

PERUBAHAN SIKAP DALAM KEHIDUPAN KELOMPOK

Oleh:

Niken Ristianah, Mohamad Sujud, Agung Prayogo¹

¹ STAI Darussalam Nganjuk

E-mail: nikenristianah1@gmail.com,
mohamadsujud@gmail.com

Abstract: Abstract: Humans are social creatures who always need others in their lives because they cannot live alone, even though they are essentially individuals. Throughout their lives, humans interact with others to fulfill their needs, leading them to form groups or organizations to achieve their goals. Certainly, during these interactions, several obstacles will arise, including disagreements, differences in perception, and differences in goals, which ultimately change situations and circumstances, especially behavior or attitudes. These changes lead to conflict, which can cause discomfort in everyday life. This situation certainly requires management or accommodation so that the process of community life can run smoothly and comfortably.

Keywords: attitude change, group life

Keywords: *Accreditation, External quality assurance*

Abstrak: Manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain dalam kehidupannya karena manusia tidak bisa hidup sendiri walalu pada dasarnya manusia adalah individu. Dalam proses berkehidupan, manusia akan berinteraksi dengan yang lain guna memenuhi kebutuhan hidup, sehingga manusia membentuk kelompok atau organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Tentu di tengah proses interaksi tersebut pasti akan ada beberapa kendala yang muncul yaitu ketidaksepahaman, perbedaan

persepsi, perbedaan tujuan yang akhirnya akan merubah situasi dan keadaan terutama perilaku atau sikap. Perubahan tersebut menjadi terjadinya konflik yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam keseharaian. Hal tersebut tentu membutuhkan penanganan atau akomodasi agar proses berkehidupan masyarakat bisa berjalan dengan baik dan nyaman.

Kata Kunci: *perubahan sikap, kehidupan kelompok*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang memiliki keunikan di muka bumi dan memiliki keistimewaan tersendiri dibandingkan dengan makhluk lain. Pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang memiliki akal dan pikiran yang mampu memengaruhi orang lain demi keberlangsungan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut, maka manusia disebut sebagai makhluk social yang saling membutuhkan satu dengan yang lain. Artinya manusia selalu ingin bersosialisasi dengan manusia lainnya karena manusia disebut sebagai makhluk yang suka bermasyarakat.

Akan tetapi, di tengah proses manusia bermasyarakat dan melakukan sosialisasi, tentu akan terjadi beberapa permasalahan yang timbul diantara makhluk sosial seperti ketidaksepahaman, perbedaan kepentingan dan tujuan, bahkan terkadang konflik muncul karena ada perbedaan budaya dan beberapa masalah lain. Sehingga perbedaan tersebut tentu berdampak pada perubahan sikap antar manusia lain dalam masyarakat.

Perubahan tersebut menjadi terjadinya konflik yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam keseharaian. Hal tersebut tentu membutuhkan penanganan atau akomodasi agar proses berkehidupan masyarakat bisa berjalan dengan baik dan nyaman.

PEMBAHASAN

A. Individu, kelompok dan organisasi

1. Individu

Individu merupakan unit dasar dalam suatu organisasi yang memiliki keunikan dalam sikap, kepribadian, motivasi, persepsi, dan perilaku. Pemahaman terhadap perilaku individu sangat penting bagi manajer agar dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif. Faktor internal (seperti nilai-nilai pribadi dan pengalaman) serta faktor eksternal (seperti lingkungan kerja) memengaruhi perilaku individu dalam organisasi.¹ Pemahaman tentang individu tidak cukup hanya pada perilaku umum, tetapi juga harus memperhatikan berbagai aspek internal yang memengaruhi cara seseorang bekerja, berinteraksi, dan merespons lingkungan organisasi. Berikut beberapa aspek penting:

a. **Kepribadian (Personality)**

Kepribadian adalah pola karakteristik pikiran, perasaan, dan perilaku yang relatif konsisten dalam diri individu. Kepribadian berperan dalam menentukan bagaimana seseorang menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan kerja. Teori kepribadian populer seperti *Big Five Personality Traits* mencakup lima dimensi utama: keterbukaan, kehati-hatian, ekstroverasi, kesesuaian, dan neurotisisme.²

b. **Persepsi (Perception)**

Persepsi adalah proses kognitif di mana individu menafsirkan dan memahami lingkungan sekitarnya. Dalam konteks organisasi, persepsi berpengaruh terhadap penilaian seseorang terhadap pekerjaan, atasan, dan rekan kerja. Kesalahan persepsi

seperti stereotip dan efek halo bisa memengaruhi keputusan manajerial.³

c. **Sikap (Attitude)**

Sikap adalah evaluasi, baik positif maupun negatif, terhadap objek, orang, atau situasi. Dalam dunia kerja, sikap terhadap pekerjaan, atasan, atau organisasi bisa memengaruhi motivasi dan kinerja. Tiga komponen sikap meliputi komponen kognitif (keyakinan), afektif (perasaan), dan konatif (kecenderungan bertindak).⁴

d. **Nilai (Values)**

Nilai adalah keyakinan mendalam yang menjadi dasar perilaku individu. Nilai memengaruhi prioritas, keputusan moral, dan loyalitas terhadap organisasi. Contohnya, seseorang yang menjunjung tinggi kejujuran akan sulit menerima lingkungan kerja yang permisif terhadap kecurangan.⁵

e. **Motivasi (Motivation)**

Motivasi adalah dorongan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Teori motivasi seperti *Maslow's Hierarchy of Needs* dan *Herzberg's Two-Factor Theory* dalam Schermerhorn menjelaskan bagaimana kebutuhan dan faktor motivasional dapat memengaruhi semangat kerja individu.⁶

2. Kelompok

Kelompok terbentuk ketika dua atau lebih individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, kelompok dapat bersifat formal (seperti tim

³Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), 119.

⁴Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), 119.

⁵Luthans, Fred (*Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), 148.

⁶Schermerhorn, John R. et al, *Organizational Behavior* (New York: Wiley, 2011), 95.

¹Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 52.

²Ibid., 140.

kerja) atau informal (seperti pertemanan di tempat kerja). Interaksi dan gaya Tarik menarik antar anggota yang menghasilkan kekuatan kelompok sebagai satu kesatuan disebut dengan dinamika kelompok. Dinamika kelompok seperti komunikasi, kepemimpinan, kohesi, konflik, serta peran dan norma kelompok, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja.⁷

Ciri-ciri Kelompok:

- a. Interaksi antar individu: adanya komunikasi dan kerja sama antar anggota
- b. Tujuan bersama: semua anggota memiliki tujuan yang ingin dicapai secara kolektif
- c. Struktur kelompok: terdapat pemimpin dan pembagian peran
- d. Norma atau aturan: kelompok memiliki aturan tertulis atau tidak tertulis yang disepakati bersama
- e. Rasa memiliki dan kohesi: ada perasaan saling memiliki, keterikatan, dan dukungan timbal balik antar anggota.⁸

Sedangkan komponen Utama Dinamika Kelompok:

- a. Struktur kelompok: Menentukan peran dan posisi anggota
- b. Peran (*role*): Setiap anggota memiliki peran tertentu, sadar atau tidak
- c. Norma (*rules*): Aturan yang menjaga keteraturan dan kedisiplinan
- d. Kohesi kelompok: Ikatan emosional dan komitmen yang memperkuat kelompok
- e. Komunikasi: Tukar informasi yang menjadi dasar kerja sama
- f. Kepemimpinan: Pengaruh pemimpin terhadap arah, keputusan, dan semangat kelompok.⁹

3. Organisasi

Organisasi adalah sistem sosial yang terdiri dari individu dan kelompok yang bekerja secara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pendekatan psikologi manajemen, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang dinamis di mana interaksi antarindividu dan antarkelompok sangat menentukan keberhasilan organisasi. Faktor budaya organisasi, struktur, dan gaya manajemen juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁰

Fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pedoman bagi kegiatan, yaitu sebagai pedoman bagi kegiatan, pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi. Dalam hal ini, fungsi tujuan memberikan arah dan pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang "harus" dan "harus tidak" dilakukan
- b. Sumber legitimasi, tujuan merupakan sumber legitimasi bagi suatu organisasi melalui pembenaran kegiatan-kegiatannya, disamping keberadaannya dikalangan kelompok
- c. Standar pelaksanaan, bila tujuan dinyatakan secara jelas dan dapat dipahami, hal ini akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan organisasi.
- d. Sumber motivasi, tujuan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber motivasi dan identifikasi karyawan yang penting. Dalam kenyataannya tujuan organisasi sering memberikan insentif bagi para anggota.
- e. Dasar rasional pengorganisasian, dinyatakan secara sederhana, tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi. Tujuan

⁷Hadi Pranoto, Dkk, *Dinamika Kelompok; Memahami, Mengelola, dan Memperkuat Kerja Tim* (Malang: Literasi Nusantara Abadi Group, 2025), 2..

⁸Ibid.

⁹Ibid.

¹⁰Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. *Organizations, Behavior, Structure, Processes* (Boston: McGraw-Hill, 2012), 7.

organisasi dan truktur organisasi berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, pola penggunaan sumberdaya, dan implementasi berbagai unsur perancangan organisasi.¹¹

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Yang dimaksud karakteristik organisasi di sini adalah sejauh yang dipersepsikan individu tersebut. Jika terjadi kesesuaian individu akan merasa menjadi anggota organisasi. Karakteristik inilah yang dapat diupayakan memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja.¹²

Berikut adalah beberapa karakteristik utama organisasi:

a. **Tujuan yang Jelas (Goal-Oriented)**

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu dalam bentuk laba, pelayanan, atau misi sosial. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, tujuannya bisa berupa mencetak lulusan yang unggul secara spiritual dan intelektual.

b. **Struktur yang Terorganisir (Structured)**

Organisasi memiliki struktur formal yang menunjukkan pembagian kerja, hierarki wewenang, dan hubungan antarbagian. Struktur ini membantu mengatur peran, tanggung jawab, dan aliran komunikasi¹³.

c. **Sumber Daya Manusia (Human Resources)**

Manusia adalah komponen inti organisasi. Individu dengan latar

belakang, kepribadian, dan keahlian yang berbeda berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam psikologi manajemen, perilaku manusia dipelajari untuk menciptakan iklim kerja yang produktif.

d. **Koordinasi dan Kerja Sama (Coordination and Cooperation)**

Kegiatan organisasi memerlukan kerja sama antarindividu dan antarunit kerja. Proses koordinasi yang baik sangat penting untuk menghindari konflik dan tumpang tindih tugas.

e. **Budaya Organisasi (Organizational Culture)**

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi sering kali mencerminkan nilai-nilai keislaman, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan ukhuwah.¹⁴

6. **Sistem dan Prosedur Operasional (Operational System and Procedures)**

Organisasi memiliki sistem dan prosedur yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan, mulai dari proses administrasi hingga evaluasi kinerja. Prosedur ini membantu menciptakan efisiensi dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas¹⁵.

B. **Konflik dalam Kehidupan Kelompok**

Konflik adalah suatu kondisi ketidaksesuaian atau pertentangan antara dua pihak atau lebih yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, nilai, kepentingan, persepsi, atau sumber daya yang terbatas¹⁶. Dalam konteks psikologi manajemen, konflik

¹¹Ishak Husin, "Teori Organisasi", *Jurnal Gerbang STIMIK Bani Saleh*, Vol. 12, No. 2.

¹²Jihan Hana Tahira dan Irma Suryani, "Konsep-konsep Dasar Organisasi", *Jurnal Intelek Insan Cendecia (JIIC)*, Vol. 2, No. 1 (Januari 2025), 526.

¹³Mintzberg, Henry, *Structure in Fives: Designing Effective Organization* (New Jersey: Prentice-Hall, 1983), 11.

¹⁴Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), 29.

¹⁵Daft, Richard L, *Organization Theory and Design* (USA: Cengage Learning, 2013), 102.

¹⁶Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 456

merupakan bagian alami dari interaksi sosial di tempat kerja dan tidak selalu bersifat negatif. Konflik dapat bersifat konstruktif jika dikelola dengan baik, namun dapat pula merusak hubungan kerja jika tidak ditangani secara tepat.¹⁷

Penyebab munculnya Konflik dalam kehidupan kelompok:

1. Perbedaan dalam Kepentingan Ketika individu atau kelompok mempunyai tujuan atau kepentingan yang terus menerus berubah, Maka hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik. Sebagai ilustrasi, di suatu organisasi, satu bagian mungkin berencana untuk meningkatkan pendanaan, sedangkan bagian lainnya mungkin berusaha untuk memangkas anggaran
2. Perbedaan Nilai dan Kepercayaan Tekanan dapat muncul karena disebabkan oleh berbagai perbedaan antara aturan kepercayaan, dan prinsip
3. Komunikasi yang Tidak Efektif Kurangnya pemahaman atau komunikasi yang tidak efektif dapat menghasilkan terjadinya konflik. Informasi yang ambigu atau tidak jelas dapat memperburuk kondisi dan meningkatkan ketegangan
4. Pertikaian atas Kekuasaan dan Pengendalian Pertentangan antara mengatur suatu kelompok atau organisasi dapat menimbulkan konflik. Ketidakpuasan salah satu individu terhadap kinerja kepemimpinan atau keputusan yang dibahas dalam kelompok akan menimbulkan ketegangan.¹⁸

Konflik dalam organisasi memiliki beberapa sifat utama sebagai berikut:

1. Tak Terhindarkan (*Inevitable*)

Konflik merupakan bagian alami dari dinamika organisasi karena setiap individu memiliki latar belakang, kepentingan, dan cara pandang yang berbeda.

2. Dapat Bersifat Positif atau Negatif

Konflik bisa menjadi sumber inovasi dan perbaikan (fungsional), namun juga dapat menimbulkan disintegrasi dan penurunan kinerja (disfungsional) jika tidak dikelola dengan baik.

3. Multidimensi

Konflik bisa terjadi pada berbagai level: antarindividu, antarkelompok, atau antara individu dan organisasi. Bentuknya bisa berupa konflik tugas, konflik hubungan interpersonal, atau konflik nilai.

4. Bersifat Dinamis

Konflik bisa berkembang dan berubah seiring waktu, tergantung pada kondisi lingkungan, komunikasi, dan tindakan para pihak yang terlibat.

5. Memerlukan Penanganan Khusus

Konflik yang tidak ditangani secara bijak dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan manajerial dan pendekatan psikologis dalam penyelesaian konflik¹⁹.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi konflik dalam kelompok yaitu mencari strategi penyelesaian masalah yang tepat. Hal ini melibatkan proses diagnosa konflik untuk mengidentifikasi penyebab atau akar permasalahan yang memicu konflik, melibatkan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, dan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai oleh setiap pihak yang terlibat. Selanjutnya, menggunakan saluran komunikasi organisasi untuk mendapatkan informasi terkait konflik dan mencari solusi terbaik. Salah satu cara lainnya adalah dengan mengundang orang dari luar kelompok untuk memberikan sudut pandang yang berbeda dalam organisasi, sebagai alternatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Dalam beberapa kasus, mengubah struktur organisasi juga dapat menjadi langkah yang ditempuh.

¹⁷Luthans, Fred, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), 290.

¹⁸Hadi Pranoto, Dkk, *Dinamika Kelompok*; 36.

¹⁹Ibid.

Langkah terakhir adalah melalui negosiasi, di mana dua pihak dengan kepentingan yang berbeda atau yang sedang mengalami konflik bertemu dan bekerja sama untuk mencapai kesepakatan. Pendekatan ini dianggap sebagai cara yang paling efektif, karena melibatkan kedua kelompok yang berkonflik. Sebelum melakukan negosiasi, penting bagi kedua belah pihak untuk saling memahami kebutuhan dan posisi masing-masing yang terkait dengan isu yang ingin diselesaikan.²⁰

KESIMPULAN

Manusia yang secara realita menjalani kehidupan dalam memenuhi kebutuhan setiap hari dengan berinteraksi antar anggota. Setiap interaksi antar individu, di dalam kelompok, maupun dalam organisasi, potensi terjadinya konflik tidak dapat dihindari. Dimana konflik merupakan suatu kondisi ketidaksesuaian atau pertentangan antara dua pihak atau lebih yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, nilai, kepentingan, persepsi, atau sumber daya yang terbatas. Konflik dapat muncul karena perbedaan pendapat, persaingan sumber daya, perbedaan nilai dan keyakinan, atau miskomunikasi. Dalam konteks pendidikan Islam, pemahaman tentang sifat konflik, sumber-sumber konflik, serta strategi penyelesaian konflik yang Islami menjadi sangat penting.

Daftar Referensi

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010).
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010).
- Luthans, Fred (*Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011).
- Schermerhorn, John R. et al, *Organizational Behavior* (New York: Wiley, 2011).
- Hadi Pranoto, Dkk, *Dinamika Kelompok: Memahami, Mengelola, dan Memperkuat Kerja Tim* (Malang: Literasi Nusantara Abadi Group, 2025).
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. *Organizations, Behavior, Structure, Processes* (Boston: McGraw-Hill, 2012).
- Ishak Husin, "Teori Organisasi", *Jurnal Gerbang STIMIK Bani Saleh*, Vol. 12, No. 2.
- Jihan Hana Tahira dan Irma Suryani, "Konsep-konsep Dasar Organisasi," *Jurnal Intelek Insan Cendecia (JIIC)*, Vol. 2, No. 1 (Januari 2025).
- Mintzberg, Henry, *Structure in Fives: Designing Effective Organization* (New Jersey: Prentice-Hall, 1983).
- Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010).
- Daft, Richard L, *Organization Theory and Design* (USA: Cengage Learning, 2013).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi* (akarta: Salemba Empat, 2017).
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011).
- Muhammad Anwar Sani, Dkk, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dinamika Konflik dalam Kelompok Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Journal of Islamic Business Management Studies*, Vol. 4, No. 1, (Juni 2023).

²⁰Muhammad Anwar Sani, Dkk, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dinamika Konflik dalam Kelompok Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Journal of Islamic Business Management Studies*, Vol. 4, No. 1, (Juni 2023), 38.