

BATASAN DAN UNSUR YANG MEMPENGARUHI DINAMIKA KELOMPOK

Dari prosesnya dinamika kelompok merupakan kekuatan sebagai akibat terjadinya proses perubahan penyesuaian (*adjustive change*) individu dengan individu yang lain, individu dengan kelompok dan sebagainya. Sedangkan dari hasilnya, dinamika kelompok merupakan kekuatan-kekuatan sebagai hasil atau pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pengaruh dari : besarnya kelompok, peran dan status seseorang dalam kelompok jaringan komunikasi, pemimpin dan situasi kepemimpinan dan tugas kelompok.

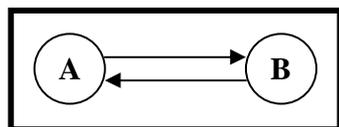
A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dinamika Kelompok

Dinamika dari sebuah kelompok dapat meningkat dan dapat pula turun. Ada beberapa hal atau faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu : besarnya kelompok (*size of group*), status dan peranan seseorang (*individuan role and status*), jaringan komunikasi (*the web of communication*), pimpinan dan suasana kepemimpinan (*leader and leadership situation*) dan tugas kelompok (*group task*).

Tiga faktor yang pertama berasal dari dalam, dari anggota kelompok (*internal factors*) sedangkan dua faktor yang terakhir berasal dari luar kelompok (*eksternal factor*). Bagaimana faktor-faktor tersebut di atas mempunyai pengaruh pada Dinamika Kelompok, akan dibahas berikut ini.

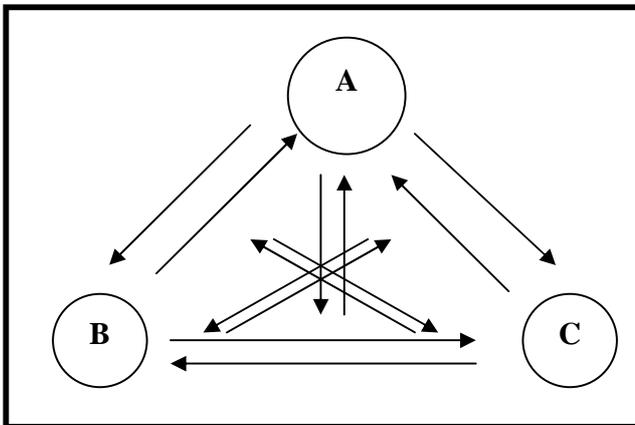
1. Besarnya Kelompok (*Size of The Group*)

Dua orang individu yang berada dalam lapangan psikologis yang sama sehingga memungkinkan terjadinya hubungan interaksi dan pengaruh-mempengaruhi, dapat dikatakan sebuah kelompok (*group*).



Gambar 3.1 Komunikasi antara dua individu

Pada gambar diatas terlihat dua orang individu, yaitu A dan B. Mula-mula A mengadakan aksi dan B bereaksi dan begitu juga seterusnya sehingga A dan B terjadi saling berhubungan timbal balik yang dinamakan interaksi. Dilihat dari Dinamika Kelompok, A dan B sudah merupakan satu kelompok, kendati pun sangat kecil A dan B disebut anggota kelompok dan berjumlah dua orang. Dua orang ini merupakan ukuran kelompok tersebut (*Size of The Group*). Dilihat dari gambar maka jumlah anggota sebanyak dua orang memungkinkan timbulnya hubungan timbal balik (potensial relationship) sebanyak dua pula. Bagaimana hanya bila jumlah anggota menjadi tiga orang atau lebih, berpakah potensial relation yang akan timbul ?



Gambar 3.2 Hubungan timbal balik (potensial relationship)

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa jika ukuran kelompok berjumlah tiga orang, maka potensial relationship akan berjumlah 12 buah garis potensial relationship. Pertambahan potensial relationship itu membuka jaringan lebih banyak lagi individu-individu yang dihubungi, sehingga meminta perhatian lebih banyak lagi. Ini mengakibatkan hubungan interpersonal tidak seintensif sebelumnya. Dengan lain perkataan intensitas hubungan interpersonal menjadi berkurang. Dengan demikian dapat disimpulkan lagi bahwa “dengan bertambahnya ukuran kelompok, maka potensial relationship bertambah pula tetapi intensitas hubungan interpersonal menjadi berkurang.

Hubungan yang tidak begitu intensif lagi, menyebabkan perhatian individu sukar untuk dipusatkan apalagi dikendalikan tanpa cara dan bantuan alat tertentu, seperti bantuan *Audio Visual Aid*. Jika terjadi seperti itu maka hubungan interpersonal kebanyakan berlangsung di dalam kelompok-kelompok kecil, sehingga dinamika hubungan dalam kelompok yang besar secara keseluruhan merosot.

2. Status Dan Peranan Seseorang (*Individuan Role And Status*)

Pada sebuah kelompok formal, peranan dan status individu biasanya dinyatakan secara jelas, bahkan ada pula yang tertulis, maka jalur hubungan interpersonal itu sudah ditentukan. Status mereka biasanya mengikuti jabatannya. Ketua sebagai pemimpin tertinggi mempunyai status lebih tinggi dari pada mereka yang duduk dalam jabatan seksi-seksi misalnya.

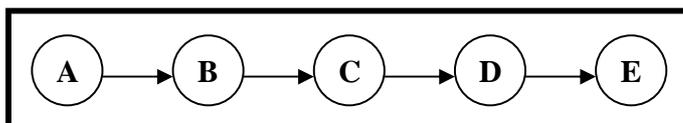
Hubungan interpersonal mengikuti aturan yang telah digariskan pula, bahkan dalam sidang pleni pun hubungan interpersonal pun disesuaikan pula dengan peranan dan status yang mereka sandang. Dalam keadaan biasa, ketua menjalankan peran sebagai pemegang kebijakan umum (*general policy*), koodinator keseluruhan kegiatan, pengarah kemana harus menuju dan keluar, biasanya bertindak sebagai juru bicara mewakili kelompok.

Peranan seperti itu mau tidak mau memberikan kepadanya suatu status lainnya. Andai kata ada perubahan, misalnya peranan dan tugas yang seperti itu dijalankan oleh bendahara atau oleh seksi tertentu maka biasanya terjadi kegoncangan, seperti sekedar bertanya-tanya, memboikot, tidak menjalankan tugas, bahkan protes, walk out dan sebagainya. Dalam keadaan demikian, dinamika kelompok mungkin bisa tinggi tetapi produktivitasnya pasti rendah. Ini membuktikan bahwa perubahan peranan individu dalam kelompok tidak begitu terikat oleh status dan diharapkan dinamika hubungan antar mereka tinggi, maka sebaliknya dipilih kelompok tidak formal (*informal group*).

3. Jaringan Komunikasi (*The Web Of Communication*)

Hubungan interpersonal dalam kelompok merupakan semacam jaringan yang merentang dari individu yang satu ke individu yang lain dari ketua ke anggota dan seterusnya dalam kelompok formal jaringan tersebut lebih kentara dan hampir dapat diduga, sebab hubungan-hubungan interpersonal dalam kelompok formal terbatas dan diatur oleh ketentuan yang ada, misalnya oleh pembagian tugas (*division of labor*) yang jelas dan hampir tetap (*permanent*). Ada beberapa tipe komunikasi yang perlu diketahui yaitu :

a. Tipe Rantai (Chain Type)

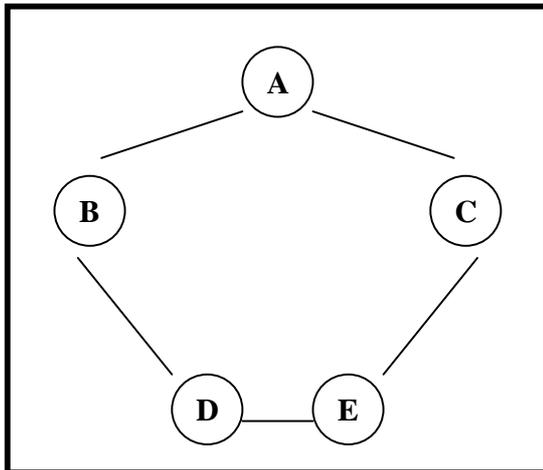


Gambar 3.3

A : Leader / Cummunicator

B : Member, **C** : Member, **D** : Member, **E** : Member

b. Tipe Lingkaran

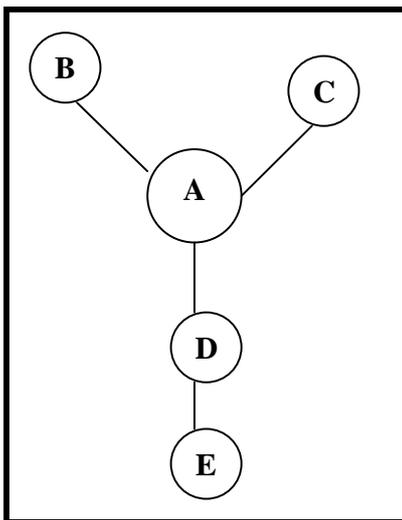


Gambar 3.4

A : Leader / Cummunicator

B : Member, **C** : Member, **D** : Member, **E** : Member

c. Tipe Huruf Y

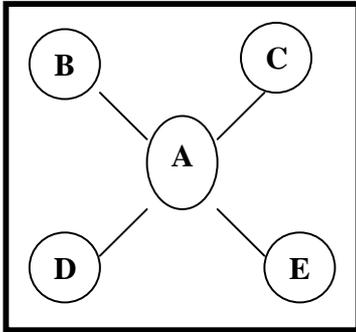


Gambar 3.5

A : Leader / Cummunicator

B : Member, **C** : Member, **D** : Member, **E** : Member

a. Tipe Roda.



Gambar 3.6

A : Leader / Cummunicator

B : Member, **C** : Member, **D** : Member, **E** : Member

Keempat macam jaringan komunikasi yang dilukiskan itu berbeda dalam tingkat sentralitasnya. Tipe roda merupakan contoh jaringan komunikasi yang dipusatkan (sentralisasi) dimana si **A** merupakan poros dan pusat arus informasi. Tipe **Y** merupakan sebuah contoh dari jaringan komunikasi yang agak desentralisasi, dimana si **A** merupakan pusat informasi, hanya saja kedudukan si **D** berubah menjadi perantara (mediator). Tipe rantai dan tipe lingkaran merupakan contoh-contoh jaringan komunikasi yang desentralisasi dimana si **A** menjadi pusat informasi, sedangkan si **C** dan **D** menjadi perantara. Pada tipe lingkaran si **B**, **C**, **D** dan **E** menjadi perantara.

Lebih jauh Leavitt berpendapat, bahwa kelompok dari tipe rantai dan tipe lingkaran kurang efisien dibandingkan dengan tipe roda dan huruf Y, karena kedua tipe tersebut (lingkaran dan rantai) membutuhkan banyak pesan untuk sampai pemecahan masalah. Dalam eksperimen, para anggota kelompok ditanya “sejauh manakah mereka menyukai kerja demikian “. Mereka yang kerja dalam kelompok dengan pola lingkaran dan rantai merasa paling puas, barangkali karena semua anggota merasa menjadi pusat informasi (merasa ikut terlibat/berperan sebagai pusat informasi)

Dalam tipe-tipe komunikasi yang disentralisasikan terutama dalam tipe rantai, orang-orang yang berada dalam jalur terakhir merasa tidak puas. Dengan demikian tampaknya

bahwa penampilan kelompok yang efisien tidak selalu sejalan dengan kepuasan para anggotanya, sehingga demi efisien mungkin saja kepuasan anggota dikorbankan. Meskipun diketahui bahwa jaringan komunikasi yang dipusatkan seperti tipe roda menghasilkan sesuatu dengan cepat dan tepat dibandingkan dengan tipe lingkaran. Akan tetapi hal ini hanya berlaku untuk memecahkan masalah yang sederhana. Untuk menghadapi masalah-masalah yang lebih kompleks perbedaan antara berbagai pola/tipe mulai berkurang. Memang benar apabila dihadapkan tipe lingkaran dibandingkan dengan tipe roda meminta persyaratan yang berat dimana proses harus mampu mengorganisasikan dan mengolah informasi sehingga dia menjadi jenuh dengan informasi dan permintaan yang terus meningkat

Dalam kehidupan sehari-hari perbedaan jaringan komunikasi ini tidak begitu dicanangka, terutama karena banyak waktu untuk mencapai efisiensi dan ganjaran-ganjaran berupa upah premi biasanya turut meningkatkan efisiensi. Pada kelompok formal misalnya sebuah organisasi, maka jaringan komunikasi itu mengikuti ketentuan yang telah digambarkan dalam organigram. Bila sesuatunya berjalan menurut garis atau jalur yang telah ditentukan, maka biasanya tidak terjadi sesuatu kelainan. Boasanya kelainan ini mengandung reaksi dari pihak lain, sedangkan reaksi inim pun mungkin pula mempengaruhi yang lainnya dan begitulah seterusnya.

Sebagai contoh, misalnya peranan yang seharusnya dilakukan oleh ketua, ternyata dikerjakan oleh salah satu Kepala Seksi atau Kepala Bagian, umpunya karena Ketua tidak mampu atau karena ambisi yang luar biasa dari Kepala Seksi. Ini mengundang reaksi dari Kepala Seksi lainnya, misalnya dengan memboikot kerja atau protes terbuka. Yang lain solider, mengikuti pula. Di lain pihak yang pro tetap bekerja. Ada yang pro dan kontra pada akhirnya kegoncangan tidak bisa dihindari. Tugas bisa terlambat selesainya. Pada kelompok tidak formal (informal group), seperti dalam sebuah keluarga, maka jaringan komunikasi itu walaupun ada tetapi tidak dinyatakan secara tegas apalagi secara tertulis. Di masyarakat manapun rasanya hampir tidak dijumpai jaringan komunikasi dalam keluarga itu tertulis oleh keluarga itu sendiri dan dinyatakan keluar. Yang ada pada umumnya dalam pihak luar, seperti peneliti yang membuat gambaran jaringan komunikasi tersebut berdasarkan keterangan dari pihak peneliti. Pembagian tugas (job diskription) keluarga itu ada, tetapi tidak tertulis dan seringkali berbeda dari satu keluarga dengan keluarga lainnya dan juga tergantung pada situasi dan masalah yang dihadapinya.

Dengan demikian ternyata bahwa walaupun tidak tertulis akan tetapi bila terjadi sesuatu hal yang mengakibatkan perubahan jaringan komunikasi, maka akan terjadi perubahan penyesuaian pula.

4. Pemimpin Dan Suasana Kepemimpinan (*Leader And Leadership Situation*)

Dalam sebuah kelompok yang mempunyai pimpinan, selain sesama anggota, pihak lain yang akan mempunyai arti dan mempengaruhi hubungan interpersonal adalah pimpinan. Bahkan karena fungsi, peranan dan statusnya maka dia boleh dikatakan “mengatur dan membatasi” hubungan interpersonal tersebut.

Dalam hubungannya dengan kehidupan suatu kelompok, maka pada pokoknya tugas seseorang pemimpin adalah mengarahkan kemana proses kerja bersama dalam kelompok itu harus menuju (*directing*) dan mengawasi serta mengatur hubungan interpersonal yang terjadi dalam kelompok yang dipimpinya itu demikian rupa agar menunjang tercapainya tujuan atau arah yang telah ditetapkannya (*controlling*). Karena keadaannya yang demikian itu, maka posisi pemimpin dalam kelompok menjadi penting sekali. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin biasanya mendasarkan pada cara tertentu, mungkin hasil ciptaannya sendiri dan mungkin pula meniru orang lain.

Mengingat hal-hal seperti itu, maka pengaruh seorang pemimpin pada kelompok yang dipimpinya itu ada betapa pun kecilnya. Bahkan pada kelompok-kelompok tertentu pengaruhnya sering kali disangkut-pautkan dengan “siapa yang memimpinya”. Bila seseorang berubah, misalnya ada pengertian, maka kemungkinan cara yang dipakainya berbeda dengan cara yang dipakai sebelumnya. Jika hal itu terjadi, maka hubungan interpersonal berubah pula

Dibawah pimpinan seorang pemimpin tercipta suatu suasana kepemimpinan tertentu, yang secara ekstrim, mungkin otoriter, mungkin demokratis atau barangkali anarkis. Sebagaimana pernah diutarakan bahwa suasana kepemimpinan itu dapat mempengaruhi bahkan mewarnai hubungan interpersonal yang terdapat di dalam kelompok. Dalam suasana kepemimpinan yang otoriter, hubungan interpersonal yang terdapat dalam kelompok sangat terbatas dan terpusat pada pemimpin. Pada kepemimpinan *laissez-faire*, sebaliknya yaitu hubungan interpersonal hampir tidak ada batasnya dan jalur kepemimpinan seperti tidak ada. Pada kepemimpinan demokratis, hubungan interpersonal terbuka luas sepanjang menunjang

tugas yang menjadi tanggung jawab bersama. Di negara kita sudah tentu semuanya demokratis, yaitu yang didasarkan pada kehidupan Demokratis Pancasila, yaitu suatu demokratis yang bukan demokratis sosialis komunis, tapi juga tidak sama dengan demokratis liberal. Hidup secara demokratis itu dianggap terbaik, tapi mahal, apalagi secara demokratis Pancasila. Ini menurut pembiasaan yang mungkin memakan waktu yang lama. Apabila terjadi perubahan suasana kepemimpinan, misalnya dengan adanya pergantian pemimpin, misalnya dalam skala besar dari Presiden Soeharto ke Presiden Habibie atau dalam skala kecil dengan adanya pergantian ketua kelompok, maka hubungan interpersonal yang sudah lama terjalin dan merupakan kebiasaan, berubah pula. Dengan adanya perubahan itu maka biasanya terjadi kegoncangan, disebabkan harus mengubah kebiasaan.

Yang sudah biasa hidup dalam suasana otoriter, maka akan kaku apabila hidup dan diperlakukan secara demokratis. Begitu juga sebaliknya. Mereka yang sudah biasa hidup dalam alam demokratis liberal mereka kaku dalam demokratis Pancasila dan sebaliknya.

Pada saat adanya perubahan suasana kepemimpinan dapat pula terjadi kegoncangan sebagai contoh : misalnya ada seorang guru sangat disenangi oleh muridnya, karena dalam segala tindakannya dia bertindak sedemikian rupa yang menurut perasaan murid-muridnya sangat demokratis. Pada suatu hari guru tersebut menghukum beberapa orang murid tersebut karena melalaikan tugas dari guru tersebut. Murid-murid yang lainnya protes dan menggonggong guru tersebut otoriter, tidak demokratis. Beberapa murid yang lainnya lagi meninggalkan kelas dan pulang, yang lainnya melaporkan kepada Ketua OSIS sekolah setempat. Di lain pihak ada juga murid-murid yang menyetujui tindakan guru tersebut dan kontra dan mereka hampir berkelahi mempertahankan pendiriannya masing-masing.

Walaupun pengertian demokratis yang ada pada para siswa keliru, tapi mereka dapat merasakan adanya perubahan suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh guru tersebut, karena guru dalam hal ini bertindak sebagai pemimpin. Ini membuktikan bahwa perubahan suasana kepemimpinan dapat menimbulkan perubahan penyesuaian, menimbulkan dinamika dalam kelompok.

5. Tugas Kelompok (*Group Task*).

Orang-orang berkelompok bukan hanya sekedar berkumpul-kumpul saja. Berkelompok mengandung arti pula bekerja sama dalam sebuah kelompok. Bila ada beberapa orang berbeda-beda pekerjaannya, kemudian mereka bertemu, lalu apakah tujuannya

mungkin mereka itu ingin menggabungkan pekerjaan mereka itu agar menjadi pekerjaan yang besar. Mungkin mereka segera merundingkan agar di antara mereka jangan terdapat persaingan apalagi jegal-menjegal.

Pemerintah mungkin bermaksud mengisi kegiatan mereka berburu agar tidak sembarangan dan untuk menjaga pelestarian alam. Dalam hal ini kelestarian binatang hutan. Pada contoh pertama tujuan ditentukan oleh anggota, sedangkan pada contoh kedua tujuan ditentukan oleh pemerintah (pihak luar). Pada pokoknya sama saja yaitu bahwa orang-orang berkelompok ini mempunyai tujuan, sehingga kelompok mempunyai tugas tertentu (Group Task). Contoh lain lagi misalnya ada beberapa mahasiswa berkumpul dalam kelas mereka mengadakan perundingan di antara kawan-kawannya membentuk kelompok bersama (study group) dengan tugas utama yang mereka tentukan, misalnya membawa sebuah buku wajib yang diharuskan atau ditugaskan oleh dosen. Buku tersebut kebuli sukar diperoleh, juga tidak mudah dipelajari sendiri.

Dalam hal ini yang menjadi tugas kelompok (group task) adalah membahas bersama dan membuat laporan kelompok. Tugas kelompok dikerjakan dan diselesaikan dalam kelompok. Tugas kerja kelompok. Suasana yang demikian mengandung interpersonal relation. Pada waktu mendiskusikan buku tersebut di atas mungkin terlihat adanya lontaran-lontaran dan tukar-menukar pendapat. Mungkin ada yang setuju, tetapi ada yang tidak setuju mungkin ada yang banyak bicara atau mungkin ada yang lebih banyak diam tapi sibuk menulis. Tetapi bagaimanapun juga mereka “diikat” oleh tugas bersama, yaitu tugas kelompok. Interpersonal relation mereka sebetulnya dibatasi oleh tugas yang dihadapi.

Tugas yang meminta penyelesaian segera dan mendesak, tapi ada pula yang dapat diselesaikan dalam waktu yang cukup lama. Dalam keadaan yang sangat mendesak biasanya pemimpin kelompok membatasi hubungan interpersonal dan sedapat mungkin mengiringnya kearah penyelesaian tugas secepat-cepatnya. Individu-individu yang mau dan bisa senang, lalu protes atau memboikot atau sekurang-kurangnya mengeluh. Dilain pihak ada juga individu-individu sebaliknya, yaitu ingin cepat selesai dan mereka sudah barang tentu menyongkong ketua kelompok yang membatasi hubungan interpersonal itu. Jadi ada yang setuju dengan kebijakan (policy) ketua, tetapi ada pula yang tidak setuju. Dalam keadaan seperti itu terjadi kegoncangan karena perubahan penyesuaian akibat yang dihadapi kelompok pun dapat mempengaruhi dinamika kelompok yang terjadi di kelompok tersebut.

