

Kajian Perilaku Kelompok dalam Organisasi

Jainul Abidin¹, Yani Suryani²

¹UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

²Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

E-mail: anisaufa175@yahoo.com, yanisuryaniahmad@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: 19 Oktober 2020

Revised: 23 November 2020

Accepted: 10 Desember 2020

Keywords:

Perilaku
Organisasi
Kelompok

ABSTRACT

Humans are social creatures. Cannot stand alone without the help of others. Social beings in their lives need other people. In dealing with other people, humans eventually form a group. Groups that are formed or built are usually because there are similarities behind the group. From some opinions of experts, it can be concluded that a group is a collection of two or more people who interact with each other. In the interaction, there are goals to be achieved. The key word for a group is that there are two individuals who interact each other to achieve a common goal. The opinion of Henry Murray and David Mc Clelland and McAdam in Dayakisni (2006: 157) there are two social motives that encourage a person to have relationships with other people, namely; Need of Affiliation (the need for affiliation), namely the desire to establish and maintain several rewarding interpersonal relationships, and the need for intimacy, namely choosing a warm, close and communicative relationship. As it develops, the group becomes an organization. The organization is a group of people who are working towards a common goal under leadership (Davis: 1951). This means that this is one of the things that distinguishes organizations from groups. The method used in this research is literature study, namely by looking for various relevant sources to support the theory of this research. From various sources obtained, it can be concluded that the success or failure of the organization in achieving its goals depends on how far a leader is able to influence his subordinates so that they are able to work with high morale and organizational goals can be achieved efficiently and effectively.

ABSTRAK

Manusia adalah makhluk sosial. Tidak dapat berdiri sendiri tanpa bantuan orang lain. Makhluk sosial dalam kehidupannya memerlukan orang lain. Dalam melakukan hubungannya dengan orang lain, manusia pun akhirnya membuat sebuah kelompok. Kelompok yang dibentuk atau dibangun, biasanya dikarenakan ada persamaan yang melatarbelakangi kelompok tersebut. Dari beberapa pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kelompok adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi. Dalam interaksinya, ada tujuan yang hendak dicapai. Kata kunci dari sebuah kelompok adalah adanya dua individu yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat Henry Murray dan David Mc Clelland serta McAdam dalam Dayakisni (2006:157) terdapat dua motif sosial yang mendorong seseorang untuk melakukan hubungan dengan orang lain yaitu ; Need of Affiliation (kebutuhan untuk berafiliasi) yaitu keinginan untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan interpersonal yang memberi ganjaran.dan need of Intimacy (kebutuhan berhubungan intim) yaitu memilih hubungan yang hangat, dekat dan komunikatif. Seiring berkembangnya, maka kelompok pun menjadi organisasi. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan (Davis:1951). Artinya ini salah satu yang membedakan organisai dengan kelompok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah study kepustakaan, yaitu dengan mencari berbagai sumber yang relevan untuk mendukung teori dari penelitian ini. Dari berbagai sumber yang didapat, dapat ditarik kesimpulan bahwa berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapa jauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan organisasi

dapat dicapai secara efisien dan efektif.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Corresponding Author:

Jainul Abidin
UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
E-mail: anisaufa175@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk social. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa ada hubungan dengan orang lain. Setiap individu pasti membutuhkan orang lain. Dalam penciptaan Nabi Adam pun Allah kemudian menciptakan Hawa sebagai pendampingnya. Sebagaimana dalam surat Al-Baqorah ayat 35 yang artinya dan kami berfirman “Wahai Adam tinggallah engkau dan istrimu di dalam surga dan makanlah dengan nikmat (berbagai makanan) yang ada di sana sesukamu..”

Mengenai kelompok pada hakekatnya manusia pun selalu berhadapan dengan orang lain, manusia membutuhkan orang lain dan berkomunikasi dengan orang lain. Allah pun menjelaskan dalam surat al Hujurat ayat 13 yang artinya ”Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kalian dari laki-laki dan perempuan dan menjadikan kalian berbangsa-bangsa dan bersuku-suku suku untuk saling mengenal..”

Dari ayat di atas jelas sekali bahwa manusia sebagai makhluk social dalam perjalanan hidupnya sudah pasti akan berinteraksi dengan manusia lain, membutuhkan pertolongan orang lain. Karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan sendiri. Ini pun yang menunjukkan bahwa manusia sadar atau tidak dirinya akan ada interaksi antara satu dengan yang lainnya, bekerja sama, bergotong royong, berkomunikasi dengan manusia lain. Untuk itulah maka manusia sudah pasti memerlukan kelompok yang merupakan bagian dari kehidupan sebagai makhluk social tersebut.

Dalam berkelompok itulah manusia memiliki pola tingkah yang bermacam-macam, sehingga perilaku manusia yang berada dalam sebuah kelompok adalah awal dari perilaku organisasi. Seiring dengan berkembang dan rumitnya persoalan-persoalan manusia, maka persoalan individu dan kelompok khususnya perilaku organisasi semakin hari akan semakin berkembang dan bertambah rumit pula.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Sebelum melakukan telaah bahan pustaka, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu secara pasti tentang dari sumber mana informasi ilmiah itu akan diperoleh. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain; buku, jurnal, buku teks, jurnal ilmiah, refrensi statistik, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, desertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan. Adapun metode pengumpulan data penelitian ini diambil dari sumber data, Yang dimaksud sumber data

dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedangkan isi catatan subjek penelitian atau variable penelitian. Sumber data yang akan peneliti gunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, yang dimaksud dengan sumber data primer adalah buku-buku pokok yang membahas khusus kajian perilaku organisasi dan sumber data sekunder adalah buku-buku penunjang selain perilaku organisasai, jurnal ilmiah, arikel, internet, skripsi tesis, disertasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelompok sebagai kumpulan dari dua individu atau lebih yang berinteraksi yang menjaga pola hubungan yang stabil, berbagai tujuan bersama, dan merasakan diri mereka menjadi sebuah kelompok (W 2014), Gito Sudarmo memberikan definisi kelompok sebagai dua atau lebih berkumpul dan berinteraksi saling bergantung untuk mencapai tujuan tertentu (Sudarmo 2000) Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi menjelaskan bahwa kelompok adalah dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung untuk mencapai sasaran tertentu (V. Rivai and Mulyadi 2012).

Ada yang mengartikan kelompok sebagai sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu dengan yang lain untuk tujuan bersama, mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut (D.I 2007) DeVito mendefinisikan kelompok sebagai kumpulan perorangan yang relatif kecil yang masing-masing dihubungkan oleh beberapa tujuan yang sama dan mempunyai derajat organisasi tertentu diantara mereka (De Vito 2002).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan pengertian kelompok adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi, dan dalam interaksi tersebut ada tujuan yang ingin dicapai. Artinya jika ada dua individu yang berinteraksi, namun antara satu dengan yang lainnya tidak ada tujuan yang dicapai maka tidak dapat dikatakan sebagai kelompok. Jadi kata kunci dari sebuah kelompok adalah adanya dua individu atau lebih yang saling berinteraksi dan untuk mencapai tujuan bersama.

Duncam dalam Chandra mengemukakan ada 4 (empat) ciri utama kelompok, yaitu: (1) *Common motive (s) leading to grup interaction*. Anggota suatu kelompok paling tidak harus mempunyai satu tujuan bersama; (2) *Members who are affected differently by their interaction*. Hubungan dalam suatu kelompok harus memberikan pengaruh kepada setiap anggotanya. Tingkat pengaruh tersebut diantara mereka dapat berbeda; (3) *Grup structure with diferent degress of status*. Dalam kelompok selalu ada perbedaan tingkat/status, karena akan selalu ada pimpinan dan pengikut; (4) *Standard norms and values*. Karena kelompok terbentuk untuk mencapai tujuan bersama, maka biasanya pembentukannya disertai tingkah laku dan sistem nilai bersama. Anggota kelompok diharapkan mengikuti pola tersebut (Wijaya 2017).

Para ahli baik dari sosiolog maupun psikolog banyak mengemukakan teorinya terkait dengan bentuk-bentuk kelompok dan asal mula terbentuknya kelompok. Para ahli kebanyakan mempelajari perilaku social dari orang-orang yang ada di dalam organisasi dan mengidentifikasi baik dari persamaan maupun perbedaannya. Berikut ini beberapa bentuk dan jenis kelompok sesuai dengan karakteristik yang menyertainya.

Atas Dasar Ukuran Kelompok.

Kelompok Kecil (small group)

Suatu kelompok dapat digolongkan kedalam bentuk kelompok kecil apabila ukurannya mulai dari dua sampai dengan 20 orang (Slamet 2003). Infante dan De Vito

malah menetapkan batas minimal 15 orang. Alasannya adalah ketika suatu kelompok beranggotakan lebih dari 15 orang, maka akan sulit untuk kelompok tersebut bertukar informasi. Jumlah idealnya adalah antara tujuh hingga 10 orang. Makin besar jumlahnya makin renggang hubungan orang yang ada dalam kelompok (Saleh n.d.).

Kelompok Besar (large group)

Anggota kelompok diatas 20 orang sampai 30 orang. Kelompok yang memiliki jumlah anggota lebih dari jumlah tersebut ada baiknya dipecah dalam dua kelompok, tetapi dipayungi dalam group association (asosiasi kelompok atau gabungan kelompok)

Atas Dasar Hubungan diantara Anggota

Kelompok primer (Primary Grup)

Kelompok primer (*primary grup*) haruslah mempunyai suatu perasaan keakraban, kebersamaan, loyalitas dan mempunyai tanggapan yang sama atas nilai-nilai para anggotanya. Dengan demikian kelompok primer adalah kelompok yang kecil ukurannya, namun tidak semua kelompok kecil adalah kelompok primer. Ciri kelompok primer adalah kelompok-kelompok kecil yang agak langgeng (permanen) dan yang berdasar kenal mengenal secara pribadi antar anggotanya (Soekamto 2009) Menurut Cooley kualitas komunikasi pada kelompok primer dalam dan luas, hubungan antara anggota erat, bersifat personal dan langsung berhadapan muka (face to face) antara anggota-anggotanya, dan lebih menekankan aspek hubungan dari pada isi. Hubungan antara anggota kelompok primer biasanya disebut hubungan primer. Contoh kelompok primer antara lain adalah keluarga, kelompok kolega, kelompok permainan anak-anak, dan kelompok tetangga (Yusuf 2009) Kelompok keluarga merupakan kelompok yang paling penting, karena sifat keakraban dalam kelompok ini tidak ada yang melebihinya.

Kelompok Sekunder (*secondary group*) merupakan kelompok besar yang terdiri dari banyak orang, hubungannya bersifat impersonal, segmentasi dan didasarkan pada asas mamfaat. Terkesan sebagai kelompok-kelompok yang kurang akrab, agak sementara umurnya, dan kurang langsung hubungan antar orang-orang dalam kelompok tersebut. Bukan keakraban tetapi waktu yang sepiantas lalu yang menjadi ciri utama kelompok sekunder. Hubungan-hubungan di antara para anggota kelompok ini di sebut hubungan sekunder. Contoh kelompok sekunder adalah serikat pekerja, mitra dagang, perkumpulan politik, Jemaah keagamaan, persatuan olah raga, koperasi, persatuan orang tua murid dan lain lain. Syarat dan sifat kelompok primer dan sekunder saling mengisi, dan dalam kenyataan tidak dapat dipisahkan secara mutlak (Soekamto 2009).

Adapun Struktur kelompok dibedakan menjadi Kelompok Formal Kelompok formal adalah suatu kelompok yang sengaja dibentuk untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Anggota-anggota biasanya diangkat oleh organisasi. Tetapi itu tidak harus sedemikian pada setiap kasus. Sejumlah orang yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu merupakan bentuk bentuk dari kelompok formal ini. contoh dari kelompok formal ini antara lain komite atau panitia, unit-unit kerja tertentu seperti bagian laboratorium, riset dan pengembangan, tim manajer, kelompok tukang pembersih, dan lain sebagainya. Kelompok informal Adapun kelompok informal adalah suatu kelompok yang tumbuh dari proses interaksi, daya tarik dan kebutuhan-kebutuhan seseorang. Anggota kelompok tidak diatur dan diangkat, keanggotaan ditentukan oleh daya tarik bersama dari individu dan kelompok. Kelompok informal ini sering timbul berkembang dalam kelompok formal, karena adanya beberapa anggota yang secara tertentu mempunyai nilai-nilai yang sama yang perlu ditularkan sesama anggota lainnya. Kadangkala kelompok informal berkembang atau keluar dari organisasi formal. Atas Dasar Fungsi Kelompok Kelompok Sosial merupakan himpunan manusia atau pergaulan antar manusia yang tidak

terikat dengan tugas kedinasan dan terutama mempunyai fungsi atau tugas untuk mencari kesenangan dan kepuasan bagi anggotanya. Tujuan utama bukanlah semata-mata mengejar prestasi, tetapi hanyalah mengejar kesenangan fisik, baik jasmani maupun rohani bagi para anggotanya. Bentuknya bisa kelompok olah raga, kelompok pengajian dan lain sebagainya, Kelompok tugas :Merupakan kelompok yang segala sesuatu harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan , sehingga pembagian tugas dan penyelesaian tugas merupakan hal yang diutamakan. Misalnya kelompok dokter ahli jantung, kelompok pemadam kebakaran, dan lain-lain. Sama seperti kelompok formal dan informal, antara kelompok social dan kelompok tugas juga bersifat kontinum.Contohnya adalah kelompok tani, ada tugas tertentu yang harus dikerjakan bersama oleh anggota-anggotanya dalam kelompok tersebutUn, tetapi ada aspek sosialnya juga (Badeni 2013).

Atas Dasar Terpaan Perubahan

Berdasarkan sifat kelompok terhadap terpaan perubahan,maka dikenal ada jenis kelompok terbuka dan kelompok tertutup. (1) *Kelompok terbuka*, Kelompok terbuka adalah suatu kelompok yang secara tetap mempunyai rasa tanggap akan perubahan dan pembaharuan; (2) *Kelompok tertutup*, Kelompok yang kecil kemungkinannya untuk menerima perubahan atau pembaharuan. Kelompok tertutup ini cenderung untuk tetap menjaga kestabilan yang telah ada.

Perbedaan antara kelompok terbuka dan tertutup minimal bisa dilihat dari empat dimensi diantaranya adalah: (1) Perubahan keanggotaan kelompok. Suatu kelompok terbuka secara tepat dapat dengan bebas menerima dan melepas nagota-anggotanya, sedangkan anggota tertutup memelihara kestabilan anggota kelompok dengan sedikit sekali kemungkinan adanya penambahan dan pelepasan anggotanya setiap saat; (2) Kerangka referensi. Pada kelompok terbuka terdapat kemungkinan kebebasan menerima dan melepaskan anggota. Anggota baru ini membawa perspektif baru bagi kelompok. Anggota –anggota baru tersebut mempunyai banyak ide-ide baru dan segar untuk meningkatkan kegiatan kelompok dan memecahkan persoalan-persoalan yang ada. anggota Pada anggota tertutup kestabilan keanggotaan sangat diutamakan, maka kerangka referensinya sempit; (3) Perspektif Waktu. Dalam pespektif waktu kelompok terbuka lebih berpikir untuk masa sekarang dan masa depan yang dekat. Hal ini disebabkan kelompok ini tidak stabil keanggotaanya dan kecenderungannya secara tetap dan menerima perubahan dan pembaharuan.kelompok tertutup mampu memelihara horizon waktu dalam perspektif janhka panjang. Banyak dari anggota kelompok tertutup ini menimbulkan sejarah masa lalu dan mengharapkan bisa melanjutkan untuk masa yang panjang. Orientasi masa depan selalu dikaitkan dengan sejarah masa lalu; (3) Keseimbangan. Keseimbangan adalah keadaan suatu system yang menjaga kestabilan setelah mengalami keadaan yang porak poranda. Keadaan tidak seimbang, tidak selaras dan adanya keporak-porandaan jelas merupakan suatu hal yang merugikan bagi pelaksanaan kerja suatu kelompok. Oleh karena itu, kelompok terbuka lebih mengarah pada kurang keseimbangan, dibandingkan dengan kelompok tertutup yang mengutamakan keseimbangan. Kelompok terbuka lebih memiliki mobilisasi yang tinggi terhadap penerimaan anggota baru yang membawa ide-ide atau gagasan baru sehingga suatu system yang belum lama berjalan atau dilaksanakan ada kemungkinan berubah dengan cepat.

Atas Dasar Identifikasi diri

Dibedakan menjadi: Kelompok *in-group*, Kelompok in-group (kelompok sendiri) adalah suatu kelompok yang dipandang oleh seseorang sebagai miliknya dan mewakili identitasnya; Kelompok *out-group*, Kelompok *out-group* (kelompok luar) adalah

kelompok yang tidak mewakili identitas diri seseorang dan orang tersebut tidak merasa memiliki kelompok tersebut. Jenis kelompok in group dan out group ini bisa terdapat pada kelompok primer maupun sekunder, dan batasannya bisa atas dasar geografis, suku bangsa, ideology, bahasa, profesi ataupun kekerabatan.

Atas Dasar Keanggotaan Kelompok, dibedakan menjadi: (1) Kelompok Keanggotaan (*membership group*), merupakan suatu kelompok yang setiap orang secara fisik menjadi anggota kelompok, (2) Kelompok rujukan (*Reference group*), Setiap kelompok yang di dalam kelompok tersebut seorang melakukan referensi atasnya, untuk membentuk pribadi dan tingkah lakunya (Soekanto 2009). Seseorang mempergunakan kelompok tersebut sebagai ukuran untuk evaluasi dirinya. Menjadi model atau penuntun bagi keputusan atau tindakannya, dan atau sebagai sumber dari nilai-nilai dan sikap pribadinya. Kelompok referensi bisa berfungsi : komparatif atau normative, atau dapat dikatakan bahwa kelompok referensi bisa memberi dua fungsi bagi seseorang untuk menilai dirinya, yaitu: (1) Fungsi Perbandingan Sosial, dalam fungsi ini seseorang menilai dirinya dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Dari hasil perbandingan ini dapat menilai dirinya dengan orang lain; (2) Fungsi Pengesahan Sosial, dalam fungsi ini seseorang mempergunakan kelompok sebagai suatu ukuran menilai sikap, kepercayaan dan nilai-nilai yang dimilikinya. Dengan kata lain kelompok dipergunakan sebagai pembandingan untuk menilai diri seseorang.

Atas Dasar Penyelesaian Masalah.

Dilihat dari cara kelompok menghadapi suatu masalah, dan mengajak anggota untuk terlibat dalam menyelesaikan masalah, maka ada dua jenis pendekatan yang bisa dilakukan kelompok, yaitu: (1) Kelompok Deskriptif. Kelompok yang dominan melakukan pemecahan masalah dengan pendekatan deskriptif, yakni membantu anggota-anggota kelompok memahami bagaimana biasanya memecahkan masalah, dengan mengklasifikasikan masalah berdasarkan proses pembentukan alami dari apa yang dilihat, dirasa dan dipikirkannya setiap anggota, lalu menyepakati secara bersama dan menyelesaikan masalah kelompok tersebut; (2) Kelompok Preskriptif. Kelompok yang menggunakan agenda yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk membantu kelompok memecahkan masalah secara efisien dan efektif. Pendekatan preskriptif menawarkan saran-saran spesifik bagi pengembangan kelompok, dan menggunakan langkah-langkah rasional anggota untuk mencapai tujuan (Cragan, JF, Wright 1996).

Atas dasar Pola Interaksi

Berdasarkan pola interaksinya, kelompok dibedakan menjadi dua yaitu: (1) Kelompok co-acting. Kelompok co acting adalah kelompok yang masing-masing anggotanya dapat bertindak sendiri, tetapi semua mengarah tercapainya tujuan kelompok (tujuan bersama). Di dalam jenis kelompok ini diperlukan adanya koordinasi. Contohnya adalah tim olahraga panahan, tim olahraga renang, atau pada perusahaan besar, sering membagi-bagikan pekerjaan ke dalam kelompok kecil. Masing-masing kelompok atau bagian tersebut mengerjakan hal berbeda, tetapi semuanya mengarah ke keuntungan bersama (tujuan perusahaan); (2) Kelompok counter-acting. Kelompok yang terbelah karena masing-masing anggota mempunyai tujuan yang berbeda /berlawanan atau malah bersaing untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, tujuan kelompok dapat tercapai apabila antar anggotanya melakukan kegiatan yang saling berkompetisi. Contohnya adalah klub bulutangkis dan tinju yang sedang menyeleksi prestasi klubnya.

Tahap Perkembangan Kelompok

Ada lima tahap perkembangan kelompok menurut Robbins dan Judge atau lebih dikenal dengan model lima tahap: (1) Tahap Pembentukan (*forming*): tahap pertama dalam perkembangan kelompok yang dicirikan oleh banyaknya ketidakpastian. Mengenai struktur, maksud dan tujuan, dan kepemimpinan kelompok. Pada tahap ini dicirikan oleh banyak ketidakpastian mengenai maksud, struktur, dan kepemimpinan kelompok. Para anggota melakukan uji coba untuk menemukan tipe-tipe perilaku apakah yang dapat dasar-dasar perilaku kelompok dan memahami tim kerja diterima dengan baik. Tahap ini selesai ketika para anggota telah mulai berfikir tentang diri mereka sendiri sebagai bagian dari kelompok. (2) Tahap keributan (*storming*): Tahap kedua dalam perkembangan kelompok dicirikan oleh konflik didalam kelompok, artinya para anggota menerima baik eksistensi kelompok, tetapi melawan adanya kendala-kendala yang dikenalkan oleh kelompok terhadap individualitas. Tahap keributan adalah tahap konflik di dalam kelompok (*intragroup*); (3) Tahap Penormaan (*norming*): tahap ketiga dalam perkembangan kelompok, dicirikan oleh hubungan akrab dan kekohesifan (kesaling tertarik) tahap penormaan adalah tahap di mana berkembang hubungan yang akrab dan kelompok menunjukkan sifat kohesif (saling tarik). Sudah ada rasa memiliki identitas kelompok dan persahabatan yang kuat. Tahap ini selesai jika telah terbentuk struktur kelompok yang kokoh dan menyesuaikan harapan bersama atas apa yang disebut sebagai perilaku anggota yang benar; (4) Tahap pengerjaan (*performing*): tahap keempat dalam perkembangan kelompok, dimana kelompok tersebut sepenuhnya berfungsi dan diterima dengan baik; dan (5) Tahap penundaan (*adjourning*): tahap terakhir dalam perkembangan dengan ciri kepedulian untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan, bukan melaksanakan tugas (Wijaya 2017).

Teori-Teori Pembentukan Kelompok

Teori-Teori Pembentukan Kelompok terdiri atas: (1) Teori Kedekatan (*Propinquity*). Teori kedekatan menjelaskan tentang adanya aliansi diantara orang-orang tertentu. Seseorang berhubungan dengan orang lain disebabkan adanya kedekatan ruang dan daerahnya; (2) Teori interaksi (George Homans). Teori interaksi berdasarkan pada aktivitas, interaksi dan sentiment (perasaan atau emosi) yang berhubungan secara langsung. Ketiganya dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Semakin banyak aktivitas seseorang dengan orang lain, semakin beraneka interaksinya dan semakin kuat tumbuhnya sentiment yang ditularkan; (b) Semakin banyak interaksi diantara orang-orang, maka semakin banyak kemungkinan aktivitas dan sentiment yang ditularkan pada orang lain; dan (c) Semakin banyak aktivitas dan sentiment yang ditularkan pada orang lain, dan semakin banyak sentiment orang dipahami oleh orang lain, maka semakin banyak kemungkinan ditularkannya aktivitas dan interaksi-interaksi.

Teori Keseimbangan (Theodore Newcomb). Teori keseimbangan menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada orang lain adalah didasarkan atas kesamaan sikap (seperti: agama, politik, gaya hidup, perkawinan, pekerjaan, otoritas) di dalam menanggapi suatu tujuan.

Teori Pertukaran. Teori ini ada kesamaan fungsinya dengan teori motivasi dalam bekerja. Teori kedekatan, interaksi, keseimbangan, semuanya memainkan peranan di dalam teori ini. Secara praktis pembentukan kelompok bisa saja terjadi dengan alasan ekonomi, keamanan, atau alasan sosial. Para pekerja umumnya memiliki keinginan afiliasi kepada pihak lain (Kuspriani n.d.).

Dasar Daya Tarik Antar Individu (Interpersonal Attraction)

Keinginan untuk melakukan kontak dengan orang lain pada umumnya dilandasi oleh adanya imbalan sosial yang diperoleh individu jika berhubungan dengan orang lain. Faktor awal dalam proses ketertarikan adalah kita menjadi kenal dengan orang-orang yang mengalami kontak dengan kita, respons awal kita (terhadap penampilan misalnya) yang seringkali merupakan akibat dan reaksi emosional kita, kemiripan itu penting dan interaksi yang menyenangkan sangatlah penting. Kita dapat melakukan analisa terhadap fenomena ini dan dua hal yaitu perbandingan sosial (social comparison) dan dukungan emosional (emotional support). Berdasarkan analisa perbandingan sosial kita membutuhkan orang lain sebagai standar untuk mengevaluasi perilaku kita, sedangkan hubungan dengan orang lain akan memberikan dukungan emosional dalam bentuk perhatian dan kasih sayang.

Selain dua tipe ganjaran (social reward) yang utama yang dapat diberikan orang lain terhadap diri kita, hubungan dengan orang lain dapat memberikan tambahan ganjaran lainnya yaitu dapat memberikan perasaan positif yang dihubungkan dengan kedekatan (keintiman) hubungan antar pribadi, persahabatan, afeksi, komunikasi dan cinta. Kedua, orang lain dapat memberikan berbagai tipe perhatian kepada kita dalam bentuk penghargaan, pengakuan, status dan sebagainya.

Sementara itu dan pendapat Henry Murray dan David McClelland serta McAdam (dalam Dayakisni, 2006:157) terdapat dua motif sosial yang mendorong seseorang untuk melakukan hubungan dengan orang lain yaitu: (1) Need of Affiliation (kebutuhan untuk berafiliasi) adalah keinginan untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan interpersonal yang memberi ganjaran; (2) Need of Intimacy (kebutuhan untuk berhubungan intim) yaitu memilih hubungan yang hangat, dekat dan komunikatif.

Selain kedua kebutuhan diatas terdapat pula kebutuhan untuk stimulasi positif (need for positive stimulation), kebutuhan akan perhatian (need for attention), kebutuhan akan dukungan sosial (need for social support) dan kebutuhan akan perbandingan sosial (need for social comparison) (Baron & Byrne, 2004: 277-278).

Kebutuhan afiliasi yang tinggi mendorong perilaku sosial yang aktif dan terkendali (controlling social behaviour) dengan penekanan pada keleluasaan dan kuantitas hubungan sosial. Sedangkan kebutuhan untuk melakukan hubungan intim mendorong perilaku sosial yang lebih pasif dan kurang terkendali dengan penekanan pada kedalaman dan kualitas hubungan sosial.

Brehn dan Kassin (1993) menyatakan bahwa istilah daya tarik interpersonal digunakan untuk merujuk secara khusus keinginan seseorang untuk mendekati orang lain (dalam Dayakisni, 2006:158). Sedangkan Bringham (1993) menyatakan bahwa daya tarik interpersonal adalah kecenderungan untuk menilai seseorang atau suatu kelompok secara positif, untuk mendekatinya dan untuk berperilaku secara positif kepadanya. Pembahasan tentang faktor-faktor yang menentukan daya tarik interpersonal ini sangat penting karena mempengaruhi reaksi pada tahap awal pertemuan hubungan dengan orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor yang mendukung daya tarik interpersonal dapat dibedakan dalam konteks personal dan situasional. Faktor personal adalah faktor-faktor yang berasal dari karakteristik pribadi kita. Misalnya sesuatu yang menyebabkan individu tertarik pada saat tertentu dengan orang lain adalah karena pada saat itu suasana hati (mood) yang bersangkutan sedang kesepian. Sedangkan faktor situasional adalah berasal dari sifat-sifat obyektif (karakteristik) persona stimuli. Misalnya yang menyebabkan individu satu tertarik kepada individu yang lain adalah karena yang bersangkutan berwajah tampan atau cantik.

Pada umumnya beberapa faktor yang dianggap sangat penting dalam menentukan daya tarik interpersonal adalah:

Kesamaan (similarity). Kita cenderung menyukai orang yang sama dengan kita dalam sikap, minat, nilai, latar belakang dan kepribadian. Mengapa kesamaan menjadi faktor penting sebagai penentu daya tarik interpersonal.

Kedekatan (proximity). Pada penelitian mengenai ketertarikan, orang cenderung menyukai mereka yang tempat tinggalnya berdekatan. Persahabatan lebih mudah timbul diantara tetangga yang berdekatan. Atau diantara mahasiswa yang berdekatan. Semakin dekat jarak fisik, semakin besar kemungkinan bahwa dua orang mengalami kontak secara berulang atau mengalami repeated exposure. Repeated exposure adalah kontak yang terus menerus dengan sebuah stimulus, dimana paparan berulang terhadap stimulus akan berakibat pada evaluasi terhadap stimulus tersebut (Zajonc, 1968 dalam Baron & Byrne, 2004:264).

Keakraban (familiarity)

Semakin seringnya kita berhadapan dengan seseorang akan meningkatkan rasa suka kita terhadap orang tersebut. Sebagaimana hasil penelitian Robert Zajonc tentang efek terpaan (more exposure effect) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa orang akan mengembangkan perasaan positif pada obyek dan individu yang sering mereka lihat (dalam Dayakisni, 2006:161). Mungkin hal ini bisa dikutipkan dan ungkapan dalam bahasa Jawa "wiling tresno jalaran soko kulino" (jatuh cinta karena sering atau terbiasa bertemu) dimana rasa cinta tumbuh dan berkembang seiring intensitas keakraban yang terjalin antar individu.

Daya Tarik Fisik. Ketika kita suka -atau tidak suka- kepada seseorang pada pandangan pertama, reaksi ini mengindikasikan bahwa sesuatu mengenai orang itu memunculkan afek positif atau negatif. Kemungkinan, reaksi semacam ini didasarkan pada pengalaman dimasa lalu, stereotip, dan atribusi yang mungkin relevan atau tidak. Misalnya jika seorang asing mengingatkan kita pada seseorang yang kita ketahui atau kita suka, maka kita cenderung menyukainya, begitupun sebaliknya, ketika kita memiliki stereotip terhadap kelompok tertentu maka kita cenderung tidak menyukainya. Namun, reaksi terhadap karakteristik superficial terjadi cukup sering, meskipun kadangkala tak masuk akal. Hal ini sebagian besar dipengaruhi oleh daya tarik fisik (physical attractiveness).

Kemampuan (ability). Menurut teori pertukaran sosial dan reinforcement, ketika orang lain memberi ganjaran atau konsekuensi yang positif terhadap diri kita, maka kita cenderung ingin bersamanya dan menyukainya. Orang yang mampu, kompeten dan pintar dapat memberi beberapa ganjaran (keuntungan) kepada kita. Mereka dapat membantu kita menafsirkan kejadian-kejadian yang ada, dan sebagainya. Hal-hal seperti ini menyebabkan orang yang memiliki kompetensi, pintar, lebih.

Tekanan Emosional (stress). Bila individu berada dalam situasi yang mencemaskan atau menakutkan ia cenderung menginginkan kehadiran orang lain. Dan hal ini lama kelamaan akan menimbulkan rasa suka kepada orang yang menemaninya tersebut. Hasil penelitian Schachter (dalam Dayakisni, 2006:164) menunjukkan bahwa subyek dengan rasa takut tinggi lebih ingin berafiliasi dibandingkan subyek dengan rasa takut rendah. Semakin besar rasa takut maka semakin besar pula keinginan untuk berafiliasi dengan orang lain.

Munculnya perasaan/mood yang positif (positive emotional arousal). Keadaan emosi kita (gembira, sedih, takut dan lain-lain) pada suatu waktu akan mempengaruhi persepsi, kognisi, motivasi, pengambilan keputusan dan ketertarikan interpersonal (Baron & Byrne, 2004:268-269). Psikolog sering menggunakan istilah afek (affect) yaitu keadaan emosional seseorang, perasaan dan suasana hati. Kita cenderung tertarik atau suka kepada orang dimana kehadirannya bersamaan dengan munculnya perasaan positif, bahkan ketika perasaan positif tersebut tidak berkaitan dengan perilaku orang yang dimaksud. Beberapa

telaah penelitian menunjukkan bahwa kita cenderung tertarik pada orang-orang yang kita jumpai saat di sekeliling kita menyenangkan.

Harga diri yang rendah. Penelitian yang dilakukan Elaine Walster menarik kesimpulan bahwa bila harga dirinya direndahkan maka hasrat berafiliasi individu akan bertambah dan is makin responsif untuk menerima kasih sayang dan orang lain.

Kesukaan secara timbal balik (*reciprocal liking*). Ketika kita mengetahui orang lain menyukai kita maka kita dapat mengharapkan ganjaran (*reward*) dari mereka. Karena itu, mengetahui kita disukai merupakan ganjaran yang menguatkan. Kita dapat mengharapkan orang lain membantu kita di masa yang akan datang dan kita juga akan mengalami perasaan baik atau positif menghadapi suatu kenyataan bahwa orang lain memikirkan tentang kita menjadi teman (meningkatkan harga diri). Maka kesukaan akan melahirkan kesukaan dan rasa seperti persahabatan biasanya memberikan arti bahwa persahabatan itu akan kembali lagi. Hubungan timbal balik merupakan sesuatu yang kompleks, menyebabkan kita berperilaku dalam cara-cara yang menyenangkan orang lain tersebut, sehingga menyebabkan orang lain itupun akan berbalik menyukai kita juga.

Ketika yang berlawanan saling tertarik: saling melengkapi (*complementary*). Kita telah melihat bahwa kesamaan sikap dan nilai mendorong meningkatnya daya tarik. Namun bagaimana dengan fenomena sadistik dan masochisme? Keduanya tampak benar-benar tidak sama, sadistik menyukai untuk melukai orang lain sedangkan masochisme justru senang diperlakukan kasar oleh orang lain. Dalam hal ini terlihat daya tarik yang berlawanan. Individu yang memiliki kepribadian dominan tidak akan berhubungan lebih lama dengan orang lain yang dominan juga. Individu yang dominan membutuhkan pasangan yang submisif yang akan membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan diantara mereka. Perilaku yang saling melengkapi adalah mungkin untuk tingkah laku yang dominan submisif.

Teori-Teori Organisasi

Organisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah (1) kesatuan (susunan dsb) yg terdiri atas bagian-bagian (orang dsb) dll perkumpulan dsb untuk tujuan tertentu; (2) kelompok kerja sama antara orang-orang yg diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi dalam arti statis (sebagai sesuatu yang tidak bergerak/diam), dan organisasi dalam arti dinamis (organisme sebagai suatu organ yang hidup, suatu organisme yang dinamis/proses kerjasama antara orang-orang yang tergabung dalam suatu wadah tertentu untuk mencapai tujuan bersama seperti yang telah ditetapkan secara bersama pula).

Organisasi ditandai adanya kepemimpinan, dan hal ini termasuk kedalam salah satu faktor penting bagi keorganisasian, seperti ungkapan Davis yang menyebutkan bahwa "Organization is any group of individual that is working toward some common end under leadership." (organisasi adalah suatu kelompok orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama dibawah kepemimpinan (Davis, 1951,). Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan masalah organisasi sehingga dapat lebih berhasil bahkan pada gilirannya organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan, adapun yang dimaksud masalah itu sendiri adalah segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan. Masalah yang dihadapi oleh organisasi sangat kompleks dari setiap masalah organisasi yang sangat kompleks itu memunculkan berbagai kajian untuk lebih memahami efektifitas organisasi. Dari usaha intelektual itu kemudian berkembanglah berbagai teori organisasi dengan berbagai kaidah dan rumusnya.

Ada 9 macam teori organisasi yaitu teori organisasi klasik, teori organisasi

birokrasi, teori organisasi human relations, teori organisasi perilaku, teori proses, teori organisasi kepemimpinan, teori organisasi fungsi, teori organisasi pembuatan keputusan dan teori organisasi kontingensi.

Teori Organisasi Klasik. Teori organisasi klasik disebut juga teori organisasi tradisional, teori organisasi spesialisasi, atau teori struktural. Ada 10 macam prinsip organisasi diantaranya : (1) prinsip penetapan tujuan yang jelas; (2) prinsip kesatuan perintah; (3) prinsip keseimbangan; (4) prinsip pendistribusian pekerjaan; (5) prinsip rentangan pengawasan; (6) prinsip pelimpahan wewenang; (7) prinsip departementasi; (8) prinsip penetapan pegawai yang tepat; (9) prinsip koordinasi dan (10) prinsip pemberian balas jasa yang memuaskan.

Teori Birokrasi. Pada dasarnya teori organisasi birokrasi menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan strategi sebagai berikut: (1) Pembagian dan penugasan pekerjaan secara khusus; (2) Prinsip hierarki atau bawahan hanya bertanggung jawab kepada atasannya langsung; (3) Promosi didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja, dan dilindungi dari pemberhentian sewenang-wenang dan yang demikian disebut prinsip loyalitas; (4) Setiap pekerjaan dilaksanakan secara tidak memandang bulu, tidak membedakan-bedakan status sosial, tidak pilih kasih. Strategi ini dinamakan prinsip impersonal; (5) Tiap-tiap tugas dan pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan menurut suatu sistem tertentu berdasarkan kepada data peraturan yang abstrak. Strategi ini dinamakan prinsip uniformitas.

Teori Human Relations. Teori ini disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antara manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan atau the human relations theory. Suatu hubungan dikatakan hubungan kemanusiaan apabila hubungan tersebut dapat memberikan kesadaran dan pengertian sehingga pihak lain merasa puas. Pengertian tersebut dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu hubungan manusia secara luas dan secara sempit. Dalam arti luas hubungan kemanusiaan adalah hubungan antara hubungan seseorang dengan orang lain yang terjadi dalam suatu situasi dan dalam semua bidang kegiatan atau kehidupan untuk mendapatkan suatu kepuasan hati.

Teori Organisasi perilaku. Teori ini disebut merupakan suatu teori yang memandang organisasi dari segi perilaku anggota organisasi. Teori ini berpendapat bahwa baik atau tidaknya, berhasil tidaknya organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan berasal dari para anggotanya.

Teori Organisasi Proses. Suatu teori yang memandang organisasi sebagai proses kerjasama antara kelompok orang yang tergabung dalam suatu kelompok formal. Teori ini memandang organisasi dalam arti dinamis, selalu bergerak dan didalamnya terdapat pembagian tugas dan prinsip-prinsip yang bersifat umum (Universal).

Teori Organisasi Kepemimpinan. Teori ini beranggapan bahwa berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapa jauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif, adapun sedikitnya kajian atas teori organisasi yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan dapat dibedakan atas: Teori Otokratis, Teori Demokrasi, Teori kebebasan (Teory laissez faire), Teori Paternalisme, Teori Personal atau pribadi dan Teori Non-Personal.

Teori Organisasi Fungsi. Fungsi adalah sekelompok tugas atau kegiatan yang harus dijalankan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan sebagai pemimpin atau manager guna mencapai tujuan organisasi. Sekelompok kegiatan yang menjadi fungsi seorang pemimpin atau manager terdiri dari kegiatan menyusun perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), pemberian motivasi atau bimbingan (Motivating), pengawasan (Controlling), dan pengambilan keputusan (Decision making).

Teori Pengambilan Keputusan. Teori ini berlandaskan pada adanya berbagai keputusan yang dibuat oleh para pejabat disetiap tingkatan, baik keputusan di tingkat puncak yang memuat ketentuan pokok atau kebijaksanaan umum, keputusan di tingkat menengah yang memuat program-program untuk melaksanakan keputusan administratif, maupun keputusan di tingkat bawah.

Teori Kontingensi (Teori Kepentingan). Teori ini berlandaskan pada pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap situasi harus dianalisis sendiri. Dari semua teori ini, tidak satu teori pun yang dianggap paling lengkap atau paling sempurna, teori-teori itu satu sama lain saling mengisi dan saling melengkapi. Teori dianggap baik dan tepat apabila mampu memperhatikan dan menyesuaikan dengan lingkungan dan mampu memperhitungkan situasi-situasi tertentu.

KESIMPULAN

Greenberg dan Baron mendefinisikan kelompok sebagai kumpulan dari dua individu atau lebih yang berinteraksi yang menjaga pola hubungan yang stabil, berbagai tujuan bersama, dan merasakan diri mereka menjadi sebuah kelompok, Gito Sudarmo memberikan definisi kelompok sebagai dua atau lebih berkumpul dan berinteraksi saling bergantung untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi menjelaskan bahwa kelompok adalah dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung untuk mencapai sasaran tertentu.

Para ahli baik dari sosiolog maupun psikolog banyak mengemukakan teorinya terkait dengan bentuk-bentuk kelompok dan asal mula terbentuknya kelompok. Para ahli kebanyakan mempelajari perilaku social dari orang-orang yang ada di dalam organisasi dan mengidentifikasi baik dari persamaan maupun perbedaannya. Berikut ini beberapa bentuk dan jenis kelompok sesuai dengan karakteristik yang menyertainya. **Dasar Ukuran Kelompok** 1). Kelompok Kecil (*small group*) 2). Kelompok Besar (*large group*) 3) kelompok atau gabungan kelompok) **Atas Dasar Hubungan diantara Anggota** 1). Kelompok primer (*Primary Grup*) 2). Kelompok Sekunder (*secondary group*. **Atas Dasar Struktur Kelompok** 1). Kelompok Formal 2). Kelompok informal. **Atas Dasar Fungsi Kelompok** 1). Kelompok Sosial 2). Kelompok tugas. **Atas Dasar Terpaan Perubahan** 1). Kelompok terbuka 2). Kelompok tertutup. Pendapat Henry Murray dan David McClelland serta McAdam (dalam Dayakisni, 2006:157) terdapat dua motif sosial yang mendorong seseorang untuk melakukan hubungan dengan orang lain yaitu: *Need of Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi) adalah keinginan untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan interpersonal yang memberi ganjaran. *Need of Intimacy* (kebutuhan untuk berhubungan intim) yaitu memilih hubungan yang hangat, dekat dan komunikatif.

Teori ini beranggapan bahwa berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapa jauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif, adapun sedikitnya kajian atas teori organisasi yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan dapat dibedakan atas Teori Otokratis, Teori Demokrasi, Teori kebebasan (*Teory laissez faire*), Teori Paternalisme, Teori Personal atau pribadi dan Teori Non-Personal.

REFERENSI

- Badeni, B. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
Cragan, JF, Wright, D. W. T. 1996. *Theory and Research in Small Group Communication*. 2nd Ed. MN. Burgess: Burgess.

- D.I, Mulyana. 2007. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuspriani, Lista. n.d. *Makalah Perlaku Kelompok Dan Interpesonal*.
- V. Rivai and Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press. 2011. 2012. V. Rivai and Mulyadi,. Jakarta: Rajawali Press.
- Saleh, Amirudin. n.d. *Modul UT LUHT 4329/Modul I. Perilaku Organisasi*. UT.
- Slamet, M. 2003. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: ITB Press.
- Soekamto, S. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. edited by S. S. S. P. C. ke-29. J. R. G. P. 2009 Soekamto. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarmo, G. 2000. *G. Sudarmo, Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: GPFE, 2000. Yogyakarta: GPFE.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A. & Sears, D. O. 2009. *Psikologi Sosial*. Edisi kedu. Jakarta.: Penerbit Kencana.
- De Vito, J. A. 2002. *The Interpersonal Communication Book*. . 7th Edit. New York: Harper Collin Publisher.
- W, Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, Chandra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Yusuf, Y. 2009. *Dinamika Kelompok, Kerangka Study Dalam Perspektif Psikologi Sosial*. Bandung: Armico.

