. Keputusan akhir pada bentuk demokrasi diambil berdasarkan konsensus atau suara

terbanyak (voting) melalui partisipasi keseluruhan dan kelompok dan tidak partisipasi individu.

Pimpinan perlu mengatur keseimbangan diskusi kondisi data serta perilaku bawahan guna mengevaluasi keefektifan keputusan yang diambil dalam penggunaan teknik pengambilan keputusan partisipatif. Teknik ini termasuk teknik yang dikategorikan sulit karena melibatkan beberapa unsur yang diantaranya gaya kepemimpinan atau kepribadian dan faktor situasional, lingkungan, serta kontekstual dan ideologi. Meskipun didukung oleh analisis data dan situasi, penggunaan teknik dengan situasi yang berbeda akan berpengaruh terhadap hasil yang berbeda.

Permasalahan yang terjadi adalah kecenderungan adanya partisipasi palsu dalam teknik pengambilan keputusan. Banyak pimpinan meminta partisipasi, tetapi saat bawahan menanggapi dengan memberi saran atau coba memberi masukan pada sebuah keputusan, mereka diabaikan dan tidak pernah menerima umpan balik apapun. Hasilnya akan negatif apabila pimpinan mengharapkan partisipasi anggotanya, namun tidak melibatkan mereka secara intelektual atau emosional serta selalu mengesampingkan saran mereka. Kerugian dari teknik pengambilan keputusan partisipasi adalah memakan banyak dan pelemparan tanggung jawab, namun apabila dilihat dari sudut pandang perilaku teknik ini lebih banyak menguntungkan dari pada kerugiannya.

2. Teknik Pengambilan Keputusan Kelompok

Teknik pengambilan keputusan kelompok membantu pimpinan untuk mengambil keputusan lebih efektif. Pada saat ini teknik perilaku partisipasi yang telah di bahas sejauh ini yang tersedia untuk pimpinan. Kreativitas pengambilan keputusan dapat diterapkan pada individu atau kelompok. Seringkali pengambilan keputusan dalam organisasi sangat terbantu oleh pengambilan keputusan individu, sehingga pemahaman tentang dinamika kelompok dapat selaras dengan pengambilan keputusan. Contohnya seperti dalam hal konteks kesesuaian nilai dan norma atau etika dalam kelompok.

Dalam hal pengambilan keputusan akan cenderung terjadi kondisi status quo (anggota tidak menginginkan perubahan dan lebih memilih mempertahankan rencana yang telah ada sebelumnya). Kondisi semacam ini akan mempengaruhi pengambilan keputusan dalam kelompok.

Berikut ini beberapa cara yang dapat mengurangi terjadinya status quo dalam kelompok:

- a. Pemimpin sebaiknya tetap meninjau dan mempertimbangkan kemungkinan adanya keputusan alternatif, meskipun keadaan sudah berlangsung baik dan kondusif.
- b. Dalam kelompok sebaiknya terdapat unit terpisah seperti kelompok khusus untuk mengembangkan teknologi baru, mengawasi lingkungan, dan menghasilkan ide baru.

- c. Pimpinan sebaiknya mengumpulkan data kasus yang buruk berupa prediksi yang mencakup biaya jangka panjang. Hal ini berguna untuk mengurangi kecenderungan anggota untuk mengabaikan informasi negatif jangka Panjang.
- d. Membuat list point inti dan Batasan dari semua rencana.
- e. Jika batasan sudah dilewati, maka perlu meninjau rencana yang lain untuk memisah setiap rencananya.
- f. Anggota maupun pemimpin harus menilai anggota lain dari cara mengambil keputusan, bukan pada keputusannya. Terutama jika hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau target awal.
- g. Menilai pemimpin berdasarkan proses pengambilan keputusan dan apakah pada hasil terdapat perubahan dari sebelumnya atau tidak.

3. Teknik Delphi

Teknik Delphi dicetuskan pertama kali sekitar tahun 1950 namun baru dipopulerkan awal tahun 2000 ini. Teknik ini dikenal sebagai teknik pengambilan keputusan kelompok dalam hal prediksi jangka panjang. Di masa sekarang, berbagai organisasi Pendidikan, bisnis, pemerintahan, kesehatan, bahkan militer menggunakan teknik Delphi ini. Teknik Delphi sangat efektif digunakan untuk mengambil keputusan. Teknik ini juga sangat baik untuk memprediksi atau meramalkan masa depan.

Meskipun memiliki beberapa variasi, namun secara umum cara kerja teknik ini adalah sebagai berikut:

- a. Kelompok dibentuk, namun anggota tidak berinteraksi satu sama lain didalam kelompok.
- b. Setiap anggota diharap membuat prediksi atau masukan untuk keputusan kelompok.
- c. Setiap anggota diharap dapat menerima umpan balik dari anggota lain.
- d. Pengulangan terjadi sampai waktu yang telah ditetapkan atau saat umpan balik di sampaikan.

Isian dengan tidak mencantumkan nama adalah kunci keberhasilan teknik ini. Hal ini ditujukan untuk menjaga gengsi antar para anggota. Selain itu, para ahli atau pembimbing juga dapat lebih fleksibel dalam menganalisa kelompok menggunakan isian tanpa nama tersebut.

4. Teknik Kelompok Nominal

Dalam pengambilan keputusan teknik pendekatan kelompok nominal dikembangkan menjadi teknik khusus, dengan nama *nominal group technique* (NGT). Hal yang membedakan antara pendekatan Teknik Kelompok Nominal dengan metode Delphi adalah, dalam Teknik Kelompok Nominal anggota diperkenalkan, mempunyai kontak langsung dan berkomunikasi secara langsung satu sama lain. Terdapat studi yang mengkaji tentang pendekatan dalam pengambilan keputusan, salah satu hasilnya

adalah kinerja yang dicapai oleh kelompok NGT mempunyai tingkat akurasi yang sama dengan anggota yang paling pandai. Namun pada studi lain ditemukan bahwa kelompok NGT tidak memiliki kinerja. Setiap anggota memiliki kesadaran bahwa tidak ada salah satu dari mereka yang lebih menonjol, sehingga mereka dapat saling menghargai dalam pengambilan keputusan.

Adapun langkah-langkah dalam teori NGT ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan ide tanpa diungkapkan dengan tulisan;
- b. Umpan balik dari anggota lain kepada anggota atau pemimpin saat memberikan usulan;
- c. Perekapan data setiap ide yang dicatat guna menjadi bahan evaluasi;
- d. Pengambilan keputusan dengan voting setiap individu dengan keputusan yang lebih di prioritaskan.

BAB IX

KONFORMITAS DALAM KELOMPOK

A. Pengertian Konformitas

Konformitas menggambarkan perilaku remaja sebagai bentuk usaha untuk membiasakan diri dengan kelompok, perubahan ini didasari karena adanya tekanan dari kelompok nyata maupun imajinasi, yang memiliki pengaruh yang kuat dan penyebab munculnya perilaku tertentu di dalam kelompok tersebut.

Hasil dari konformitas bisa baik maupun tidak karena banyak remaja yang mempunyai masalah dalam penyesuaian diri dan pergaulan, sehingga dibutuhkan semangat atau dorongan dari pihak luar, dengan bimbingan konseling diharapkan mampu mengatasi kecemasan tersebut.

Tekanan dalam ber konformitas diharapkan dapat mendorong adanya aturan yang jelas yang membuat kita tahu bagaimana bertingkah laku yang seharusnya, aturan-aturan tersebut dikenal dengan norma sosial, yang memberikan efek yang kuat pada tingkah laku kita.

Para ahli mendefinisikan konformitas sebagai berikut:

1. Menurut david O'Sears, konformitas diartikan sebagai orang melakukan perilaku tersebut didasari dari orang lain yang juga melakukannya.

2. Menurut Selly dkk, konformitas adalah kecenderungan untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan perilaku orang lain.
3. Menurut Baron dan Byrne, konformitas adalah bentuk dari pengaruh sosial dimana individu mengubah perilaku agar sama dengan norma sosial yang ada.
4. Menurut Prayitno, konformitas adalah adanya menyamaan pola tingkah laku seseorang terhadap orang yang mempengaruhinya.
5. Menurut Myres, konformitas adalah perubahan perilaku karena ada tekanan dari kelompok, bisa dilihat dari remaja yang selalu menyamakan prilakunya dengan kelompok agar terhindar dari celaan maupun terasingkan dari lingkungan sekitarnya.¹⁵

Selanjutnya Myers, (2012:252) mengemukakan bahwa konformitas adalah perubahan perilaku atau kepercayaan seseorang sebagai akibat dari tekanan kelompok yang terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Pemenuhan, pada dasarnya di luar mengikuti apa yang dilakukan kelompok namun, di dalam hati tidak menyetujui hal tersebut yang biasa disebut dengan kepatuhan.
2. Penerimaan, yaitu menyakini dan juga melakukan sesuai dengan yang diinginkan tekanan sosial.

Berikutnya ditambahkan bahwa konformitas adalah pengaruh sosial yang mengubah sikap dan tingkah

¹⁵ Jurnal Al-Taujih *Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*

laku agar sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan bersosial individu di dalam berkelompok.¹⁶

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa konformitas adalah perubahan dari perilaku maupun sikap seseorang karena suatu tekanan dari kelompok dalam menyesuaikan diri dengan norma dan etika sehingga dapat diterima dalam kelompok dan tidak terasingkan.

B. Jenis-Jenis Konformitas

Konformitas terbagi menjadi berbagai jenis, diantaranya:

1. Membabi buta

Tipe ini bersifat tradisional dan primitif, Secara tradisional dengan sikap yang masa bodo yang ditandai dengan kurang pemahaman dan tanpa adanya pertimbangan tentang kebenaran sesuatu yang diyakini.

Dasar dari konformitas membabi buta karena adanya paksaan dalam penerimaan orang yang terkena pengaruh, sifatnya dapat nyata maupun imajinasi. Orang yang berkonformitas akan merasakan kepasrahan, kepatuhan serta mengharapkan belas kasih orang.

2. Konformitas teridentifikasi

Jika perubahan diwarnai adanya kharisma kuat dari orang yang mempengaruhi sehingga orang yang

¹⁶ Umi Kasum dkk *Pengantar Psikologi Sosial*, (Jakarta : Pustakaraya 2014) Hal. 215-216

di pengaruhi percaya dan menerima secara suka rela tanpa pertimbangan apa yang akan ia dapatkan, karena ia dianggap sebagai tokoh panutan yang harus diikuti, dipercaya dan ditiru. Serta adanya rasa senang dan puas yang menyertai konformitas ini.

3. Konformitas Internalisasi

Adanya pertimbangan yang rasional, dengan hati nurani dan semangat untuk menentukan pilihan baik tingkah laku maupun keputusan yang diambil sepenuhnya ditangan orang yang menginginkan kedudukan tertentu.

Orang tersebut mau memahami dan meyakini secara rasional tingkat kebenaran atas hal-hal yang berasal dari orang lain yang berkemungkinan mempengaruhinya.¹⁷

Manusia tumbuh dan berkembang didalam lingkungan. Salah satu hal yang berperan penting dalam aktivitas kehidupan manusia adalah lingkungan. Lingkungan memberikan banyak yang dapat mempengaruhi beberapa bidang kehidupan terutama dalam sosio-psikologis.¹⁸

C. Faktor yang mempengaruhi Konformitas

Konformitas terjadi karena dua alasan utama, perilaku yang memberi informasi bermanfaat dan adanya

¹⁷ Ibid Jurnal Al-Taujih *Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*

¹⁸ Sunarto dkk, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta 2008) Hal. 126

penyesuaian diri agar diterima dalam kelompok sosial tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi konformitas:

1. Kurangnya Informasi

Orang lain menjadi informan penting, mereka mengetahui lebih dulu dari orang lain yang belum mengerti, dengan mereka melakukan pemahaman kepada orang lain maka dengan apa yang mereka lakukan akan berdampak kepada orang yang belum mengerti, sehingga seseorang akan mendapatkan manfaat dari pengetahuan mereka.

Konformitas yang didasarkan informasi ada dua aspek yaitu seberapa jauh mutu yang dimiliki orang lain sebagai informan dan sejauh mana kepercayaan terhadap penilaian diri seseorang, sebagai berikut:

a) Kepercayaan terhadap kelompok

Kepercayaan merupakan faktor utama dimana individu mampu atau tidak dalam mempercayai informasi dari kelompok, oleh sebab itu, semakin besar kepercayaan individu terhadap kelompok sebagai sumber informasi yang benar, semakin besar pula kemungkinan untuk menyesuaikan diri terhadap kelompok. Bila orang tersebut berpendapat bahwa kelompok selalu benar, dia akan mengikuti apapun yang dilakukan kelompok tanpa memperdulikan pendapatnya sendiri. Bila kelompok mempunyai informasi penting yang belum dimiliki individu, maka konformitas akan semakin meningkat.

b) Kepercayaan lemah terhadap penilaian sendiri

Kepercayaan dan keyakinan yang lemah pada kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan sikap Konformitas, hal ini disebabkan karena kurangnya informasi sehingga seseorang tidak menguasai suatu persoalan, dan tingkat kesulitan yang dibuat.

Konformitas dapat muncul dengan meningkatkan kepercayaan individu terhadap penilaian sendiri, bukan dari informasi dalam kelompok.

2. Rasa Takut terhadap Celaan Sosial

Rasa takut, cemas terhadap celaan yang mengakibatkan ia berperilaku seperti orang lain. Adapun beberapa faktor mengenai tingkat konformitas individu sebagai berikut:

a) Takut akan penyimpangan

Takut dipandang menyimpang oleh orang lain, seseorang tidak mau dilihat sebagai orang lain, karena ia ingin dianggap dalam kelompok tersebut dan dapat diterima. Mereka yang berlaku dalam kelompok maka ia akan menanggung resiko yang berakibat tidak menyenangkan.

b) Kekompakan kelompok

Hubungan yang erat antar individu dan kelompok dapat mempengaruhi konformitas karena ketika individu merasa dekat dengan anggota kelompok yang lain, akan menyenangkan jika mereka mengakuinya tetapi akan semakin sakit jika

mereka mencelanya. Oleh karena itu akan semakin besar untuk menyesuaikan diri karena memiliki keinginan menjadi anggota kelompok tersebut.

Mereka tidak mau dianggap menyimpang oleh orang lain, adapun faktor lain yang mendukung terjadinya konformitas karena adanya kesepakatan dari kelompok

BAB X

KONTROVERSI DAN KREATIVITAS DALAM KELOMPOK

A. Pengertian Kontroversi

Kontroversi menurut KBBI adalah perdebatan. Kontroversi adalah suatu motif proses sosial yang berada antara persaingan dengan konflik. Kontroversi ditandai dengan gejala-gejala adanya ketidakpastian mengenai diri seseorang atau suatu plan, perasaan tidak suka yang disembunyikan, kebencian, atau keragu-raguan terhadap kepribadian seseorang. Kontroversi dapat tertuju pada sebuah pandangan, pikiran, keyakinan, rencana yang dikemukakan akibat seseorang atau kelompok yang lain. Kontroversi menurut para ahli adalah suatu pertentangan atau suatu perdebatan sikap yang berupa perdebatan terhadap sebuah masalah yang bertentangan yang memiliki dua sisi yang berlainan yang dapat memicu konflik. Atau dapat di garis besari kontroversi adalah suatu perdebatan, pertentangan, atau persengketaan berkepanjangan mengenai suatu hal yang terjadi dalam masyarakat dan biasanya mengenai pendapat atau sudut pandang.

B. Bentuk Kontroversi

Beberapa bentuk kontroversi sosial menurut sifatnya ada 4 macam, yaitu:

1. Kontroversi Umum

Contoh : Penolakan, perlawanan, perbuatan menghalangi, protes, kekerasan dan lain sebagainya.

2. Kontroversi Rahasia

Contoh : Penghianatan dan membuka rahasia orang lain ke muka umum.

3. Kontroversi Intensif

Contoh : Penghasutan, mengecewakan pihak lain, menyebarkan desas-desus.

4. Kontroversi Taksis

Contoh : mengganggu atau membingunkan pihak lain, provokasi, intimidasi, pemaksaan dengan kekerasan, dan mengejutkan lawan.

C. Dampak Kontroversi

1. Dampak Negatif

Dampak negatif ialah dampak yang tidak mungkin dihindari. Dampak negatif tersebut meliputi:

a. Keretakan hubungan antar kelompok

Sebuah kontroversi antar kelompok mau tidak mau, meskipun sudah berdamai, pasti tetap menyisakan kebencian terhadap beberapa individu dalam kelompok tertentu. Tentunya, keretakan hubungan antara kelompok yang berkontroversi

yaitu suatu hal yang tidak dapat dihindari dan hal tersebut dapat menjadi penyebab terjadinya tindakan penyalahgunaan kekuasaan.

b. Perubahan kepribadian pada individu

Individu-individu yang terdapat dalam kelompok sosial tertentu akan dapat mengalami perubahan sifat. Biasanya mereka akan dikelilingi perasaan marah, curiga, serta membenci seseorang yang menjadi lawan kontroversinya. Biasanya kepribadian seseorang perlahan-lahan akan berubah menjadi seseorang yang diselimuti rasa kecemasan. Ia memiliki rasa tidak tenang karena khawatir jika kontroversi akan terjadi kembali. Ia diselimuti rasa curiga apabila kelompok yang dulu berkontroversi dengan mereka menyudutkan kembali permasalahan.

c. Kerusakan harta benda dan jatuhnya korban jiwa

Kontroversi sosial yang sifatnya merusak dapat berakibat pada rusaknya harta benda yang dimiliki oleh kelompok sosial tertentu. Kontroversi sosial sering disertai dengan aksi anggota kelompok dari masing-masing benteng untuk bertindak dengan cara mengandalkan kekerasan. Merusak tempat tinggal, fasilitas umum, dan sebagainya. Ini adalah bukti aktual bahwa kontroversi sosial justru akan berdampak buruk terhadap kepemilikan harta benda dari masing-masing kelompok.

Kekerasan yang kerap terjadi saat kontroversi sosial juga ada kalanya adanya korban jiwa. Bisa jadi korban luka dari masing-masing kelompok, atau bahkan korban meninggal dari salah satu masing-masing kelompok. Sayangnya, justru hilangnya nyawa dari salah satu kelompok umumnya dijadikan sebuah alasan untuk melakukan penyerangan yang lebih brutal, sehingga menimbulkan kontroversi yang lebih besar dan berdampak kerugian yang lebih besar pula.

d. Terjadi dominasi dan penaklukan

Adanya kontroversi yang mengaitkan dengan dua kelompok tertentu, mau tidak mau salah satu di antara mereka gemar menunjukkan dominasi mereka. Salah satunya kelompok tersebut ingin menunjukkan bahwa mereka lebih kuat serta lebih berkuasa tentang suatu hal. Sehingga berakibat timbulnya keinginan untuk menaklukkan kelompok yang bertentangan dengan kelompok tersebut.

2. Dampak Positif

Meskipun kontroversi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, namun kenyataannya kontroversi juga dapat memberikan dampak yang positif, di antaranya:

a. Menguatnya solidaritas kelompok.

Ketika kontroversi terjadi, masing-masing kelompok akan lebih berusaha untuk memperkuat solidaritas dari masing-masing anggota kelompoknya. Selain itu juga, ketika persaingan

dilakukan dengan benar serta kejujuran diutamakan, maka akan ada keseimbangan dalam kelompok sehingga tercipta kekompakan.

b. Mencapai kemajuan

Kontroversi tidak harus dilakukan dengan cara kekerasan. Kontroversi dalam bentuk persaingan akan membentuk kelompok yang bersaing untuk memperoleh kemajuan dikarenakan factor globalisasi. Masyarakat yang berkembang secara pesat, akan berusaha menyesuaikan diri dan membuatnya untuk bersaing agar memiliki peradaban yang maju dalam kelompoknya.

c. Membentuk Kepribadian

Kontroversi yang dilakukan dengan persaingan yang baik akan membangun sifat jujur dari kelompok-kelompok yang bersaing. Kejujuran tersebut akan memupuk jiwa sosial diri seseorang.

D. Pengertian Kreativitas

Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi kreatif, dalam sebuah kelompok pastilah kreativitas sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan yang telah dibentuk oleh suatu kelompok, kreativitas merupakan kebutuhan pokok manusia, kreativitas dapat tumbuh dengan melalui pendidikan yang tepat. Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kreativitas yaitu sebuah kemampuan dalam mengkreasikan dalam menciptakan sesuatu. Atau dapat pula diartikan dengan suatu pola pikir atau ide yang keluar secara spontan dan imajinatif,

yang merincikan hasil artistik penemuan dan penciptaan baru.

Kreativitas secara umum menurut Baron (1969) dalam Munandar, (2009:21) yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau menciptakan sesuatu hal yang baru. Menurut Haefele (1962), dalam Munandar, (2009:21) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat perpaduan baru yang mempunyai makna sosial. Menurut Munandae (1995:19) kreativitas yaitu hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan dalam membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi maupun unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya. Atau dapat disimpulkan kreativitas adalah proses yang menghasilkan karya baru yang bisa diterima oleh komunitas atau kelompok tertentu dan diakui sebagai sesuatu yang memberi manfaat.

E. Konsep Kreativitas

Kreativitas sebagai kemampuan seseorang memiliki 4 aspek, atau dikenal dengan “Pendekatan Empat antara lain : pribadi (*person*), pendorong (*press*), proses (*process*) dan produk (*product*). Adapun konsep kreativitas melalui “Pendekatan Empat P”, yaitu:

1. Pribadi (*person*)

Tindakan kreatif tercipta dari keunikan dari keseluruhan kepribadian dalam berinteraksi di lingkungannya. Sedangkan menurut Sternberg kreativitas ialah titik pertemuan yang khas antara tiga karakter psikologis: intelegensi, gaya kognitif, dan kepribadian/motivasi.

2. Proses (*process*)

Menurut Torrance, kreativitas adalah proses menangkap serta mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang masalah ini, hipotesis atau membandingkan dan memeriksa dugaan, kemudian menggubah ataupun mengujinnya kembali, dan pada akhirnya menyampaikan hasilnya.

3. Produk (*product*)

Makna yang tertuju pada produk lebih mementingkan pada orisinalitas, sebagaimana diartikan oleh Barron bahwa kreativitas adalah sebuah kemampuan untuk menghasilkan/menciptakan sesuatu yang baru. Tak jauh berbeda dari pendapat sebelumnya, Haefele menyatakan bahwa kreativitas ialah kemampuan dalam membuat kombinasi-kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Dalam hal ini Haefele menekankan bahwa produk kreatif itu tidak harus baru, akan tetapi harus bermanfaat.

4. Pendorong (*press*)

Press atau dorongan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (dari diri sendiri berupa ambisi dan dorongan dalam menciptakan sesuatu secara kreatif), dan faktor eksternal (lingkungan sosial dan psikologis).

F. Faktor Pendorong dan Penghambat Kreativitas

1. Faktor Pendorong

- a) Kepekaan terhadap lingkungan
- b) Kebebasan terhadap lingkungan
- c) Komitmen yang kuat untuk maju dan berhasil
- d) Optimis serta berani mengambil resiko
- e) Tekun dalam berlatih
- f) Hadapi permasalahan sebagai tantangan
- g) Lingkungan yang kondusif, tidak kaku, dan otoriter

2. Faktor Penghambat

- a) Lamban berfikir, berbuat, berusaha, serta melakukan sesuatu
- b) Meremehkan karya orang lain
- c) Mudah putus asa, gampang bosan, tidak kebal terhadap ujian
- d) Gampang puas
- e) Tidak mampu mengambil resiko
- f) Tidak percaya diri dan tidak disiplin

BAB XI

KONFLIK DALAM KELOMPOK

A. Pengertian Konflik

“Konflik” etimologi kata “konflik” berasal dari bahasa latin yaitu “con” yang berarti bersama dan “*fligere*” yang berarti benturan atau tabrakan¹⁹. Istilah konflik sosial pada umumnya mengandung suatu rangkaian fenomena pertentangan dan pertikaian antar individu yakni melalui konflik kelas sampai pada pertentangan dan peperangan internasional.

Menurut Coser, konflik sosial merupakan suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan status yang jarang terjadi, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber perselisihan dinetralisir (dilangsungkan) atau dieliminir lawannya.²⁰

Konflik mempunyai arti pertikaian, perselisihan dan pertentangan. Sedangkan konflik sosial yaitu pertentangan antar anggota atau masyarakat yang bersifat universal di kehidupan.²¹ Konflik adalah proses pencapaian target tanpa memperhatikan norma dan nilai dengan cara melemahkan pihak lawan.²²

¹⁹ Elly M.Setiadi, Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011) hlm.345

²⁰ Irving M.Zeitlin, *Memahami Kembali Sosiologi*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998) hlm.587

²¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005) hlm.587

²² Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, (Jakarta: PT.Garfindo Pustaka, 1993) hlm.99

Konflik juga dapat diartikan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan beberapa orang atau multi kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan.²³

Lawang mendefinisikan konflik merupakan perjuangan untuk memperoleh sesuatu yang jarang terjadi seperti nilai, status, kekuasaan dan lain sebagainya. Tujuan mereka berkonflik tidak sekedar memperoleh keuntungan tetapi juga untuk menaklukkan lawannya. Konflik dapat diartikan sebagai benturan kekuatan dan kepentingan antara satu kelompok dengan kelompok lain dalam proses perebutan sumber kemasyarakatan (ekonomi, politik, sosial dan budaya) yang relatif terbatas.

Dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konflik adalah pertikaian, perselisihan dan pertentangan yang terjadi antar anggota atau masyarakat dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara saling menantang dengan ancaman kekerasan.

Salah satu bentuk interaksi sosial antara satu pihak dengan pihak lain didalam masyarakat yang ditandai dengan adanya sikap saling mengancam, menekan, hingga saling menghancurkan disebut konflik sosial. Konflik sosial merupakan suatu proses bertemunya dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan relatif sama dan sifatnya terbatas

²³ J.Dwi Narwoko, Bagong Suyanto, Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan. (Jakarta: Kencana Perdana Media Group:2005) hlm.68

Dilihat dari bentuknya yang *ekstrem*, konflik tidak hanya sekedar untuk mempertahankan hidup dan eksistensi, tetapi juga bertujuan sampai pada tingkat pemusnahan eksistensi orang atau kelompok lain yang dipandang sebagai pesaing atau lawannya.

B. Bentuk-Bentuk Konflik

Konflik dalam masyarakat secara garis besar dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk konflik yakni:

1. Berdasarkan sifatnya

- a. Konflik Destruktif adalah konflik yang muncul karena adanya perasaan tidak senang, rasa benci dan dendam yang berasal dari individu maupun kelompok terhadap pihak lain. Konflik ini terjadi karena adanya bentrokan-bentrokan fisik yang mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda seperti konflik Ambon, Kupang, Poso, Sambas, dan lain sebagainya.
- b. Konflik Konstruktif adalah konflik yang bersifat fungsional, konflik ini muncul akibat perbedaan pendapat dari berbagai kelompok saat menghadapi suatu permasalahan. Konflik ini akan menghasilkan suatu konsesus dari berbagai pendapat tersebut dan menghasilkan suatu evaluasi. Misalnya perbedaan pendapat dalam sebuah organisasi.²⁴

²⁴ Dr. Robert H. Lauer, *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001) hlm. 98

2. Berdasarkan posisi pelaku yang berkonflik

- a. Konflik Vertikal adalah konflik antar komponen masyarakat di dalam satu struktur yang memiliki hierarki (tingkatan). Misalnya, konflik yang terjadi antara atasan dengan bawahan di sebuah kantor.
- b. Konflik Horizontal adalah konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki kedudukan yang relatif sama. Contohnya ialah konflik yang terjadi antar organisasi massa.
- c. Konflik Diagonal adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakadilan alokasi sumber daya ke seluruh organisasi sehingga menimbulkan pertentangan yang ekstrim. Misalnya contoh konflik yang terjadi di Aceh.²⁵

C. Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Menurut para sosiolog sumber timbulnya konflik yaitu karena adanya hubungan sosial, ekonomi, dan politik yang sumbernya adalah perebutan atas sumber-sumber kepemilikan, status sosial dan kekuasaan yang total ketersediaannya sangat terbatas serta pembagian yang tidak merata di masyarakat.²⁶

Pembagian aset-aset sosial yang tidak merata di dalam masyarakat tersebut dianggap sebagai suatu bentuk ketimpangan. Ketimpangan pembagian tersebut

²⁵ Kushadi, *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, (Malang: Taroda, 2002) hlm.67

²⁶ Elly M. Setiadi, Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011) Hlm.361

menimbulkan semangat juang oleh beberapa pihak tertentu. Masyarakat yang perolehan aset sosial relatif sedikit atau kecil berusaha mendapatkan atau menambahinya. Sedangkan beberapa pihak yang telah mendapatkan pembagian aset sosial tersebut berusaha untuk mempertahankan bahkan menambahinya. Pihak yang cenderung mempertahankan bahkan menambahinya disebut status quo sedangkan pihak yang berusaha mendapatkannya disebut status need.

Secara umum penyebab terjadinya konflik dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kemajemukan horizontal, artinya struktur masyarakat yang mejemuk secara kultural, seperti suku bangsa, agama, ras dan majemuk sosial dalam arti perbedaan pekerjaan dan profesi seperti petani, buruh, pedagang, pengusaha, pegawai negeri, militer, wartawan, ulama, sopir dan cendekiawan. Keberadaan kemajemukan horizontal-kultural ini menimbulkan konflik yakni tiap unsur kultural tersebut mempunyai karakteristik sendiri dan masing-masing tersebut ingin mempertahankan karakteristik budayanya. Masyarakat yang strukturnya seperti ini, jika belum ada konsensus nilai yang menjadi pedoman bersama, maka konflik yang terjadi dapat menimbulkan perang saudara.
2. Kemajemukan vertikal, artinya struktur masyarakat yang terpolarisasi berdasarkan kekayaan, pendidikan, dan kekuasaan. Sekelompok kecil masyarakat yang memiliki kekayaan, pendidikan, kekuasaan dan kewenangan yang besar, sementara ada juga yang

sebagian besar tidak atau kurang memiliki kekayaan, pendidikan, dan tidak memiliki kekuasaan dan kewenangan hal inilah yang menjadikan kemajemukan vertikal dapat menimbulkan konflik. Pembagian masyarakat yang seperti ini merupakan bibit subur terhadap timbulnya konflik sosial.

Beberapa sosiolog juga menjelaskan banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik-konflik, diantaranya sebagai berikut :

1. Perbedaan pendirian dan keyakinan. Hal ini yang menyebabkan konflik antar individu. Konflik seperti ini terjadi karena bentrokan-bentrokan pendirian dan masing-masing pihak berusaha sekuat tenaga untuk membinasakan lawan atau saingannya. Membinasakan disini diartikan sebagai bentuk pemusnahan simbolik atau melenyapkan pikiran-pikiran lawan yang tidak disepakati. Pada realitas sosial tidak ada individu yang memiliki karakter yang sama, oleh karena itu perbedaan pendapat, tujuan/target, keinginan tersebutlah yang mempengaruhi timbulnya konflik sosial.
2. Perbedaan kebudayaan. Konflik yang ditimbulkan oleh perbedaan kebudayaan tidak hanya akan menimbulkan konflik antar individu, tetapi bisa juga antar kelompok. Pola-pola kebudayaan yang berbeda akan berpengaruh terhadap pola-pola kepribadian dan pola-pola perilaku yang berbeda pula dikalangan kelompok yang luas. Selain itu, adanya perbedaan kebudayaan akan mengakibatkan sikap *ethnosentrisme*

yaitu sikap yang ditunjukkan kepada kelompok lain bahwa kelompoknya adalah yang paling baik. Jika sikap demikian dimiliki oleh masing-masing kelompok yang ada di dalam kehidupan sosial, maka sikap ini akan memicu timbulnya konflik antar penganut kebudayaan.

3. Perbedaan kepentingan. Dalam rangka mengejar tujuan kepentingan masing-masing yang berbeda-beda, para kelompok akan bersaing dan berkonflik demi memperebutkan kesempatan dan sarana. Perbedaan pendirian, budaya, kepentingan, dan lain sebagainya sering terjadi pada situasi-situasi perubahan sosial. Oleh karena itu perubahan-perubahan sosial tersebut secara tidak langsung dapat dilihat sebagai faktor penyebab terjadinya (peningkatan) konflik-konflik sosial. Berbagai perubahan sosial yang cepat dalam masyarakat akan mengakibatkan berubahnya sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat. Perubahan nilai-nilai di dalam masyarakat ini akan menyebabkan berbagai perbedaan pendirian dalam masyarakat.

D. Dampak dari Adanya Konflik terhadap Masyarakat

Proses sosial yang sering disebut konflik adalah suatu proses yang bersifat disosiatif, sekalipun sering berlangsung dengan keras dan tajam. Proses konflik itu sering mempunyai berbagai dampak yang positif bagi masyarakat. Konflik yang berlangsung dalam diskusi misalnya, bagi mereka yang jelas akan unggul, sedangkan pikiran-pikiran yang kurang terkaji atau tidak

jelas maka akan tersisihkan. Positif atau tidaknya dampak konflik memang tergantung dari persoalan yang dipertentangkan, dan tergantung pula dari struktur sosial yang menjadi ajang berlangsungnya konflik.

Bentuk-bentuk pengendalian konflik menurut Nasikun ada enam yaitu :

1. Konsiliasi (*conciliation*)

Bentuk pengendalian ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan tumbuhnya pola diskusi serta pengambilan keputusan diantara pihak-pihak yang berlawanan mengenai berbagai persoalan yang mereka pertentangkan.

2. Mediasi (*mediation*)

Bentuk pengendalian ini akan terjadi jika kedua belah pihak yang bersengketa bersama-sama setuju untuk memberikan nasihat-nasihatnya tentang bagaimana mereka menyelesaikan pertentangannya.

3. Arbitrasi

Arbitrasi berasal dari kata latin *arbitrium*, artinya melalui pengadilan, disini seorang hakim (arbiter) sebagai pengambil keputusan. Hakim (arbiter) memberi keputusan yang mengikat kedua belah pihak yang bersengketa, artinya keputusan seorang hakim harus ditaati. Jika salah satu pihak tidak menerima keputusan itu, ia dapat naik banding kepada pengadilan yang lebih tinggi sampai instansi pengadilan nasional yang tertinggi.

Konflik dalam kelompok terjadi akibat ketentuan norma yang berlaku tidak sesuai dengan norma pribadi individu selaku anggota kelompok, dapat juga terjadi penempatan posisi yang tidak diinginkan dalam suatu kelompok karena kemampuan yang kurang dibanding dengan anggota kelompok dan melakukan konformitas sikap dan persepsi dalam kelompok lain. Atau bisa juga karena kohesi suatu kelompok sangat rendah sehingga tidak memiliki kemampuan untuk menarik individu anggota kelompok dan melakukan konformitas sikap dan persepsi dalam kelompok tersebut. (yusuf, 1999:90).

Ada jenis kelompok yang menganggap bentuk konflik dapat memberikan kekuatan kelompok untuk mengembangkan dirinya. Ada juga suatu kelompok yang menghindari konflik dan lebih mementingkan keseimbangan dalam kelompoknya. Namun, konflik akan tetap muncul sejauh anggota kelompok tersebut tetap belum dapat menetapkan persepsi terhadap nilai, norma yang berlaku dalam suatu kelompok, oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk menggembleng keadaan guna menggerakkan kelompok tersebut ke arah pencapaian tujuan kelompok.

Berdasarkan pengertian konflik menurut Hanurawan (2011) maka konflik dalam kelompok adalah situasi yang menunjukkan ketidaksesuaian aktivitas, perasaan, tujuan, dan niat di antara pihak-pihak yang berinteraksi sosial dalam suatu kelompok (konflik intra-kelompok).

Dalam psikologi kelompok, selain konflik yang terjadi dalam kelompok (intra-kelompok) terdapat pula konflik antar-kelompok. Konflik antar-kelompok adalah konflik di antara dua kelompok atau lebih terkait pencapaian tujuan masing-masing kelompok yang berbeda. Contoh dari konflik antar kelompok adalah konflik antara kelompok suporter Arema dan Persebaya.

E. Contoh Konflik Sosial

1. Konflik Antar Mahasiswa

Aksi perampasan kaset video rekaman tawuran berbuntut konflik yang dilakukan antar pelajar SMA Negeri 6 Jakarta dengan wartawan. Beberapa korban luka berjatuh dari kedua belah pihak. Pelajar merupakan golongan yang terdidik, seharusnya meninggalkan kebiasaan tawuran yang jelas merugikan diri sendiri maupun orang lain. Tawuran antar mahasiswa memberikan citra sekolah itu buruk bagi dua SMA unggulan tersebut. Selain itu, peristiwa ini juga melukai dunia jurnalistik dan pendidikan.

2. Konflik Antar Agama

Sebuah bom yang disembunyikan dalam truk melawan keamanan meledak di provinsi Narathiwat dan mencederai tiga orang. Aksi tersebut terjadi sehari setelah seorang bocah Muslim berusia dua tahun tewas akibat ditembak ketika naik motor bersama ayahnya. Sepasang warga Buddha juga ditembak ketika mereka naik kendaraan menuju pasar di provinsi Pattani. Sebuah bom di Yala mencederai penjual buah-buahan.

Lebih dari 4.100 orang Buddha dan Muslim tewas dalam enam tahun karena aksi kekerasan di provinsi selatan Thailand ketika etnik Melayu yang Muslim berjuang untuk satu otonomi dari negara yang berpenduduk mayoritas beragama Buddha tersebut..

DAFTAR PUSTAKA

Arifin. Samsul Bambang. 2015. *Dinamika Kelompok*. Bandung : Pustaka Setia

Rasmini, Hamdi Muhammad, *BIMBINGAN dan KONSELING KELOMPOK*, (Jakarta, PT. BUMI AKSARS, 2018)

Daryanto, Farid Mohammad, *Bimbingan Konseling Kelompok Panduan Guru BK dan Guru Umum*, (Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA, 2015)

Kurnanto M Edi, *KONSELING KWLOMPOK*, (Bandung : ALFABETA, CV2014)

Lumongga Namora Lubbis Hasnida, *Konseling Kelompok*, (Jakarta : KENCANA, 2016)

Hurairah Abu, 2006. *Dinamika Kelompok*. (Bandung : PT. Refika Aditama)

Sri Wiranti, 2012. *Membangun kerja sama tim* .Vol 4

Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja karyawan di koperasi sekjen kemendikbud di Jakarta*. Volume 2. Jakarta

Abu hurairah dan Purwanto, 2006, *Dinamika Kelompok Konsep dan Aplikasi* (Bandung: PT Refika Aditama)

Wibowo, udik budi, 2011, *Teori kepemimpinan*. No 8.

Najib, Muhammad. 2015. *Dinamika Kelompok*. (Bandung : CV Pustaka Setia)

Kasum Umi dkk 2014 *Pengantar Psikologi Sosial*, (Jakarta : Pustakaraya)

Jurnal Al-Taujih *Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*

Sunarto dkk, 2008 *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta : Rineka Cipta)

PROFIL PENULIS



David Ari Setyawan, M.Pd.

Merupakan dosen tetap pada program studi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Kudus. Bidang bimbingan dan konseling telah digelutinya sejak menempuh pendidikan S1 di program studi Bimbingan dan Konseling IKIP PGRI Semarang yang lulus tahun 2011 yang kemudian dilanjutkan dengan menjadi guru BK di SMK Setiabudhi Semarang (2011-2013), karena menjadi sebuah kebutuhan dan tuntutan untuk mengemban amanah mengawal perkembangan peserta didik maka di tahun 2013 memutuskan untuk melanjutkan ke Program Pascasarjana BK di Universitas Negeri Semarang. Bidang keahlian yang digelutinya yaitu bimbingan dan konseling kelompok, keterampilan dasar konseling dan konseling individu. Kegiatan lain yang dilakukannya saat ini adalah sebagai konselor aktif di aplikasi konseling online “my counselor”. Selain itu, juga aktif dipenulisan artikel ilmiah yang berkaitan dengan bimbingan dan konseling. Beberapa karya yang mendukung bidang keahliannya yaitu artikel ilmiahnya yang berjudul “The Rational Emotive Behavioral Counseling for Depression Adolescent” (2018), “Peran konselor dalam menghadapi tempertantrum” (2019), “Penyesuaian Sosial

Siswa Baru di Masa Pandemi Covid-19” (2020), “Online Learning: Analisis Faktor Penurunan Disiplin Peserta Didik Selama Masa Pandemi Covid-19” (2021), “Penerapan Konseling Behavioral Dengan Teknik Pemodelan Sebaya Untuk Mengurangi Kecenderungan Perilaku Prokrastinasi Akademik Siswa” (2021), “Meningkatkan Motivasi Belajar Melalui Bimbingan Kelompok Dengan Teknik *Problem Solving*” (2022), “*Implementation Of Modelling Techniques Of Group Guidance Service to Develop the Student’s Attitudes*” (2022)

Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling

Buku ini merupakan ide dari para dosen bimbingan dan konseling Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus, yang di latar belakanginya wajibnya mata kuliah dinamika kelompok bagi semua mahasiswa bimbingan dan konseling, dan dengan harapan agar dapat digunakan untuk pembelajaran bagi seluruh mahasiswa Institut Agama Islam (IAIN) Kudus. Dinamika kelompok berkaitan erat dengan bimbingan dan konseling, maka dari itu buku ini juga dapat dimanfaatkan oleh semua pihak terutama bagi mahasiswa.

Dinamika kelompok patut untuk diperhatikan dan dipahami tidak hanya bagi mahasiswa bimbingan dan konseling. Karena sejatinya di berbagai lini kehidupan, kita sering menjumpai dinamika kelompok dengan struktur dan dinamika yang berbeda pada setiap individunya. Tanpa kita memahami dinamika kelompok maka kita akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan kelompok-kelompok yang kita miliki dan tergabung didalamnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kami mencoba untuk mengumpulkan beberapa materi dinamika kelompok secara terstruktur yang kemudian kami kembangkan menjadi sebuah buku dengan judul “Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling” yang berisi kumpulan artikel dan materi dinamika kelompok dengan struktur sesuai perkembangan pada suatu kelompok.

Dalam perjalanan perkembangan ilmu dan teknologi serta regulasi dari pemerintah dalam penyelenggaraan Pendidikan, maka buku dinamika kelompok ini perlu direvisi dengan memperhatikan perkembangan tersebut, oleh karena itu semoga buku ini dapat menjadi wawasan bagi semua insan Pendidikan terutama bagi mahasiswa bimbingan dan konseling.



Email : mediaalqalam@gmail.com
Website : www.alqalammedialestari.com
Telp/WA : 0853-2761-8910
Jl. Gua Pancur km 3 Jimbaran Kayen Pati 59171

ISBN 978-623-8043-04-0

