

## BAB IV

### KEHIDUPAN PSIKOLOGIS KELOMPOK

Kehidupan psikologis dalam suatu kelompok banyak ditentukan oleh sikap anggota – anggota kelompok itu terhadap kelompoknya dan terhadap anggota – anggota lain di dalam kelompok. Setiap orang yang menjadi anggota suatu kelompok hendaknya memahami sikap teman – temannya dan menghayati sikap dirinya sendiri dengan harapan mudah – mudahan setiap anggota kelompok dapat membawakan diri dengan baik dan dapat menghadapi sikap anggota – anggota lain dengan reaksi – reaksi yang positif.

Berikut ini disajikan sebuah matriks yang mendiskripsikan sikap seseorang anggota kelompok kepada kelompok dan kepada anggota – anggota lain. Di dalam matriks itu juga diterangkan latar belakang dari sikap itu dan saran tentang bagaimana sebaiknya sikap itu ditanggapi. Matriks tersebut ialah :

SIKAP KEPADA KELOMPOK	GEJALA	TINDAKAN YANG DISAMPAIKAN
Cemerlang – aktif – responsif	<p>Mengungkapkan ide dan saran dengan cepat, kadang – kadang tanpa pemikiran yang cukup matang.</p> <p>Karena kelompok begitu aktif, maka pendekatan dapat dengan mudah berkembang.</p>	<p>Kegiatan kelompok dalam kondisi ini perlu diperlambat tanpa mematikan inisiatif.</p> <p>Ajukan bahan kegiatan kepada mereka dengan cepat.</p> <p>Ajukan pertanyaan yang sukar.</p> <p>Dengan sengaja, salah tafsirlah pernyataan mereka sehingga mereka harus menyatakannya kembali.</p> <p>Jagalah kepemimpinan anda dengan teguh, tetapi jangan secara menekan.</p> <p>Biarkan mereka saling memperdebatkan ide.</p>
		<p>Dalam kondisi seperti ini, kelompok menentukan pembangkit semangat emosional dan</p>

<p>Lambat – Apatis – Menjemukan</p>	<p>Menunjukkan kurangnya perhatian dan daya menanggapi yang rendah.</p> <p>Tampak tidak dapat memahami masalah.</p>	<p>kepemimpinan yang aktif.</p> <p>Terangkan tujuan kegiatan kelompok secara terperinci dan tekankan benar – benar mengapa penting bagi MEREKA.</p> <p>Ajukan banyak pertanyaan yang mudah yang anda ketahui bahwa mereka memerlukan informasi untuk menjawabnya.</p> <p>Buatlah pertanyaan provokatif. Usahakan dan buatlah mereka saling berdebat dan kemudian tarik suatu kesimpulan.</p>
<p>Melawan Antagonistik Kejam.</p>	<p>Kelompok tampak defensif terhadap masalah dan para anggota cenderung mempertahankan pendapat mereka dan kurang berusaha menemukan pemecahan.</p> <p>Beberapa anggota mungkin menunjukkan permasalahan pribadi.</p>	<p>Ceklah alasan – alasan fisik yang mungkin penyebab kelesuan mereka. Sesuatu ada yang mengganggu kelompok ini. Usahakan mengetahui dengan cepat gangguan itu dan jernihkanlah. Bila perlu hadapi situasi itu dengan jujur.....</p> <p>Tunjukkan reaksi dan katakan “ Mengapa ?”</p> <p>Lanjutkan pengertian yang simpatik ( walaupun tidak harus berpihak ).</p> <p>Pilih anggota – anggota yang responsif dan usahakan agar mereka dapat menggerakkan kelompok.</p> <p>Gunakanlah pertanyaan yang faktual. Apa, Dimana, Kapan :</p>

		Kajilah topik itu dari sudut pandangan menarik minat.
CARANYA BERTINDAK	SIKAP INDIVIDUAL DAN KEMUNGKINAN SEBABNYA	TINDAKAN YANG DISARANKAN
<p>Terlalu banyak cakap</p> <p>Sangat suka berdebat</p>	<p>Dia mungkin seorang tukang pamer. Mungkin juga dia banyak tahu dan ingin menunjukkan atau sekedar pembawaan alami.</p> <p>Kepribadian yang suka berkelahi ..... tukang ojek yang profesional.</p> <p>Atau Mungkin berwatak normal yang baik tetapi dikecewakan oleh masalah – masalah pribadi atau pekerjaan.</p>	<p>Jangan membuat malu atau sarkastik..... mungkin lain kali anda memerlukan sifatnya itu.</p> <p>Kurangi omongannya dengan mengajukan pertanyaan yang sulit. Sela omongannya dengan : “Wah, itu hal yang menarik... sekarang marilah kita lihat sebagaimana pemikiran kelompok mengenai hal itu !“</p> <p>Secara umum biarkan kelompok itu sedapat mungkin mengendalikannya. Tahan jangan marah .... jangan biarkan kelompok menjadi gempar.</p> <p>Secara jujur usahakan mendapatkan manfaat dalam pendapatnya .... Nyatakan persetujuan anda ( buatlah kelompok menyatukan persetujuan ), lalu teruskan ke hal lain.</p> <p>Bila dia membuat pernyataan yang salah lemparkan ke kelompok, biarkan mereka menjatuhkannya.</p> <p>Sebagai usaha terakhir berbicaralah kepadanya secara empat mata selama istirahat, usahakanlah untuk mengetahui apa yang mengganggu dia. Cobalah</p>

		barangkali anda dapat berhasil bekerja sama.
Cepat menolong	<p>Benar – benar mau menolong.</p> <p>Tetapi menyulitkan karena membuat orang lain pasif.</p> <p>Bicara tentang segala macam yang justru bukan pokok persoalan.</p>	<p>Halangi dia secara halus dengan menyalai orang lain.</p> <p>Ucapkan terima kasih kepadanya dan sarankan agar yang lain mulai bekerja.</p> <p>Manfaatkan dia untuk membuat rangkuman atau rumusan.</p> <p>Bila dia berhenti omong untuk mengambil nafas sampaikan terima kasih kepadanya pusatkan kembali perhatiannya dengan menyatakan kembali hal – hal yang relevan.</p>
Pengatur	<p>Menggunakan analogi yang sukar sehingga malah tersesat.</p> <p>Dua anggota atau lebih bertengkar.</p>	<p>Senyumlah, katakan padanya bahwa pendapatnya menarik,</p> <p>tunjukkan dengan ramah bahwa kita telah menyimpang dari pokok persoalan.</p> <p>Usaha terakhir : kerlinglah dia dan amati.</p> <p>Tonjolkan hal – hal yang dapat disepakati, kurangi sebanyak mungkin hal – hal yang menimbulkan pertentangan.</p>
Kepribadian suka bertengkar.	<p>Dapat memecah belah kelompok.</p>	<p>Tariklah perhatian ke arah tujuan yang harus dicapai. Intrupsi dengan pertanyaan langsung mengenai topik.</p>

<p>Kepala batu</p>	<p>Tak mau mengalah Syak wasangka.</p> <p>Tidak mau tahu, pandangan orang lain.</p>	<p>Ajaklah anggota yang berpartisipasi secara sehat ke dalam diskusi.</p> <p>Dengan jujur mintalah, agar sifat – sifat kepribadian yang negatif itu tidak ditampilkan.</p> <p>Lemparkan pendapatnya ke kelompok, biarkan anggota kelompok merumuskan pendapatnya.</p> <p>Katakanlah bahwa waktu yang tersedia sedikit, anda akan senang mendiskusikannya pada kesempatan lain. Minta kepadanya agar pendapat kelompok diterimanya, paling tidak untuk sementara.</p>
<p>Bahasa yang salah</p> <p>Tukang mengeluh</p>	<p>Tidak hanya menyimpang dari dasar.</p> <p>Mempunyai sesuatu yang mengesalkan hati.</p> <p>Tukang mengeluh profesional</p> <p>Mempunyai keluhan yang sah.</p>	<p>Akuilah bahwa anda bersalah : “Sesuatu yang saya katakan pasti telah menyebabkan anda menyimpang dari topik, inilah yang harus kita diskusikan“ (nyatakan kembali pandangan anda atau pakailah papan tulis).</p> <p>Tunjukkan bahwa KITA tidak dapat mengubah kebijakan. Di sini masalah harus diselesaikan sebaik – baiknya menurut sistem.</p> <p>Tunjukkan bahwa anda akan mendiskusikan masalah itu dengan dia di bawah empat mata nanti.</p> <p>Haruskah salah seorang anggota menjawab dia.</p> <p>Tunjukkan bahwa waktunya mendesak.</p>

<p>Percakapan sampingan.</p>	<p>Mungkin dihubungkan dengan bahasa</p> <p>-</p> <p>Mungkin pribadi</p> <p>Mengalihkan perhatian para anggota dan anda.</p>	<p>Jangan membuat mereka malu.</p> <p>Panggillah nama seseorang dan ajukan suatu pertanyaan yang mudah.</p> <p>ATAU</p> <p>Panggil nama seseorang, nyatakan lagi pendapat terakhir yang disampaikan atau tanggapan terakhir yang dibuat oleh anggota kelompok, dan tanyakan pendapatnya mengenai hal itu.</p> <p>Bila selama pertemuan, anda biasa keliling ruangan, secara sambil lalu berdiri di belakang para anggota yang sedang berbicara untuk menghantarkannya. Tindakan ini tidak menyolok.</p>
<p>Sukar berbicara</p>	<p>Kurang mampu untuk menyusun kata dalam mengungkapkan pikirannya.</p> <p>Dia mempunyai ide tetapi tidak dapat membawakannya</p> <p>-</p> <p>Dia memerlukan bantuan.</p>	<p>JANGAN katakan, "Apakah yang anda maksudkan adalah begini".</p> <p>Katakan, "Perkenalkan saya mengulanginya" (kemudian katakan dengan bahasa yang lebih baik).</p> <p>Putarkan idenya sedikit mungkin, tetapi buatlah agar idenya masuk akal. Katakan, "Saya dapat mengerti perasaan anda". Atau "Itu salah satu sudut pandangan".</p>
<p>Pasti salah</p>	<p>Anggota tertentu mengajukan komentar yang jelas – jelas salah.</p>	<p>Katakan, "Saya dapat mengetahui alasan anda, tetapi kita dapat</p>

		<p>menyesuaikan dengansikon yang ada bukan ?”</p> <p>HARUS DITANGANI SECARA HALUS.</p>
<p>Minta pendapat anda</p>	<p>Berusaha membuat anda dalam kedudukan sulit.</p> <p>Berusaha membuat anda mendukung suatu pendapat.</p> <p>Mungkin memang sekedar menghendaki nasehat anda.</p>	<p>SECARA UMUM, ANDA HARUS MENGHINDARI MEMECAHKAN PERSOALAN MEREKA.</p> <p>JANGAN SEKALI – SEKALI MEMIHAK.</p> <p>Tunjukkan bahwa pendapat anda secara relatif tidak penting bila dibandingkan pendapat orang – orang di pertemuan itu.</p> <p>JANGAN MEMBIARKAN HAL INI MENJADI PHOBI. ADA saatnya anda harus memberikan jawaban langsung.</p> <p>Sebelum anda melakukannya, usahakan memberi alasan, mengapa dia menanyakan pendapat anda.</p> <p>Katakan, “Pertama – tama marilah kita cari pendapat – pendapat lain .... Joe, bagaimana pendapat mengenai hal ini ? (Pilih seorang untuk menjawab).</p>
<p>Tidak mau berbicara</p>	<p>Jemu</p> <p>Acuh tak acuh</p> <p>Merasa superior</p>	<p>Tindakan anda tergantung pada motivasinya.</p> <p>Timbulkan minatnya denganmenanyakan pendapatnya.</p> <p>Tunjukkan orang di sebelahnya, lalu suruhlah si pendiam itu menceritakan</p>

	<p>Malu – malu</p> <p>Telak tegar</p>	<p>kepada teman disebelahnya mengenai pendapat yang disampaikan.</p> <p>Bila dia duduk dekat anda, tanyailah pendapatnya sedemikian rupa hingga dia akan merasa bahwa dia sedang berbicara dengan anda dan tidak dengan kelompok.</p> <p>Bila dia bertipe “Superior”, tanyakan pendapatnya setelah mengatakan penghargaan sebagai seorang yang berpengalaman ( jangan berlebihan ).</p> <p>Buat dia jengkael sebentar dengan melempar pertanyaan provokatif.</p> <p>Bila orang yang sensitif itu tidak mau berbicara, pujilah dia pada saat dia berbicara pertama kalinya. Bertulus hatilah.</p>
--	---------------------------------------	--

Sikap – sika yang tersebut hanyalah hal menonjol yang dapat dijumpai di dalam kelompok. Siapapun akan berhasil menghadapi sikap – sikap seperti itu asal orang itu yakin bahwa sikap – sikap itu muncul tidak dengan maksud membuat hidup lebih sukar. Apa yang diperlukan ialah penghayatan, motivasi, dorongan dan bimbingan.



### **Kepemimpinan okasional anggota kelompok**

Terdapat sejumlah tingkah laku yang merupakan petunjuk berjalannya fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Initiating, yaitu mengambil prakarsa tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana caranya.
2. Giving informasi, yaitu memberi informasi yang relevan dengan persoalan.
3. Giving opinion, yaitu menyatakan pendapat tentang sesuatu.
4. Clarifying, yaitu mengungkapkan kembali, atau memperjelas suatu pengertian.
5. Controlling, yaitu memperhatikan, mengawasi dan mengecek proses kegiatan di dalam kelompok.
6. setting standards, yaitu mengemukakan criteria untuk mengukur hal – hal yang dihasilkan kelompok.
7. Harmonizing, yaitu mengakurkan pihak – pihak yang konflik atau mempertemukan pendapat.
8. Summarizing, yaitu merangkum atau merevisi apa yang telah dilakukan kelompok.
9. Regulating, yaitu mengatur lalu lintas pendapat anggota kelompok dan memberikan kesempatan berbicara.

Dalam kegiatan kelompok yang berjalan secara baik, fungsi – fungsi kepemimpinan itu biasanya berjalan dengan baik pula. Tetapi pada waktu kelompok mengalami ketegangan, kekacauan, pertengkaran dan kebosanan, pemimpin kelompok cenderung memihak, kepemimpinannya lebur di dalam proses kegiatan kelompok. Dalam keadaan seperti itu biasanya muncul tokoh – tokoh dari anggota kelompok untuk melakukan satu atau beberapa fungsi dari fungsi – fungsi kepemimpinan yang telah disebutkan tanpa perlu menggantikan pemimpin kelompok.

Peristiwa seperti itu yang dimaksud dengan kepemimpinan okasional. Anggota kelompok sering pula muncul dalam kegiatan kelompok yang pemimpinnya kurang mampu menjalankan fungsinya.



Bayangkanlah lima orang yang duduk berdekatan di dalam kereta api Parahyangan yang tengah melaju menuju Bandung. Seorang diantaranya membaca surat kabar, seorang lainnya terkantuk-kantuk, sedangkan tiga orang lainnya terlibat di dalam suatu percakapan. Kelima orang penumpang tersebut tidak membentuk suatu kelompok; tetapi tiga orang yang terakhir, yang terlibat di dalam percakapan yang seru, telah memenuhi syarat untuk dinamakan kelompok.

Anggota-anggota kelompok “diikat” oleh pembicaraan (interaksi), tentang sesuatu yang tampaknya dianggap berharga dibicarakan (tujuan). Di dalam situasi semacam ini, sering dapat disaksikan adanya anggota kelompok yang berbicara lebih banyak daripada lainnya, atau berbicara dengan wibawa yang lebih tinggi (kepemimpinan). Tingkah laku mereka nampaknya terjadi menurut aturan tertentu (norma), didalam mana juga terlihat munculnya cetusan-cetusan perasaan seperti senang, marah, kecewa dan sebagainya (perasaan). Tanpa kelima aspek ini maka yang ada bukanlah kelompok melainkan kumpulan individu-individu belaka.

Sejumlah orang yang menumpang bus belum merupakan kelompok pada permulaannya; mereka hampir-hampir tidak berbicara satu sama lain (tidak ada interaksi), masing-masing menuju tempat yang berbeda-beda (tidak ada tujuan bersama). Tetapi apabila, misalnya saja, bus tersebut tiba-tiba mogok di tengah-tengah hutan, maka besar kemungkinan kelompok segera terbentuk karena mereka mulai berbicara satu sama lain (interaksi), mereka merasa senasib karena tertunda perjalanannya (tujuan), dan tidak kecil kemungkinannya satu dua diantaranya mengambil prakarsa untuk memperbaiki bus, seperti menyarankan mencari onderdil, menyarankan pindah kendaraan, dan sebagainya (kepemimpinan). Di bawah ini, aspek-aspek kelompok yang dimaksud dibicarakan secara lebih mendalam.

