

Kohesivitas Organisasi Unisba *Nihon Kyokai* sebagai UKM Resmi

Wan Muhammad Aqil, M. Rochim

Prodi Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

wanmuhaqil@gmail.com, Mochammad.rochim@unisba.ac.id

Abstract—Unisba Nihon Kyokai is one of the official UKM at Bandung Islamic University which focuses on matters concerning Japanese culture. Unisba Nihon Kyokai, which used to be a small community for Unisba students who liked things about Japan, experienced many changes in the process of officially becoming a student activity unit, both in terms of membership, activities, and goal formation. The purpose of this study was to determine the level of group member turnover at Unisba Nihon Kyokai, the level of member identification of Unisba Nihon Kyokai, the level of member participation in carrying out tasks in Unisba Nihon Kyokai, and the level of uniformity in the behavior of Unisba Nihon Kyokai members. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. The variables used for cohesiveness are 4 indicators of cohesiveness level according to Friedkin. The population in this study were all members of Unisba Nihon Kyokai.

Keywords—Cohesiveness, UKM, Unisba Nihon Kyokai.

Abstrak—Unisba Nihon Kyokai menjadi salah satu UKM resmi di Universitas Islam Bandung yang berfokus pada hal – hal mengenai budaya Jepang. Unisba Nihon Kyokai yang dulunya merupakan sebuah komunitas kecil bagi mahasiswa Unisba yang menyukai hal mengenai Jepang mengalami banyak perubahan dalam prosesnya menjadi sebuah unit kegiatan mahasiswa secara resmi, baik dari segi keanggotaan, kegiatan, serta terbentuknya tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat turnover anggota kelompok pada Unisba Nihon Kyokai, tingkat identifikasi anggota terhadap Unisba Nihon Kyokai, tingkat partisipasi anggota dalam menjalankan tugas – tugas di Unisba Nihon Kyokai, dan tingkat keseragaman perilaku anggota Unisba Nihon Kyokai. Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan untuk kohesivitas adalah 4 indikator tingkat kohesivitas menurut Friedkin. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Unisba Nihon Kyokai.

Kata Kunci—Kohesivitas, UKM, Unisba Nihon Kyokai..

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan keberadaan orang lain untuk saling membantu memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam ketidakmampuan manusia dalam memenuhi kebutuhannya sendiri merupakan langkah awal terbentuknya sebuah kelompok, yang dijadikan sebagai wadah untuk sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka untuk mencapai

tujuan bersama.

Dalam sebuah kelompok dimana anggota saling berinteraksi dengan satu sama lain sehingga terjadinya ketertarikan satu sama lain dan menjadikan identitas kelompok tersebut berbeda dengan kelompok lain, dengan sering terjadinya interaksi antara anggota kelompok terbentuk serta berkembangnya kohesivitas kelompok, menurut Collins dan Raven, kohesivitas kelompok adalah suatu kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok, dan mencegah meninggalkan kelompok (Rakhmat, 2013: 139).

Unisba Nihon Kyokai adalah salah satu dari sekian banyak unit kegiatan mahasiswa yang berada di UNISBA (Universita Islam Bandung) yang berfokus pada hal – hal mengenai budaya Jepang. Unisba Nihon Kyokai yang dulunya merupakan sebuah komunitas kecil bagi mahasiswa Unisba yang menyukai hal mengenai Jepang mengalami banyak perubahan dalam prosesnya menjadi sebuah unit kegiatan mahasiswa secara resmi, baik dari segi keanggotaan, kegiatan, serta terbentuknya tujuan. Unisba Nihon Kyokai menjadi sebuah unit kegiatan mahasiswa secara resmi setelah disahkan oleh BEMU (Badan Eksekutif Mahasiswa Umum) pada tanggal 19 Juni 2019 yang berjumlahkan sebanyak 34 anggota mahasiswa. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Kohesivitas Organisasi Unisba Nihon Kyokai sebagai UKM Resmi”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Bagaimana tingkat turnover anggota kelompok pada Unisba Nihon Kyokai?
2. Bagaimana tingkat identifikasi anggota terhadap Unisba Nihon Kyokai?
3. Bagaimana tingkat partisipasi anggota dalam menjalankan tugas – tugas di Unisba Nihon Kyokai?
4. Bagaimana tingkat keseragaman perilaku anggota Unisba Nihon Kyokai?

II. LANDASAN TEORI

Dalam situasi kelompok terdapat hubungan psikologis. Dengan demikian orang – orang yang terikat oleh hubungan psikologis itu tidak selalu berada secara

bersama – sama di suatu tempat, mereka dapat saja terpisah, tetapi meskipun berpisah tetap terikat oleh hubungan psikologis, yang menyebabkan mereka berkumpul bersama – sama secara berulang – ulang, bisa setiap hari. (Effendy, 2003: 72). Kelompok itu bukan hanya sejumlah orang yang berkumpul atau berkerumunan pada suatu tempat tertentu yang berdasarkan kebetulan saja. Walaupun memiliki ketertarikan yang sama tetapi kegiatan tersebut tidak dilakukan berulang-ulang serta diantara mereka tidak mengenal antar satu sama lain

Ruang lingkup teori keseimbangan (balance theory) dari Heider ialah mengenai hubungan – hubungan antar pribadi. Teori ini berusaha menerangkan bagaimana individu – individu sebagai bagian dari struktur sosial, (misalnya sebagai suatu kelompok) cenderung untuk menjalin hubungan satu sama lain.

Tentunya salah satu cara bagaimana suatu kelompok dapat berhubungan, ialah dengan menjalin komunikasi secara terbuka. Teori Heider memusatkan perhatiannya pada hubungan intra – pribadi (Intra-personal) yang berfungsi sebagai “daya tarik”. Dalam hal ini, daya Tarik menurut Heider adalah semua keadaan kognitif yang berhubungan dengan perasaan suka dan tidak suka terhadap individu – individu dan objek – objek lain.

Dengan demikian, teori Heider berkepentingan secara khusus dengan apa yang diartikan sebagai komunikasi intra – pribadi yaitu sangat menaruh perhatian pada keadaan – keadaan intra – pribadi tertentu yang mungkin mempengaruhi pola – pola hubungan dari Heider tidak begitu dirasakan secara langsung. Meskipun demikian, Heider memberikan penjelasannya tentang “keseimbangan” dalam suatu kelompok.

Friedkin menjelaskan untuk melihat tingkat kohesivitas suatu kelompok dapat Keempat dimensi kohesivitas kelompok dijelaskan sebagai berikut:

1. Turnover

Sulastiana (2008) menjelaskan turnover anggota suatu kelompok merupakan keadaan di mana anggota kelompok keluar dari kelompoknya karena tidak ingin lagi bergabung dengan kelompoknya. Sorensen (2000) menjelaskan turnover sebagai konsekuensi dari rendahnya integrasi dalam suatu kelompok atau rendahnya ketertarikan antar anggota kelompok, sehingga tingkat turnover anggota kelompok dapat dilihat dari kecenderungan anggota kelompok bertahan atau keluar dari kelompoknya dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi kecenderungan anggota kelompok keluar dari kelompoknya menunjukkan kelompok memiliki tingkat kohesivitas yang rendah, begitu sebaliknya.

2. Identifikasi kelompok

Tingkat identifikasi kelompok dapat dilihat dari seberapa besar anggota kelompok merasa memiliki kesamaan ide, perasaan, dan pemahaman dengan kelompoknya. Selain itu juga bisa dilihat dari kecenderungan anggota kelompok memilih

kelompoknya sebagai kelompok acuan.

3. Kelompok acuan adalah kelompok yang menjadi acuan seseorang untuk bersikap, menilai, ataupun bertindak. Semakin besar kesamaan yang dimiliki antara anggota kelompok dengan kelompoknya menunjukkan kohesivitas kelompok tinggi. Kecenderungan anggota kelompok menjadikan kelompoknya sendiri sebagai kelompok acuan, juga menunjukkan kohesivitas kelompok tinggi.
4. Tingkat partisipasi anggota kelompok dalam tugas kelompok
Terkait dengan dua hal. Pertama terkait dengan tugas – tugas (task) dan masalah – masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kedua berkaitan dengan proses pengerjaan tugas kelompok. Proses pengerjaan tugas kelompok menjadi penting diperhatikan karena berkaitan dengan semangat kerja sama dari setiap anggota untuk berpartisipasi ataupun berkontribusi dalam melakukan tugas kelompok, Williams (Sunarto, 2004: 131).
5. Tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok
Homans menjelaskan bahwa norma merupakan pernyataan yang dibuat oleh beberapa anggota kelompok di mana setiap anggota kelompok harus berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam kelompok.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebarkan kuesioner kepada 34 sampel responden, lalu mengkaji dan menganalisis data yang didapat. Penulis menghasilkan bahwa responden yang merupakan anggota dari Unisba Nihon Kyokai memiliki tingkat kohesivitas yang baik. Variabel kohesivitas pada anggota Unisba Nihon Kyokai diukur dengan empat indikator dari kohesivitas berupa turnover, identifikasi kelompok, tingkat partisipasi anggota kelompok, dan tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok.

Perhitungan menunjukkan bahwa indikator turnover, turnover menjelaskan sebagai konsekuensi dari rendahnya integrasi dalam suatu kelompok atau rendahnya ketertarikan antar anggota kelompok, sehingga tingkat turnover anggota kelompok dapat dilihat dari kecenderungan anggota kelompok bertahan atau keluar dari kelompoknya dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi kecenderungan anggota kelompok keluar dari kelompoknya menunjukkan kelompok memiliki tingkat kohesivitas yang rendah, begitu sebaliknya. Pada anggota Unisba Nihon Kyokai menghasilkan persentase 81,17% hal ini menunjukkan bahwa rasa untuk masih bertahan pada organisasi tersebut masih baik dan belum ada munculnya perasaan dari anggota untuk keluar dari organisasi tersebut.

Kohesivitas anggota dari segi identifikasi kelompok. Tingkat identifikasi kelompok dapat dilihat dari seberapa besar anggota kelompok merasa memiliki kesamaan ide, perasaan, dan pemahaman dengan kelompoknya. Selain itu juga bisa dilihat dari kecenderungan anggota kelompok

memilih kelompoknya sebagai kelompok acuan, semakin besar kesamaan yang dimiliki antara anggota kelompok dengan kelompoknya menunjukkan kohesivitas kelompok tinggi. Dalam perhitungan ini menghasilkan persentase 76,55%, hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota dapat dinyatakan baik dalam hal saling mengenal satu sama lain.

Kohesivitas anggota dari segi tingkat partisipasi anggota kelompok pada tugas kelompok dimana Proses pengerjaan tugas kelompok menjadi penting diperhatikan karena berkaitan dengan semangat kerja sama dari setiap anggota untuk berpartisipasi ataupun berkontribusi dalam melakukan tugas kelompok, dalam perhitungan menghasilkan persentase 75,98% hal ini menunjukkan bahwa anggota kelompok masih baik dalam berpartisipasi dalam berpartisipasi dan menjalankan tugasnya. Kohesivitas anggota dari segi keseragaman perilaku anggota, Keberhasilan internalisasi norma pada diri individu terkait dengan proses sosialisasi yang terjadi dalam kelompok. Sehingga dari proses sosialisasi ini individu akan menyesuaikan tingkah lakunya dengan nilai dan norma yang diharapkan kelompok sekitarnya. Tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok dalam hal ini dapat dilihat dari sejauhmana anggota kelompok menyamakan perilakunya dengan rekan kerja dalam satu kelompok dan menyamakan perilakunya dengan perilaku kelompok dalam perhitungan menghasilkan persentase 78,03% hal ini menunjukkan bahwa anggota berperilaku sesuai dengan norma pada organisasi tersebut sehingga hal ini menunjukkan bahwa proses yang terjadi dalam organisasi berjalan baik, dan dapat melihat sejauh mana anggota menyamakan perilakunya dengan anggota lainnya sesuai dengan norma yang ada dan sudah disepakati bersama.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dikemukakan oleh penulis pada bab – bab sebelumnya tentang kohesivitas organisasi pada anggota Unisba Nihon Kyoukai. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum analisis data yang didapatkan dari 34 responden mayoritas responden pada anggota Unisba Nihon Kyoukai yaitu perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 59%, dan anggota Unisba Nihon Kyoukai yang berasal dari beberapa fakultas seperti Ilmu komunikasi, ekonomi, MIPA, psikologi, teknik, tarbiyah. Dan hukum, mayoritas berasal dari ekonomi sebanyak 10 orang dengan persentase 29,4%. 34 responden tersebut merupakan anggota resmi Unisba Nihon Kyoukai yang terdaftar ketika acara peresmian unit kegiatan mahasiswa. Pengukuran kohesivitas pada anggota Unisba Nihon Kyoukai menggunakan Dimensi kohesivitas menurut Friedkin yang terdiri dari: turnover, identifikasi kelompok, tingkat partisipasi anggota kelompok dalam tugas kelompok, dan tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok.
2. Dari aspek turnover, dilihat dari hasil tabel

kuesioner menunjukkan bahwa tingkat turnover pada anggota Unisba Nihon Kyoukai mencapai persentase 81,17% atau masuk ke dalam kategori baik, hal ini pun ditunjukkan responden dengan menjawab pertanyaan dari kuesioner dengan jawaban yang positif. Aspek turnover dinyatakan baik terlihat dari anggotanya yang tidak cepat berganti, hal ini karena setiap anggotanya saling menjaga satu sama lain agar tetap mempertahankannya untuk tetap berada dalam Unisba Nihon Kyoukai.

3. Dari aspek identifikasi kelompok, dilihat dari hasil tabel kuesioner menunjukkan bahwa tingkat identifikasi kelompok pada anggota Unisba Nihon Kyoukai mencapai persentase 76,55% atau masuk ke dalam kategori baik, hal ini pun ditunjukkan responden dengan jawaban yang mayoritas positif. Aspek identifikasi kelompok dinyatakan baik karena setiap anggota jelas mengetahui tujuan dari setiap divisinya serta menjalankan tugasnya sesuai dengan divisinya.
4. Dari aspek tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok, dilihat dari hasil tabel kuesioner menunjukkan bahwa tingkat keseragaman perilaku pada anggota Unisba Nihon Kyoukai mencapai persentase 78,03% atau masuk ke dalam kategori baik, hal ini pun ditunjukkan responden dengan menjawab pertanyaan dengan positif. Aspek tingkat keseragaman perilaku anggota kelompok baik terlihat dari anggotanya dalam menyepakati dalam membuat sebuah peraturan dalam membentuk perilaku.
5. Dari aspek tingkat partisipasi anggota kelompok dalam tugas kelompok, dilihat dari hasil tabel kuesioner menunjukkan bahwa tingkat partisipasi anggota kelompok dalam tugas kelompok di Unisba Nihon Kyoukai mencapai persentase 75,98% atau masuk ke dalam kategori baik, hal ini ditunjukkan oleh responden dengan mayoritas menjawab pertanyaan dengan jawaban positif. Aspek tingkat partisipasi anggota kelompok dalam tugas kelompok terlihat dari anggotanya yang merasa senang ketika berpartisipasi dalam sebuah kegiatan dan bekerja sama dengan kelompoknya, namun terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban negatif dikarenakan responden tersebut tidak terlalu aktif dalam mengikuti kegiatan . keputusan pembelian konsumen.

V. SARAN

A. *Saran Teoritis*

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti mengenai kohesivitas dengan menggunakan metode ataupun teori yang berbeda serta meneliti mengenai pengaruhnya kohesivitas pada anggota agar pembaca dapat mengetahui adanya sebuah pengaruh.

B. *Saran Praktis*

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap anggota Unisba Nihon Kyokai untuk mempertahankan kohesivitasnya dan mempedulikan lagi terutama pada anggotanya yang belum merasa menjadi bagian dari sebuah keluarga Unisba Nihon Kyokai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bajari, A. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi: Prosedur, tren dan etika*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- [3] Effendi, O. U. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Friedkin, Noah E. 2004. *Annual Review of Sociology*, Vol. 30, pp. 409 - 425. "Social Cohession". diakses pada 00.42, 9 oktober 2019
- [5] IGibbs, Jack P. 1965. *American Journal of Sociology*. Vol 70, No. 50, pp. 586 – 594. "Norms: The Problem of Definition and Classification.", diakses pada 23.12, 8 oktober 2019
- [6] hmadi, A. (1991). *Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [7] Huraerah, a., & purwanto. (2006). *Dinamika Kelompok*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [8] *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (1990), Jakarta: Balai Pusat
- [9] Lau, Richard R. 1989. *Social Psychology Quartely*, Vol. 52, No. 3, pp. 22 – 23. "Individual and Contextual Influences on Group Identification". diakses pada pukul 21.47, 8 oktober 2019
- [10] Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [11] Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Rakhmat, J. (2014). *Metode Penelitian Komunikasi Dilengkapi Contoh Analisis statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Singarimbun, M., & Effendi, S. (19889). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- [14] Sorensen, Jesper B. 2000. *American Sociological Review*, Vol. 65, No. 2, pp. 298 – 310. "The Longitudinal Effect of Group Tenure Composition on Turnover". diakses pada pukul 23.16, 7 oktober 2019.
- [15] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [17] Sulastiana, Maria. 2008. Materi tentang "kepemimpinan melalui motivasi", diakses dari [http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/upload/2009/12/kepemimpinan melalui motivasi.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/upload/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf), diakses pada pukul 22.14, 7 oktober 2019.
- [18] Sunarto, K. (2004). *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [19] Widjaja, H. (2000). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [20] Wiryanto. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.