

BAB II

TEKNIK SOSIODRAMA DAN MOTIVASI BERPRESTASI SISWA

Secara umum bab ini membahas kerangka teoretis yang menjadi dasar pijakan peneliti dalam melakukan penelitian ini memaparkan konsep motivasi berprestasi, pengertian motif, definisi motivasi berprestasi fungsi motivasi, aspek motivasi, prinsip motivasi, indikator motivasi, upaya untuk mengatasi motivasi, pengertian sosiodrama, peran dan posisi bimbingan kelompok, teknik sosiodrama dan langkah-langkah melaksanakan sosiodrama.

A. Konsep Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motif

Motivasi berasal dari kata motif. Motif berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan atau dorongan. Motif adalah *redintegration* oleh isyarat perubahan dalam situasi efektif. *Redintegration* yang dimaksud adalah untuk menyiratkan pembelajaran sebelumnya. Motif dapat dipelajari, ide dasarnya berasal dari rangsangan tertentu atau situasi yang melibatkan perbedaan antara harapan (tingkat adaptasi) dan persepsi adalah sumber yang utama, pengaruh/dampak yang tidak dipelajari, baik positif ataupun negatif secara alami. McClelland, et al, (1975 : 28). McClelland (Haditono,1979) tidak menjelaskan secara jelas perbedaan antara motif dan motivasi. Hechhausen (Haditono, 1979 :16) juga tidak membedakan secara jelas perbedaan motif dengan motivasi.

Atkinson and Retma Heckhausen, 1985Haditono (1979 : 7) mengemukakan motif pada umumnya dianggap sebagai disposisi pribadi. Ini dianggap potensial, sedangkan motivasi adalah aktualisasi diri motif yang potensial, umumnya diwujudkan dalam kinerja yang jelas.

Sejalan dengan pendapat diatas Winkel (1989 : 83) menjelaskan suatu dorongan yang dimiliki individu yang keberadaannya ada dalam diri individu disebut motif. Motif dapat aktif dan dinamis yang akhirnya menjadi suatu

tindakan manakala ada usaha atau proses pemunculan. Kesesuaian antara tindakan dan motif dalam proses pemunculannya disebut motivasi.

Wlodkowski (Elias and Rahman, 1995 : 1) mengemukakan “*Motivation is the process of stimulating and arousing one,s behavior, giving derection to behaviour and sustaining the reinfoed behaviour*” (motivasi adalah proses merangsang dan membangkitkan perilaku seseorang, memberikan arahan kepada perilaku diperkuat).

Menurut Gusnasa (1996 : 92) motivasi adalah kondisi internal atau disposisi (kesiapsiagaan), sedangkan motivasi adalah motif yang menjadi aktif pada saat tertentu bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

Motivasi menurut Makmun (2003 : 37) merupakan suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*); atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan, baik didasari maupun tidak disadari.

Berelson dan Steiner (Koontz, 2001; Pujadi, 2007 : 42) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang (*innerstate*) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan yang mengarahkan atau meyalurkan perilaku ke arah tujuan. Sementara menurut Luthans Pujadi(2007 : 42) menyatakan “*motivation is a process that start with a psychological deficiency or need a drive that is aimed at agoal or incentive*”. Motivasi adalah dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan.

Menurut Santrock (2010 : 510), menyatakan adalah proses yang memberikan semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama.

Schunk, Pintrich, dan Meece (2012 : 6) mengartikan motivasi sebagai suatu proses diinisiasikannyadan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan sebagai proses daripada sebuah hasil, motivasi menyangkut berbagai tujuan yang memberikan daya penggerak dan arah

bagi tindakan individu, motivasi menuntut dilakukannya aktivitas baik aktivitas fisik maupun mental yang memerlukan usaha, kegigihan, tindakan lain yang dapat diamati, berbagai tindakan kognitif seperti perencanaan, penghapalan, pengorganisasian, pemantauan, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penilaian kemajuan. Aktivitas yang termotivasi diinisiasikan dan dipertahankan, pencapaian sebuah tujuan merupakan proses yang penting dan seringkali sulit, proses motivasi membantu individu mengatasi kesulitan dan mempertahankan tindakan.

Dari beberapa pengertian motif dan motivasi yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui motif merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan sebuah dorongan dalam diri individu yang memberikan semangat dan arah untuk beraktivitas atau bertindak menuju tujuan.

2. Definisi Motivasi Berprestasi

Konsep motivasi berprestasi pertama kali menggunakan istilah N-Ach atau *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dipopulerkan oleh McClelland. McClelland Haditono (1979 : 8) menganggap N-Ach sebagai “virus mental”. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Individu yang terinfeksi virus mental akan cenderung berperilaku dengan cara khusus yang berenergi.

N-Ach merupakan semacam kekuatan psikologis yang mendorong setiap individu sehingga membuat aktif dan dinamis untuk mengejar kemajuan. (Martinah, 1984; Affandy, 2009:15). McClelland dan Atkinson (Slavin, 2011:111) mengartikan motivasi berprestasi sebagai kecenderungan umum untuk berjuang demi keberhasilan dan memiliki kegiatan keberhasilan atau kegagalan yang berorientasi demi keberhasilan dan memilih kegiatan keberhasilan atau kegagalan yang berorientasi sasaran. McClelland (Kavacova & Sarmany-Schuller, 2006 : 184) mengemukakan motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang relatif stabil

dalam melakukan usaha untuk mencapai sukses dan menggambarkan dua jenis motif yaitu motif pendekatan keberhasilan, dan motif menghindari kegagalan.

Definisi umum motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam kompetisi dengan beberapa standar keunggulan. Artinya, tujuan dari beberapa standar keunggulan. Individu mungkin mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya, tetapi kekhawatiran terhadap kompetisi dengan standar keunggulan masih memungkinkan individu untuk mengidentifikasi tujuan yang dicari sebagai pencapaian sasaran (McClelland, et al, 1975 : 110-111). Dalam perilaku motivasi prestasi, standar keunggulan diterapkan untuk mengevaluasi tindakan individu, dan hasil dari tindakan-tindakan yang berhubungan dengan kompetensi sendiri Heckhause & Heckhause (1976: 138).

Senada dengan itu, Atkison dan Feather (Zenze, 2002 : 6) menyatakan motivasi berprestasi merupakan pencapaian perilaku seseorang yang berorientasi pada tiga bagian: bagian pertama adalah kecenderungan individu untuk berprestasi, bagian kedua probabilitas keberhasilan, dan yang ketiga, persepsi individu tentang nilai tugas. Atkinson dan Feather Zenzen (2002 : 7) menyatakan, kekuatan motivasi untuk melakukan beberapa tindakan diasumsikan sebagai fungsi perbuatan dari kekuatan motif (kebutuhan), harapan (probabilitas subjektif) perbuatan akan memiliki konsekuensi dorongan/insentif pencapaian, dan nilai insentif: $\text{motivasi} = f(\text{motif} \times \text{Harapan} \times \text{Insentif})$.

Motivasi berprestasi didefinisikan bertujuan untuk bersaing dengan standar keunggulan dan untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi individu. Individu berorientasi prestasi berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, lebih baik daripada yang lain, atau terbaik dari semua tugas-tugas yang berhubungan dengan prestasi, kegiatan, dan keterampilan Heckhausen (2008 : 181).

McClelland et al. (Moore, Grabch, dan Rotter, 2010 : 25) menjelaskan persaingan dengan standar keunggulan yang paling menonjol adalah ketika individu berada dalam persaingan langsung dengan orang lain, tetapi dapat juga terlibat dari seberapa baik individu melaksanakan tugas, terlepas dari bagaimana

yang orang lain lakukan. Menurut Lussier dan Achua (Moore, Grabsch, dan keunggulan dalam prestasi melalui usaha yang dilakukan individu.

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai prestasi yang dirumuskan oleh Murray (Ariyanto, 2007 : 104). Menurut Robins (Ariyanto, 2007 : 104) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Busato, V. Prins, F. Elshout, J,& Hamaker, C, (Shabat, dkk., 2010 : 580) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai kecenderungan berjuang menuju sukses dengan efek positif yang terkait dan menuju pada penghindaran kegagalan dan efek negatif yang terkait. Elliot (Shabat, dkk., 2010 : 580) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai energi dan arah berbasis kompetensi yang mempengaruhi kognisi, dan perilaku. Oleh karena itu, ketika mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai perbedaan individu, dapat digambarkan sebagai kecenderungan individu dalam kegiatan dan bekerja ke arah pencapaian tujuan pribadi dan profesional yang menantang.

Winkel (Agustin, 2011 : 19) menegaskan motivasi berprestasi merupakan daya penggerak dalam diri individu untuk mencapai akademik yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada diri sendiri. Prestasi yang tinggi dapat dicapai oleh setiap individu apabila memiliki keinginan yang kuat demi mencapai tujuannya, yang sangat bergantung pada usaha, kemampuan dan kemampuan diri individu sendiri.

Hechhausen (1967 : 4) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri siswa yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri, dan standar keunggulan siswa lain. Standar keunggulan tugas adalah standar yang berhubungan dengan pencapaian tugas sebaik-baiknya. Standar keunggulan diri adalah standar yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi yang pernah dicapai selama ini. Standar keunggulan siswa lain adalah standar keunggulan yang

berhubungan dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan prestasi siswa lain (misalnya teman sekelas).

Menurut McClelland (1975 : 75) motivasi berprestasi merupakan motivasi berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian atau standar keahlian. Menurut Murray (Hall & Lindzey, 1978 : 34), *nAch* (kebutuhan berprestasi) adalah menyelesaikan suatu yang sulit. Menguasai, memanipulasi atau mengatur beberapa fisik, manusia, atau ide-ide, melakukan hal-hal tersebut diatas secepatnya dan semandiri mungkin. Mengatasi rintangan dan mencapai standar yang tinggi, mengunggulkan diri, menyaingi, dan mengungguli orang lain. Meningkatkan harga diri dengan menyalurkan bakat secara berhasil.

Menurut McClelland, pada dasarnya dalam diri setiap orang terdapat kebutuhan untuk melakukan perubahan dalam memperoleh hasil yang sebaik-baiknya. Kebutuhan ini disebut sebagai kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) dan mendorong individu untuk melakukan perbuatan sebaik mungkin. Jadi, menurut teori ini perubahan yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebagai mungkin dalam mencapai tujuan Surya (2003 : 112).

McClelland tidak hanya meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), melainkan juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan berafiliasi berhubungan (*need for affiliation*). Penelitiannya paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement/nAch*) adalah dorongan yang kuat untuk berhasil, lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan serta berbagai hal untuk melakukan yang lebih baik dan lebih efisien dibanding hasil sebelumnya. McClelland menemukan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi

yang tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, dan tugas pekerjaan mengambil resiko yang sedang (moderat). Tujuan yang ditetapkan merupakan tujuan yang tidak terlalu sulit dicapai dan juga bukan tujuan yang terlalu mudah dicapai Munandar (2004 : 333).

Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk mencapai keberhasilan dalam segala aktivitas kehidupan. McClelland mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standard of excellence* Anni (2010 : 23). Menurut McClelland, untuk membuat sebuah pekerjaan berhasil, yang paling penting adalah sikap terhadap pekerjaan tersebut Sobur (2010).

Menurut Djaali (2011 : 103), motivasi berprestasi adalah kondisi filosofi dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat didalam diri siswa yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin).

Menurut Atkinson (2006 :74), diantara kebutuhan hidup manusia terdapat kebutuhan untuk berprestasi, yaitu dorongan untuk mengatasi hambatan, melalui kekuatan, dan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin, atau dengan perkataan lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui standar keunggulan.

Dari beberapa pengertian motivasi berprestasi yang telah dipaparkan, dapat diketahui motivasi berprestasi merupakan daya penggerak, pendorong, serta pengarah bagi perilaku individu agar dapat mencapai prestasi atau keberhasilan setinggi mungkin yang melibatkan standar keunggulan.

3. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dan Atkison (Siregar, 2006:18-19) menyatakan motivasi yang paling penting untuk pendidikan adalah motivasi berprestasi, di mana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memiliki suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal. Sebagai siswa, motivasi yang dimaksudkan adalah motivasi belajar untuk berprestasi agar dapat

meningkatkan kualitas hidup di masa depan yang berguna bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Dengan demikian, dalam tesis ini penggunaan motivasi berprestasi dan motivasi belajar dipergunakan dalam arti yang sama.

Ausebel yang dikutip Howe (1984:143) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari tiga komponen, yaitu dorongan kongnitif, *an ego enhancing one*, dan komponen afiliasi. Dorongan kongnitif adalah keinginan siswa untuk mempunyai kopetensi dalam subjek yang ditekuninya serta keinginan untuk mempunyai kompetensi dalam subjek yang ditekuninya serta keinginanya untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil sebaik-baiknya. *An ego-enhancing one* adalah keinginan siswa untuk meningkatkan status dan harga diri (*self-esteem*), misalnya dengan jalan berprestasi dalam segala bidang, sedangkan komponen afisiliasi adalah keinginan siswa selalu berafiliasi dengan siswa lain.

Menurut McClelland (Marca, 2010:5), ada lima aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yaitu pemilihan tingkat kesulitan tugas, ketahanan atau ketekunan (*persintence*) dalam mengerjakan tugas, harapan terhadap umpan balik (*feedback*), memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya kemampuan dalam melakukan inovasi (*innovativeness*).

Kartadinata (Yusiana, 2002:25) menjabarkan aspek-aspek motivasi belajar untuk berprestasi dari McClenlland sebagai berikut:

- a) kebutuhan berprestasi (N), menunjukkan adanya keingginan, harapan, penentuan untuk mencapai sesuatu hasil yang dinyatakan secara eksplisit, keinginan atau harapan berkenaan dengansesuatu pekerjaan atau tugas yang bersifat umum.
- b) keinginan mengantisipasi tujuan (Ga), menggambarkan bagaimana individu mengantisivasi pencapaian tujuan yang lebih ditentukan, antisipasi dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan.

- c) kegiatan berprestasi (I), merupakan usaha-usaha atau cara-cara yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan. Usaha yang dimaksud baik bersifat jasmani maupun rohaniah.
- d) kemampuan mengatasi hambatan (Bp, Bw), menggambarkan upaya individu mengatasi rintangan-rintangan dan kesukaran-kesukaran dalam usaha mencapai tujuan. Hambatan-hambatan dapat bersumber pada diri individu ataupun pada faktor-faktor di luar dirinya.
- e) suasana perasaan (G), menggambarkan perasaan-perasaan yang dihayati individu dalam usaha mencapai tujuan. Perasaan ini meliputi perasaan positif atau negatif.
- f) pemanfaatan bantuan (Nup), menunjukkan kemampuan individu memanfaatkan adanya orang-orang yang bersimpati, membantu dan mendorong untuk mencapai tujuan. Bantuan ini berupa ke arah pencapaian tujuan yang lebih bersifat kontinu bukan insidental.
- g) merencanakan karir masa depan, yakni mengaitkan atau memikirkan karier masa depan sebagai tujuan.

McClelland (Yusiana, 2002:27) menjelaskan aspek-aspek motivasi berprestasi sebagai berikut:

Proses tingkah laku individu dimulai dengan adanya kebutuhan (N), berlandaskan kepada kebutuhan, individu menentukan tujuan yang ingin dicapai (G+) dengan tujuan yang ingin di capai, dan (Ga-) menunjukkan rasa cemas terhadap kemungkinan kegagalan. Individu mulai melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan (I+) atau tidak (I-). Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, individu mendapat hambatan (B) baik hambatan dalam diri individu (Bp) maupun hambatan yang datangnya dari luar individu (Bw). Dalam usaha tersebut, individu sering mendapat bantuan dan simpati dari pihak luar sehingga mendorongnya untuk mengarah pada tujuan yang ingin dicapai (Nup).

Menurut McClelland (Yusiana, 2002:28) motivasi berprestasi memiliki segi-segi lainnya, sebagai berikut:

- a) *fear of failure*, yaitu rasa takut akan kemungkinan gagal dalam mencapai tujuan karena tujuan mengandung tantangan dari dirisehingga individu menyadari resiko yang menghadapinyan tidaklah kecil.
- b) *hope for succes* yaitu harapan-harapan positif akan berhasil mencapai tujuan yang sangat berarti bagi diri. Bila mana individu telah merumuskan tujuan secara realistis, maka di dalam dirinya terdapat harapan-harapan yang positif terhadap pencapaian tujuan.

Sejalan dengan pendapat diatas,Ausebel yang dikutip Howe (1984 : 143) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari tiga komponen, yaitu dorongan kongnitif, *an ego enhancing one*, dan komponen afiliasi. Dorongan kognitif adalah keinginan siswa untuk mempunyai kompetensi dalam subjek yang ditekuninya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil sebaik-baiknya. *An ego-enhanching one* adalah keinginan siswa untuk meningkatkan status dalam harga dirinya (*self-esteem*), misanya dengan jalan berprestasi dalam berbagai bidang, sedangkan komponen afiliasi adalah keinginan siswa untuk selalu berafiliasi dengan siswa lain.

Menurut McClelland (Marcal, 2010 : 5) ada lima aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yaitu pemilihan tingkat kesulitan tugas, ketahanan atau ketekunan (*persistence*) dalam mengerjakan tugas, harapan terhadap umpan balik (*feedback*), memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya. Kemampuan dalam melakukan inovasi (*innovativeness*).

Pendapat Atkinson (2006 : 76) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu terdeteksi untuk meraih sukses dan terdeteksi untuk menghindari kegagalan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berarti ia memiliki motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motivasi untuk menghindari kegagalan, begitu pula sebaliknya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal, diantaranya jenis kelamin (McClelland, *et al.*, 1975 : 173), usi (McClelland, *et al.* 1975 : 181), dan tingkatan kelas atau *garade* (McClelland, *et al.*, 1975 : 241). Faktor eksternal bersumber dari budaya yaitu lingkungan keluarga/orang tua dan lingkungan masyarakat (McClelland, *et al.*, 1975: 275-290).

McClelland (Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang antara lain.

a) Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendah kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.

b) Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Bila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetensi, serta suasana yang lalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal maka dalam seseorang akan berkembang hasrat berprestasi yang tinggi.

c) Peniruan tingkah laku (*modelling*)

Melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi tersebut dalam derajat tertentu.

d) Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberikan semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong untuk

tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.

e) Harapan orangtua terhadap anaknya

Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja dan berjuang untuk mencapai sukses mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah kepada pencapaian prestasi.

5. Ciri-Ciri Orang yang Mempunyai Motivasi Berprestasi Tinggi

Menurut Johnson, Schwitzgebel dan Kalb (1974 : 151), individu memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki karakter sebagai berikut.

- a) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggungjawab pribadi atau hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung-untung, nasib, atau kebutuhan.
- b) Memiliki tujuan yang realistis, tetapi menantang diri dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya.
- c) Mencari situasi atau pekerjaan di mana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- d) Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- e) Mampu menanggukhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- f) Tidak tergugah untuk sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lembaga prestasi, suatu ukuran keberhasilan.

McClelland (1987 : 75) mengemukakan beberapa ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu.

a) Pemilihan tingkat kesulitan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tugas dengan tingkat kesulitan menengah (*moderate task difficulty*) sebanding dengan kemampuannya sendiri, sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah

cenderung memiliki tugas dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi atau rendah. Selain itu, individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi selalu bekerja dengan penuh perhitungan risiko, cenderung mengambil risiko yang mendarat dibanding dengan risiko rendah atau tinggi. Lebih memilih tujuan yang realistis, tetapi menantang daripada tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya. Kurang bersemangat pada tugas yang terlalu mudah karena hal itu tidak banyak memberikan keputusan, dan tidak suka mengerjakan tugas yang terlalu sulit karena kemungkinan untuk berhasil kecil, dan tugas itu di luar kemampuan dirinya.

Weiner mengatakan bahwa pemilihan tingkat kesulitan tugas berhubungan dengan seberapa usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh kesuksesan. Tugas yang mudah dapat diselesaikan oleh semua orang, sehingga individu tidak mengetahui seberapa besar usaha yang telah mereka lakukan untuk mencapai kesuksesan. Tugas sulit membuat individu tidak dapat mengetahui usaha yang sudah dihasilkan karena betapapun besar usaha yang telah mereka lakukan. Namun, mereka mengalami kegagalan.

b) Ketahanan atau Ketekunan (*persistence*) dalam Mengerjakan Tugas.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih bertahan atau tekun, bekerja keras dan memiliki kemantapan hati dalam mengerjakan berbagai tugas, tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan dan cenderung untuk terus mencoba menyelesaikan tugas. Melihat keberhasilan/kegagalan bukan sebagai faktor yang disebabkan pihak luar dirinya, melainkan dirinyalah sebagai pengendalinya. Bagi individu dengan motivasi berprestasi tinggi, berkarya tidak hanya sesuai target bahkan kalau bisa lebih baik daripada target. Mereka selalu memiliki naluri senang, bahagia dan puas melakukan yang terbaik, tidak mengenal setengah-setengah dalam mengerjakan tugas.

Sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memiliki ketekunan yang rendah. Ketekunan individu dengan motivasi berprestasi rendah

terbatas pada rasa takut akan kegagalan dan menghindari tugas dengan kesulitan menengah.

c) Harapan Terhadap Umpan Balik (*feedback*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi selalu mencari situasi atau pekerjaan di mana ia memperoleh umpan balik (*feedback*) yang bersifat kongkrit atau nyata mengenai seberapa baik hasil kerja yang telah dilakukan. Mampu menerima kritik atau pendapat yang diberikan orang lain terhadap dirinya. Memandang penting *knowledge of result* (mengetahui hasil) sebagai *feedback* untuk perencanaan masa depan. mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya karena hal itu dapat digunakan sebagai umpan balik.

Individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak mengharapkan umpan balik atas tugas yang sudah dilakukan. Bagi individu dengan motivasi berprestasi tinggi, umpan balik yang bersifat materi seperti uang, bukan merupakan pendorong untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, melainkan digunakan sebagai pengukuran keberhasilan.

d) Memiliki Tanggungjawab Pribadi terhadap Kinerjanya

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, dan memiliki tanggung jawab pribadi atas pekerjaan yang dilakukan. Keberhasilan yang dicapai bukan karena bantuan pihak lain atau karena faktor kebetulan, melainkan karena hasil kerja keras dari diri sendiri. individu *responsibility* (tanggung jawab pribadinya) tinggi, demikian juga apabila pekerja dalam suatu kelompok, tanggung jawab terhadap kelompok juga tinggi, dimana sasaran kelompok dirasakannya sebagai sasaran pribadinya. Mereka mempercayai kemampuannya sendiri, kemampuan kerja sendiri, dapat bersifat optimis, dinamis, serta memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.

e) Kemampuan dalam Melakukan Inovasi (*innovativeness*)

Inovatif dapat diartikan mampu melakukan sesuatu lebih baik dengan cara berbeda dari biasanya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, menyelesaikan tugas dengan cara berbeda dari biasanya, menghindari hal-hal rutin, aktif mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu, serta cenderung menyukai hal-hal yang sifatnya melakukan sesuatu, serta cenderung menyukai motivasi berprestasi rendah. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki kemampuan untuk menemukan sesuatu yang asli dari pemikiran sendiri, maupun menciptakan hal-hal yang baru yang tidak terikat pada pola yang ada. Kreatif dan cakap dalam berbagai bidang dan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup banyak.

Sukadji (2001) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah:

- a) Selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai sukses maupun dalam berkompetensi, dengan menentukan sendiri standar bagi prestasi
- b) Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi mereka biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka.
- c) Dalam melakukan sesuatu tidak didorong atau dipengaruhi oleh *reward* (hadiah atau uang).
- d) Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan. Mereka tidak melakukan hal-hal yang dianggapnya terlalu mudah ataupun terlalu sulit.
- e) Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya.
- f) Mencerminkan lingkungan dan mencari kesempatan/peluang.
- g) Bergaul lebih untuk memperoleh pengalaman.
- h) Menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya.

- i) Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah.
- j) Kreatif.
- k) Dalam belajar seakan-akan dikejar waktu.

Menurut McClelland, orang yang tergolong bermotif tinggi ditandai dengan tiga ciri, yaitu (Surya, 2003 : 112). 1) menyenangkan situasi yang menuntut tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah; 2) cenderung mengambil resiko yang moderat dibanding dengan risiko rendah atau tinggi; (3) selalu mengharapkan balikan nyata (*concrete feedback*) dari semua unjuk kerja yang lebih dilakukannya.

Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan dalam diri individu untuk berprestasi sebaik mungkin. Individu yang mempunyai motif untuk berprestasi yang tinggi adalah orang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Anni, 2010: 23).

- a) Selalu bekerja dengan penuh penghitungan risiko tidak suka mengerjakan tugas yang terlampau mudah atau tugas-tugas rutin karena hal itu tidak banyak memberikan keputusan.
- b) Tidak suka mengerjakan tugas yang terlampau sulit karena kemungkinan rendah untuk berhasil, dan tugas itu di luar kemampuan dirinya.
- c) Cenderung menentukan tujuan yang sedang (*moderate*) sebanding dengan kemampuannya sendiri.
- d) Lebih menyukai tugas yang menuntut tanggungjawab pribadi. Hal ini berarti bahwa keberhasilan yang akan dicapai bukan karena bantuan pihak lain atau karena faktor kebetulan, melainkan karena benar-benar hasil kerja jelas dari diri sendiri.
- e) Mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya karena hal itu dapat digunakan sebagai umpan balik.

Orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi mengalami kepuasan bukan karena mendapat imbalan dari hasil kerjanya, melainkan karena hasil kerja tersebut dianggapnya sangat baik Sobur (2010 : 284).

Sejalan dengan pendapat diatas,Martaniah mengungkapkan (Marcal, 2010 : 5) karakteristik individu yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, yaitu.

- a) Lebih mempunyai kepercayaan dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi.
- b) Mempunyai sifat yang berorientasi ke depan dan lebih mengungkapkan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan pada waktu didapatnya.
- c) Memilih tugas dengan kesukaran yang sedang.

6. Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Dalam penelitiannya, Anni (2010 : 29) mengembangkan model peningkatan motivasi berprestasi. Model pelatihan peningkatan motivasi berprestasi ini dikembangkan dengan melibatkan dua unsur sekaligus, yaitu individu dan lingkungannya. Unsur individu diwakili oleh penekanan pada pemahaman mengenai kebutuhan hierarki dan motivasi berprestasi, sedangkan unsur lingkungan diwakili oleh penekanan pada pemahaman mengenai perlu dikembangkan dengan melibatkan unsur diri dan lingkungannya. Hal ini dikarenakan bawa motivasi merupakan hasil dari keberfungsian antara diri dengan lingkungannya. Bandura (Alwisol, 2010 : 285) menjabarkan melalui pandangan *triadic reciprocity* bahwa dalam kehidupan sehari-hari individu menggambarkan interaksi yang kompleks dan timbal balik antara diri (*self*) perilaku (*behavior*) dan lingkungan (*environment*). Ketiga komponen tersebut saling memberikan pengaruh dan mempengaruhi. Jika dikaitkan dengan motivasi berprestasi, pada dasarnya motivasi berprestasi juga merupakan hasil interaksi antara keyakinan yang mendasari motivasi (terdapat dalam diri), kinerja nyata yang dapat diamati (terdapat dalam perilaku), dan konteks dimana kinerja nyata yang dapat diamati (terdapat dalam perilaku), dan konteks dimana kinerja dan keyakinan ini terjadi (terdapat dalam lingkungan). Model peningkatan motivasi berprestasi.Dengan demikian, akan lebih efektif bila dikembangkan dengan mempergunakan tiga komponen dalam *triadic reciprocity* (Anni, 2010 :29).

Selain motivasi berprestasi, kegiatan pelatihan diarahkan untuk mengembangkan aktualisasi diri (*self actualization*). Ketika individu masih berada pada kebutuhan sebelum aktualisasi diri, peserta didorong untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dikarenakan bahwa ketika individu masih belum berada pada kebutuhan aktualisasi diri, dia berada pada kondisi kekurangan (*deficiency*). Dalam kondisi tersebut, suatu hal yang sulit jika individu kekurangan (*dificiensy*). Dalam kondisi tersebut, suatu hal yang sulit jika individu masih berada dalam tingkat kondisi tersebut, suatu hal yang sulit itu individu masih berada dalam tingkat kebutuhan yang dibawah berpindah kepada kebutuhan yang diatasnya lagi Anni (2010 :30).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nitya Apranadyanti tentang hubungan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi pada siswa, semakin tinggi regulasi diri, mengakibatkan semakin tinggi motivasi berprestasi.

Dalam penelitian Mohammad Saleh, Ard W.Lazonder & Ton De Jong (2004) tentu *Effects of within-class ability grouping on social interaction, achievement, and motivation* menghasilkan bahwa kemampuan siswa rendah mencapai lebih banyak dan lebih termotivasi untuk belajar dalam kelompok heterogen. Kemampuan rata-rata siswa melakukan lebih baik dalam kelompok yang homogen, sedangkan kemampuan tinggi siswa menunjukkan hasil belajar yang sama-sama kuat dalam kelompok homogen dan heterogen.

B. Peranan dan Posisi Bimbingan Kelompok

Gazda 1984 dalam Wibowo (2005:40) menyatakan bahwa bimbingan kelompok diorganisasikan untuk mencegah perkembangan masalah, yang isi utamanya meliputi informasi pendidikan, pekerjaan pribadi, dan masalah sosial yang tidak disajikan dalam bentuk pelajaran. Kemudian Atrupp (1978) menggambarkan isi dari kegiatan bimbingan kelompok terdiri atas informasi yang berkenaan dengan masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi, dan masalah sosial yang

tidak disajikan dalam bentuk pelajaran. Informasi yang diberikan dalam bimbingan kelompok terutama dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan pemahaman diri dan pemahaman mengenai orang lain, sedangkan perubahan sikap merupakan tujuan yang tidak langsung. Kegiatan bimbingan kelompok di sekolah biasanya dipimpin oleh konselor atau guru pembimbing.

Bimbingan kelompok yang disajikan dari pendapat Wibowo (2005: 38-39) adalah : 1) bimbingan kelompok diberikan kepada semua individu untuk membahas masalah atau topik-topik umum secara luas dan mendalam bermamfaat bagi anggota kelompok; 2) upaya tindakan langsung dalam mengubah sikap dan perilaku klien melalui penyajian informasi teliti atau yang menekankan dorongan berdifat kemampuan kongnitif; 3) kelompok yang beranggotakan jumlah besar (15-30 individu); 4) lebih bersifat instruksional nampak dalam konselor membimbing kelompok; 5) ditujukan supaya klien dapat membuat rencana yang tepat serta membuat keputusan yang memadai cenderung bersifat mencegah; 6) isi pembicaraan bersifat umum dan tidak rahasia; 7) suasana interaksi bersifat multi arah.

Hal ini dipertegas bahwa bimbingan kelompok ditujukan untuk merespon kebutuhan dan minat para peserta didik. Topik yang didiskusikan dalam bimbingan kelompok adalah masalah bersifat umum dan tidak rahasia Dipdiknas (2007 : 225) sedangkan Rusmana (2009: 15-16) menggambarkan bahwa bimbingan kelompok :

1) Bertujuan dan berfungsi untuk pencegahan masalah dan pengembangan diri; 2) jumlah anggota 2-15 orang; 3) karakteristik anggota *hitrogen-homogen*; 4) bentuk kegiatan permainan- *intruksiona*; 5) peranan pembimbing sebagai vasilitator; 6) perang anggota, aktif membahas topik dan bermaafaat bagi pencegahan masalah atau pengembangan diri; 7) suasana kelompok, interaksi multiarah dan aktif bernuansa intelektual pencegahan dan pengalaman; 8) teknik yang digunakan; sosio-edukasional; 9) sifat dan materi pembicaraan; masalah

umum (melebar) dan tidak memuat rahasia pribadi; 10) lama dan frekuensi kegiatan; sesuai dengan tingkat pemahaman anggota tentang topik masalah; 11) evaluasi; keterlibatan, pemahaman isi dan dampak terhadap anggota kelompok.

Sejalan dengan pendapat diatas Hatinah (2009:47) mengemukakan hal-hal berkaitan dengan bimbingan kelompok diantara; a) bimbingan dan konseling kelompok di sediakan bagi semua siswa tanpa terkecuali menyentuh kebutuhan semua siswasehingga implikasi pada beragam bentuk layanan (konseling bimbingan kelompok, dan variasi dari bentuk sesuai kebutuhan; b) layanan bimbingan kelompok dirancang secara berurutan dan fleksibel (dalam pelaksanaannya).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa bimbingan kelompok adalah salah satu upaya langsung untuk memfasilitasi siswa mengubah sikap dan perilaku belajar dalam mengembangkan potensi segera memahami secara mendalam suatu kondisi tertentu yang bernuansa intelektual dalam suasana kelompoksehingga dapat mencegah dan mengatasi terjadinya masalah yang menghambat pencapaian pertumbuhan dan perkembangan siswa.

1. Keuntungan Bimbingan Kelompok

Ada beberapa keuntungan yang menunjukkan pentingnya bimbingan kelompok yang dinyatakan M.Surya dan Rochman Natawidjaya 1986 (Rusmana, 2009: 14) yaitu 1) lebih bersifat efektif dan efisien; 2) memanfaatkan pengaruh-pengaruh seseorang atau beberapa orang individu terhadap anggota lainnya; 3) saling tukar pengalaman sesama anggotanya yang dapat berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku individu; 4) merupakan awal dari konseling individu sehingga bimbingan kelompok dapat dimanfaatkan untuk mempersiapkan individu yang akan mendapat layanan konseling; 5) bagi kasus-kasus tertentu bimbingan kelompok dapat digunakan sebagai substitusi, yakni dilaksanakan karena kasus tidak dapat ditangani dengan teknik lain; 6) kesempatan untuk menyegarkan pikiran.

Keuntungan memberikan layanan bimbingan kelompok dipertegas lagi oleh Hartinah (2009: 8-9).

- a) Melalui bimbingan kelompok, siswa dilatih menghadapi suatu tugas bersama atau memecahkan suatu masalah.
- b) Dalam mendiskusikan sesuatu bersama, siswa didorong untuk berani mengemukakan pendapatnya, dan menghargai pendapat orang lain.
- c) Banyak informasi yang dibutuhkan oleh siswa dapat diberikan secara kelompok dan cara tersebut lebih ekonomis.
- d) Melalui bimbingan kelompok, beberapa siswa lebih sadar bahwa mereka sesungguhnya mendapat konselor untuk mendapat bimbingan lebih mendalam.

2. Pengertian sosiodrama

Sosiodrama sebagaimana dikemukakan Moreno (Adam Blatne,2009) didasarkan pada asumsi bahwa kelompok tertentu dan diselenggarakan dipengaruhi peran sosial dan tingkat budaya masyarakat tertentu. Sosiodrama sebagai dasar pengembangan metode psikodrama, yaitu suatu metode atau teknik berbasis dan bertujuan mengkatarsiskan konflik sosial secara umum yang terjadi dan berkembang di dalam interaksi kelompok bersifat pribadi dan kelompok, dengan bermain peran menggunakan pendekatan teater (drama).

Sosiodrama adalah permainan peran yang ditunjukkan untuk memecahkan masalah sosial yang timbul dalam hubungan antara manusia. Konflik-konflik sosial yang disosiodramakan adalah konflik-konflik yang tidak mendalam yang tidak menyangkut gangguan kepribadian (Romlah,2006).

Sosiodrama lebih merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendidik atau mendidik kembali daripada kegiatan penyembuhan. Sosiodrama dapat dilaksanakan oleh konselor atau guru yang sudah dilatih untuk itu. Kegiatan sosiodrama dapat dilaksanakan bisa sebagian besar anggota kelompok mendapat masalah sosial yang hampir sama, atau ingin melatih atau mengubah sikap-sikap tertentu.

Boal 1985, Spoin 1986, Cossa, Ember, Graver dan Hezelwood,1966; berpendapat bahwa sosiodrama dapat menjadi alat bantu dalam meningkatkan kesadaran sosial dan politik, mengatasi masalah-masalah kritis dengan orang lain, untuk memahami teori dasar dan praktek keterampilan atau keterlibatan konselor dalam proses membantu perubahan perilaku psikologis seseorang. Sosiodrama megambarkan sebagai teknik teater (bermain peran/meniru peran dalam kehidupan nyata) digunakan dalam pengaturan pendidikan dan latihan dan dapat juga digunakan sebagai bentuk terapi dalam *training* (Gracia A.Telesco,Radical Pedagogy, *Journal American Internasional Universtiy*,2006).

Menurut Tomirin (2010) sosiodrama dapat digunakan sebagai salah satu cara bimbingan kelompok, sosiodrama merupakan suatu cara membantu memecahkan masalah siswa melalui drama. Masalah yang didramakan adalah masalah-masalah sosial. Metode ini dilakukan melalui kegiatan bermain peran. Dalam sosiodrama, individu akan memerankan suatu peran tertentu dari situasi masalah-masalah sosial. Metode dilaksanakan dengan kegiatan bermain peran. Dalam sosiodrama, individu akan memerankan suatu peran tertentu dari situasi masalah sosial. Pemecahan masalah individu diperoleh melalui penghayatanperan tentang situasi masalah yang dihadapinya. Dari pementasan peran tersebut kemudian diadakan diskusi mengenai cara-cara pemecahan masalah.

Djamah dan Zain (2006) mengemukakan sosiodrama pada dasarnya mendramatisasikan tingkah laku dalam hubungan dengan masalah sosial.

Metode bermain peran adalah suatu cara penguasaan bahan-bahan pelajaran melalui pengembangan imajinasi penghayatan dilakukan siswa dengan memerankan sebagai tokoh hidup dan benda mati Prasetyo (2001). Untuk melakukan pembelajaran bermain peran sebelumnya siswa harus memiliki pengetahuan awal agar dapat mengetahui karakter dari peran dimainkan. Tugas guru selanjutnya adalah memberikan penjelasan dan penguatan terhadap simulasi yang dilakukan dengan konsep-konsep yang relevan yang sedang dibahas.

3. Teknik Sociodrama

Secara filosofis sociodrama menunjukkan perkembangan yang dinamis dari teori dan praktik filosofi sosial dan psikologi humanistik (bersifat kemanusiaan) terutama mencari untuk menunjukkan kebebasan hubungan antara pribadi yang lebih luas. Sociodrama adalah suatu metode dalam psikoterapi kelompok selain metode psikodrama yang dikembangkan oleh Y.L. Moreno 1943-1974 (Blatner 2009:4) sekalipun termasuk metode psikoterapi sociodrama tidak membahas masalah konflik-konflik klinis sebagaimana psikodrama, tetapi menjelaskan isu-isu konflik klinis sebagaimana psikodrama, tetapi menjelaskan isu-isu konflik-konflik yang terjadi didalam kelompok dengan peran-peran dari berbagai pengaruh dari isu-isu sosial dan budaya. Digambarkan pengaruh dari isu-isu sosial menimbulkan konflik yang didramakan adalah fitur kehidupan *postmodern* perubahan zaman yang tidak hanya teknologi tetapi juga sosial, orang-orang yang mengharapkan kehidupan yang lebih layak, lebih banyak kalangan minoritas dan wanita-wanita menuntut hak-hak sebagai warganegara, dan banyak tantangan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

Sociodrama adalah permainan peran yang dimainkan peranan yang ditunjukkan untuk memecahkan masalah sosial yang timbul dalam hubungan antara manusia. Konflik-konflik sosial yang disociodramakan adalah konflik-konflik yang tidak mendalam yang menyangkut gangguan kepribadian (Romlah 2006)

Sociodrama memberikan bantuan kepada siswa untuk menjawab pertanyaan tentang perkembangan dan mengenai bagaimana krisis sosial sebagai dalam suatu kehidupan dunia merasa diasingkan di mana orang sudah tidak saling kenal, multikultural, norma-norma, nilai-nilai, dan peraturan-peraturan sosial tidak lagi mengwarnai rasa aman bagi mereka.

4. Tujuan Sociodrama

Moreno 1933 (dalam Adam Bletner 2009) menjelaskan sociodrama sebagai suatu metode efektif untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran yang berguna dalam membantu atau mendorong seseorang mengubah perilaku yang baru. Seseorang yang mengikuti sociodrama akan menampilkan suatu peran tertentu dari kondisi yang menunjukkan isu-isu dalam kehidupan sosial masyarakat secara nyata terjadi saat ini, aktivitas dari peran yang ditampilkan tercipta secara spontan akan mendorong respons ke suatu arah perilaku baru secara spontan terhadap situasi yang lama.

Kemudian ahli lain menjelaskan sociodrama bertujuan memberikan kesempatan kepada anggota untuk memperdalam kepekaan dan wawasan ke dalam masalah sosial sehingga 1) meningkatkan pemahaman sosial; 2) meningkatkan pengetahuan tentang keikutsertaan konseli sendiri dan; 3) meningkatkan hubungan emosional atau mengkatarsiskan peran banyak orang dengan mengekspresikan perasaan konseli tentang seseorang atau orang lain (Maurine Eckloff, 2006).

Dari pendapat diatas, telah dikemukakan jelas tujuan sociodrama adalah membantu siswa untuk mengubah perilaku dengan memberikan kesempatan kepada siswa memahami secara mendalam dan menghayati berbagai isu sosial melalui bermain peran atau meniru peran sosial secara spontan, belajar menghargai perasaan orang lain, berfikir, berfantasi, berbagi tanggung jawab, dan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah melalui kelompok.

C. Bimbingan Kelompok dengan Teknik Sociodrama

Bimbingan dan konseling kelompok dilakukan konselor sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada siswa melalui suasana kelompok yang memungkinkan setiap anggota kelompok untuk belajar dengan berpartisipasi aktif dan berbagai pengalaman dalam upaya pengembangan wawasan, sikap sosial, dan emosional atau keterampilan yang diperlukan dalam upaya mencegah timbulnya masalah atau daya upaya pengembangan diri. Dalam proses pemberian bantuan

tersebut, siswa melakukan aktivitas berbagai latihan untuk memperoleh berbagai keterampilan siswa melakukan aktivitas berbagai latihan untuk memperoleh berbagai keterampilan dalam berinteraksi sosial salah satunya adalah metode bermain peran dengan sosiodrama.

Pengalaman konseleor sekolah SMA Negeri 2 Depok telah mencoba menggunakan metode sosiodrama (dilaksanakan pada layanan informasi bersifat klasikal bukan bimbingan kelompok), hasilnya menunjukkan siswa memberikan respons positif dan antusias tinggi, lebih terbuka dan banyak mengembangkan kreativitas serta kepercayaan diri dalam mengembangkan kreativitas serta kepercayaan diri dalam mengenali, memahami dan menyikapi suatu sosial ada dalam masyarakat yang menguntungkan dan merugikan berkaitan dengan perannya sebagai pelajar. Selain itu, siswa menambahkan sosiodrama menyenangkan karena dapat memberikan kesempatan mengemukakan dan mengembangkan banyak aspirasi, menjadikan siswa lebih memahami kehidupan masyarakat.

Untuk lebih memahami secara mendalam tentang cara melaksanakan teknik sosiodrama diuraikan sebagai berikut.

1. Histori-Filosofi dan Hakikat Teknik Sosiodrama

Secara filosofi Sosiodrama menunjukkan perkembangan yang dinamis dari teori dan praktik sosial dan psikologi humanistik (bersifat kemanusiaan) terutama pencarian untuk menunjukkan kebersamaan hubungan antar pribadi yang lebih luas. Sosiodrama adalah suatu teknik dalam psikotrapai kelompok selain teknik psikodrama yang dikembangkan oleh Y L. Moreno 1943-1974 (Blatner, 2009 : 4) sekalipun termaksud teknik psikodrama, tetapi menjelaskan isu-isu konflik-konflik klinis sebagaimana psikodrama, tetapi menjelaskan isu-isu konflik-konflik yang terjadi di dalam kelompok. Kemudian (Kellerman, 1988, Adam Blatner, 2000 dan Strenberg & Gracia 2000) menjelaskan keterlibatan individu dalam kelompok dengan peran-peran dari berbagai pengaruh dan isu-isu sosial dan budaya. Digambarkan pengaruh isu-isu sosial menimbulkan konflik yang

didramakan adalah fitur kehidupan *postmodern* perubahan zaman yang tidak hanya teknologi tetapi juga sosial, orang-orang mengharapkan kehidupan yang lebih layak, lebih banyak kalangan minoritas dan wanita-wanita menuntut hak-haknya sebagai warga negara, dan banyak tantangan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

Sosiodrama memberikan bantuan kepada siswa untuk menjawab pertanyaan tentang perkembangan dan mengenali bagaimana krisis sosial sebagai orang dalam suatu kehidupan dunia merasa dasingkan di mana orang sudah tidak saling kenal, multikultural, norma-norma, nilai-nilai dan peraturan-peraturan sosial tidak lagi menawarkan rasa aman bagi mereka.

Hakikat sosiodrama dikemukakan Moreno (Adam Blatner 2009, diakses 13 Februari 2010) sosiodrama didasarkan pada asumsi bahwa kelompok tersebut diselenggarakan dipengaruhi peran sosial dan tingkat budaya masyarakat tertentu. Sosiodrama sebagai dasar pengembangan teknik psikodrama, yaitu suatu metode atau teknik berbasis dan bertujuan mengkatarsiskan konflik-konflik sosial secara umum yang terjadi dan berkembang di dalam interaksi kelompok bersifat pribadi dan kelompok, dengan bermain peran menggunakan pendekatan teater (drama).

Boal (1985), Spoin (1986), Cossa, Ember, Grover & Hazelwood (1996); berpendapat bahwa sosiodrama dapat menjadi alat bantu dalam meningkatkan kesadaran sosial dan politik, mengatasi masalah-masalah kritis dengan orang lain, untuk memahami teori dasar dan peraktek keterampilan atau keterlibatan konselor dalam proses membantu perubahan perilaku psikologis peran/menirukan peran dalam kehidupan nyata) digunakan dalam pengaturan pendidikan dan latihan dan dapat juga digunakan sebagai bentuk terapi dalam training (Telesco,2006).

Sosiodrama menekankan pada perkembangan sosial seseorang, ini berarti sangat cocok untuk membantu siswa sebagai orang muda dalam meningkatkan perkembangan sosiodramanya. Winkel (2005 : 572) menyatakan sosiodrama sangat sesuai sebagai kegiatan dalam rangka program bimbingan kelompok.

Djamarah dan Zain (2006) mengemukakan sosiodrama pada dasarnya mendramatisasikan tingkah laku dalam hubungannya dengan masalah sosial.

Kemudian Tohirin (2007 : 293) menyatakan sosiodrama digunakan sebagai salah satu cara dalam bimbingan kelompok, merupakan suatu cara membantu memecahkan masalah siswa melalui drama dan masalah yang didramakan masalah-masalah sosioal. Sosiodrama dilakukan melalui bermain peran. Dari pementasan peran dilakukan diskusi cara-cara pemecahan masalah yang dihadapi oleh seseorang sebagai anggota kelompok atau yang dihadapi kelompok. Teknik sosiodrama dan bermain peran merupakan dua teknik yang mengandung pengertian yang sering hampir sama dalam pelaksanaannya. Lebih lanjut dikatakan sosiodrama mempunyai empat komponen utama yaitu isu mendasar dan kenyataan, *improvisational*, tanya jawab antara peserta dan pendengar, dan sasaran hasil bidang pendidikan, tingkah laku, dan psikologis.

Senada dengan pendapat di atas Jamal (2008) menyatakan bahwa sosiodrama merupakan gabungan dari kata sosio yang berarti sosial dan drama berarti bermain peran. Drama menunjukkan suatu peristiwa yang dialami manusia dalam kehidupan yang mengandung berbagai konflik dalam diri manusia dalam kehidupan yang mengandung berbagai konflik dalam diri manusia atau pergolakan batin karena ada kesejangan antara dua orang atau beberapa orang. Lebih jauh Jamal menggambarkan bahwa bermain peran berarti menirukan perilaku orang lain atau seolah-olah menampilkan dirinya sebagai orang, misalnya berperan sebagai siswa yang baik, siswa yang malas, siswa yang pintar. Melalui belajar dengan bermain peran, siswa dapat mengalami dan memahami secara langsung peran tokoh yang diperankan. Cara yang paling baik untuk memainkan dan memahami nilai sosiodrama adalah mengajak siswa mengalami sendiri kehidupan sosial dengan bermain drama, dengan mengikuti peraturan dalam mengikuti sosiodrama, serta mengikuti langkah-langkah yang dikembangkan pendidikan pada saat memimpin sosiodrama (<http://www.jamal.com>).

Maunire Eckloff (2006) menggambarkan dalam sosiodrama individu akan memerankan suatu peranan tertentu dari situasi sosial, individu akan beraksi atau sala lain dalam bentuk permainan sosial. Bentuk permainan ini menggabungkan semua unsur ermainan drama ditambah bermain pura-pura yang mengungkapkan perasaan dan berinteraksi secara verbal antara dua anak atau lebih. Anak-anak membutuhkan anak lain agar dapat meniru perbuatan, reaksi dan menghasilkan perubahan seperti apa yang mereka lihat. Melalui permainan interaksi dapat mempraktikkan keterampilan bahasa, mengekspresikan emosi dan memecahkan interprestasi mereka sendiri dari dunia sosial kehidupan nyata mereka (Harian Sain, 12 Maret 2009).

Dari uraian diatas, jelas bahwa sosiodrama pada awalnya adalah suatu teknik yang digunakan untuk membantu individu dan kelompok dalam meningkatkan pemahaman dan menunjukan kesadaran berbagai isu-isu sosial dan multikultural budaya yang mempengaruhi hubungan antara pribadi dalam kehidupan sesuai dengan perubahan zaman. Sosiodrama adalah suatu metode dalam bidang kelompok. Dalam sosiodrama siswa dilibatkan untuk berinteraksi dengan anggota kelompok dengan berpura-pura mengungkapkan pikiran dan perasaan serta dapat memecahkan interprestasi mereka tentang kehidupan sosial secara nyata sesuai dengan peran yang dipilih dan dari respons reaksi peran mendorong perubahan tingkah laku baru.

Subjek dalam sosiodrama individu dari kelompok, tema yang dibahas disepakati kelompok. Fokus penelitian adalah perilaku interpersonal dalam kelompok yang ada dan tidak pada terapi pribbadi (Ottawa, 1996 dalam Sue Daniel 2005 : 3). Pola tindakan dan keterlibatan harus dikembangkan mengacu pada situasi sekarang.

Pemimpin kelompok tidak harus menuliskan karakter dan dialog di atas kertas, tetapi berperan sebagai pemandu dan sugesti serta mempersiapkan kelompok Moreno (1952) dalam Blatner (2009 : 12). Peserta sosiodrama tidak

berorientasi terhadap pengalaman emosional dan konflik di masa lalu, tetapi terhadap tugas dalam masa sekarang.

Aktivitas latihan sosiodrama yaitu beberapa orang mengisi peran tertentu dan memainkan suatu adegan tentang pergaulan sosial mengandung persoalan yang harus diselesaikan. Perannya mengungkapkan dan memproyeksikan pandangan, perasaan dan perilaku yang diperankannya dan mendiskusikan dengan sejumlah penonton dan anggota yang terlibat setelah selesai sandiwaranya.

Sosiodrama efektif apabila dilakukan berulang-ulang dianjurkan setiap hari pada subjek yang diberikan layanan (kelompok) untuk melihat perkembangan perilaku. Lamanya bisa mencapai satu setengah bulan hingga dua bulan, sebagai mana dikemukakan oleh seorang mahasiswa di *East Stroudsburg University of Pennsylvania* dalam evaluasi siswa-guru. Sebagai mahasiswa, sosiodrama tetap lebih menyukai sosiodrama dari pada presentasi *power poin* atau kuliah dan aku berharap setiap hari untuk kelas ini. Sering sama-sama latihan mencari inovasi teknik pendidikan dalam meningkatkan keinginan sosial adalah inovasi teknik pendidikan dalam meningkatkan keinginan mengeksplorasi lingkungannya (Telesco, 2006 : 20).

Dengan berpedoman pada pendapat-pendapat yang berkenaan sosiodrama dapat disimpulkan bahwa:

- a) Subjeknya kelompok,
- b) Fokus sesuai tema yaitu berorientasi pada pengalaman emosional tentang isu-isu dan konflik sosial yang terjadi saat ini sama dengan yang terjadi di lingkungan nyata peserta.
- c) Pemimpin kelompok tidak harus menuliskan karakter dan dialog di atas kertas, tetapi berperan sebagai pemandu dan mensugesti peserta serta mempersiapkan kelompok. Dialog menggambarkan interaksi yang diperankan dalam kelompok tanpa skenario terjadi spontanitas.
- d) Bentuk kegiatan latihan dengan bermain peran (bersifat teater) yaitu anggota kelompok membawakan adegan sesuai dengan perannya mengungkapkan dan

- memperoyeksikan pandangan, perasaan dan perilaku secara spontan, dan setelah selesai mendiskusikan dengan anggota kelompok dan meminta respons atau refleksi dari observer tentang peran masing-masing anggota yang terlibat.
- e) Sebaliknya dilakukan secara rutin, setiap hari dalam waktu yang lama (antara 1,5 sd 2 bulan) untuk melihat perkembangan perilaku.

2. Perbedaan Metode Sociodrama dengan Metode Lain.

Sebagaimana dikemukakan L.Y.Moreno dalam histori adalah variasi lain dari metode psikoterapi kelompok. Sociodrama berbeda dengan psikodrama walaupun sama-sama dengan pendekatan bermain peran (*role playing*). Adam Blatner (2006, revisi 2009) mengemukakan sociodrama berbeda dengan psikodrama.

Sociodrama hanya menguji satu atau dua peran secara umum, kebanyakan peran-peran apa yang mereka hadapi dalam berhubungan dengan orang lain dari suatu peran yang kompleks. Peran-peran kunci adalah suatu situasi berhubungan dengan harapan-harapan dan ketegangan-ketegangan yang menantang dalam diri mereka, dan isu-isu lain dari fokus dunia kerja. Dalam sociodrama individu menawarkan contoh-contoh pengalaman hidup tertentu konseling sendiri secara rinci, tetapi tetap bisa dikontrol untuk tidak mengeksplorasi terlalu jauh pribadi untuk kepentingan terapi tetap dikontrol untuk tidak mengeksplorasi terlalu jauh pribadi untuk kepentingan terapi atau konseling (psikodrama). Kadang-kadang pemimpin kelompok mengembalikan kepada audien dan anggota kelompok lain untuk mendiskusikan mencari alternatif pemecahan masalah yang sedang dieksplorasi. Sociodrama dalam dunia pendidikan dapat dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran atau konselor dalam bimbingan kelompok.

Psikodrama mengungkapkan lebih banyak tentang diri konseling untuk kepentingan pengaraan pribadi yang memerlukan suatu tingkat pelatihan psikoterapeutik. Beberapa ciri dari psikodrama antara lain; mengutamakan terapi dan psikologi, konselor maupun pemimpin kelompok melakukan kontak dengan konseling memilih bantuan dan mendefinisikan cara konselor atau anggota

kelompok yang akan memerankan konselor, konseli mungkin akan meminta bantuan dengan audien bila ia merasa tidak punya ide atau *stuck*, konseli tidak meminta pemahaman kemampuan yang baru dia meminta saran saat drama berlangsung atau mungkin mengulangi kembali peran tersebut disesuaikan dengan cara yang diberikan, konselor tetap mengingatkan anggota kelompok untuk memainkan peran sampai drama selesai.

Rore Play (bermain peran) adalah suatu teknik dengan memainkan peran-peran yang sudah pasti berdasarkan kejadian terdahulu. Yang dimaksudkan untuk menciptakan kembali situasi sejarah atau peristiwa masa lalu, menciptakan kemungkinan kejadian masa lalu akan datang, menciptakan peristiwa mutakhir yang diperkaya dengan fantasi pada suatu tempat tertentu Charles E.Schaefer, 2003 dalam Sue Daniel (2005 : 5).

Dengan menelaah uraian tentang teknik sosiodrama, psikodrama dan bermain peran dapat disimpulkan perkembangannya terletak pada tujuan; sosiodrama bertujuan untuk memahami dan mencari alternatif pemecahan isu-isu sosial yang mempengaruhi perilaku dalam hubungan manusia, psikodrama membantu penyelesaian masalah pribadi, bermain peran untuk memahami peristiwa masa lalu dan kemungkinan terjadi di masa depan, topik dibahas, topik sosiodrama yaitu topik sosial secara umum, psikodrama masalah pribadi dan psikologi, sedangkan bermain peran kejadian masa lalu, peran-peran yang diharapkan diri; sosiodrama mengungkapkan pengalaman hidup tertentu secara rinci berkenaan hubungan sosial, psikodrama mengungkapkan perilaku pribadi bermasalah memerlukan pemberian bantuan dan upaya pembentukan dari anggota kelompok, bermain peran memerankan kejadian masa lampau secara nyata dan fantasi masa depan.

4. Peran Konselor, Konseli, Audien.

a. Peran Konselor

Konselor melaksanakan bimbingan kelompok dengan metode sosiodrama dalam setiap langkah kegiatan; konselor secara khusus sebagai pemimpin

kelompok yang bertindak sebagai sutradarah sebagai fasilitator bertanggung jawab dan berperan aktif mengarahkan, memandu dan mensugesti konseli sebagai aktor dan audien terhadap jalannya proses sosiodrama.

Menurut Boal dalam (Telesco, 2006) sutradara dapat juga menjadi pemimpin kelompok atau fasilitator adalah individu yang sama harus bersifat netral, berperan sebagai pengatur adegan dan karakter aktor dari waktu ke waktu, memberi pengaruh perilaku, motivasi dan reaksi aktor dalam memandu diskusi antara aktor dan audien. Fasilitator memunculkan pertanyaan-pertanyaan khusus dan proaktif untuk memancing emosi aktor dan audien yang sering kali karakter dari perannya abstrak atau belum muncul yang dapat menjadi cermin bagi audien (observer). Fasilitator dapat juga menggunakan alat yang terlihat oleh aktor sehingga fasilitator dan audien saja yang bisa mendengar apa yang mereka lakukan sementara sesama aktor tidak bisa, alat semacam ini afektif untuk mengungkapkan perasaan sejati dari aktor dibalik peran pura-purannya.

b. Peran Aktor

Aktor dalam sosiodrama adalah siswa atau individu, aktor dapat dengan sukarela memilih peran sesuai tema dan tujuan pengarahan sutradara atau fasilitator. Aktor dengan spontan mengeksplorasi pemikiran dan perasaan melakukan adegan karakter yang benar-benar sesuai peran mereka, latar belakang karakter, motivasi dan perilaku yang diharapkan. Aktivitas yang muncul aktor dapat memberikan wawasan dan cermin bagi penonton, dalam bahan diskusi tentang karakter, kesulitan dalam bermain peran setelah drama selesai.

c. Peran Audien

Audien atau penonton juga sebagai observer dari semua kegiatan drama, memberikan respons atau refleksi dari peran karakter yang dimunculkan oleh aktor bersifat pribadi maupun kelompok, mengevaluasi dan memberikan masukan kepada fasilitator dan aktor untuk perubahan perilaku selanjutnya setelah drama selesai.

5. Langkah-langkah Melaksanakan Sosiodrama

Michael Palardy 1975 menyatakan ada empat tahap untuk melaksanakan suatu sosiodrama dalam belajar yaitu:

1) Pemilihan situasi

Situasi dipilih suatu yang sederhana dan mungkin mencerminkan kepribadian-kepribadian, cita-cita yang diharapkan atau diinginkan, ketidakpahaman dari manusia terhadap isu-isu sosial, dengan terbuka memberikan kesempatan kepada empat atau delapan siswa secara spontan aktif menentukan situasi.

2) Pemilihan peserta

Untuk pertama kali sebelum melaksanakan sosiodrama, perlu memilih siswa yang memiliki imajinatif cukup baik dan mengaktualisasikan isu-isu sosial, diberitahukan dan diperkenalkan. Di awal sosiodrama, siswa yang pemalu dibiarkan mengambil peran yang kecil atau mengundurkan diri, tetapi berusaha dengan menciptakan teknik peran-peran utama yang memunculkan siswa malu dengan perasaan mendalam menjadi lebih agresif dan tegas.

Ada beberapa pendekatan dalam sosiodrama pada komponen ini, antara lain; siswa satu kelas dibagi dalam kelompok-kelompok kecil (empat sampai lima orang setiap kelompok) dan membiarkan masing-masing kelompok merencanakan keterlibatan keikutsertaan masing-masing siswa. Setelah itu kelompok diberikan izin lima sampai 10 menit untuk diskusi pribadi, kemudian guru meminta siswa melaksanakan sosiodrama atau memberikan mempresentasikan secara singkat hasil diskusi mereka.

4) Menyiapkan Audien.

Sutradara menjelaskan kepada kelompok siswa yang belum melaksanakan sosiodrama mengamati masing-masing siswa yang menjadi aktor secara aktif, kemudian audien meminta aktor merasakan dalam kehidupan yang nyata.

Sedangkan Winkel (2005 : 314-316) memodifikasi langkah-langkah dalam menggunakan sosiodrama sebagai berikut.

- 1) Tetapkan terlebih dahulu masalah-masalah sosial yang menarik perhatian siswa untuk dibahas.
- 2) Ceritakan kepada kelompok mengenai isi dari masalah-masalah dalam konteks cerita tersebut.
- 3) Tetapkan siswa yang dapat atau yang tersedia untuk memainkan perannya di depan kelompok secara sukarela.
- 4) Jelaskan kepada kelompok mengenai peranan anggota kelompok pada waktu sosiodrama berlangsung.
- 5) Berikan kesempatan kepada para pelaku peran untuk berunding beberapa menit sebelum mereka memainkan peran.
- 6) Akhiri sosiodrama apabila situasi pembicaraan mencapai ketegangan.
- 7) Akhiri sosiodrama dengan diskusi untuk bersama-sama memecahkan masalah yang ada pada sosiodrama.
- 8) Lakukan evaluasi untuk melihat perubahan tingkah laku.

Selain itu langkah-langkah sosiodrama yang disarankan Moreno dalam Roll Browne (2005 :25-34) dan Blatner (2006, revisi 2009) menemukan empat fase menggunakan sosiodrama yaitu:

1) Fase Pemanasan

Pemimpin menciptakan suasana hubungan yang hangat dan nyaman antara anggota, bersama-sama mengidentifikasi isu atau tema dari kepentingan atau masalah peserta dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan eksplorasi yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dalam kegiatan pemanasan ini pemimpin kelompok (sutradara) harus aktif membantu membangun aktivitas yang menumbuhkan kepercayaan, kenyamanan (fisik dan psikis) dan kekuatan kelompok dengan keterbukaan dan kelucuan. Improvisasikan peran sosial secara spontan misalnya: tentang gelar kebangsaan dan kehidupan kelas bawah,

melakukan gerakan fisik dengan permainan mencari teman yang hilang atau pertukaran kelompok yang dari tingkat usia.

2) Menjelajahi dan Menentukan Tema

Dalam fase ini dapat dilakukan berbagai aktivitas yang diarahkan oleh pemimpin kelompok di antaranya:

a) Bergerak kearah tindakan

Setelah peserta kelompok bersatu, melalui pernyataan berkenaan adegan sosiodrama untuk mengeksplorasi dilema sosial benar-benar dirasakan, pemimpin (sutradara) membuat dan mempengaruhi perpindahan tindakan berdasarkan unsur-unsur sistem sosial dengan cara:

b) Menetapkan arah dan sistem tindakan

Pemimpin kelompok (sutradara) mengatur sistem pergerakan (adegan), meminta semua peserta berperan berdasarkan pengalaman dan pemikiran disekitar masalah yang menjadi topik sehingga drama terlihat secara jelas oleh audien. Jika dalam proses sosiodrama ada kecemasan dari peserta untuk melakukan tidak respons spontan terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan, sutradara menawarkan metode sistem pemindahan perandan tidak hanya sistem menetapkan peran terbatas.

c) Menjelajahi dan Menentukan Tema

Tema dipilih berdasarkan kelompok tentang isu sosial berdasarkan keputusan bersama. Tema dapat berupa intervensi pemimpin kelompok (sutradara) yang dipersiapkan atau penugasan meminta peserta memilih tema dari mengidentifikasi isu sosial, misalnya dengan menyediakan foto-foto, memanfaatkan bacaan koran atau daftar tentang isu-isu konflik sosial yang sedang terjadi dan *trend*.

1. Pengaturan adegan, tujuannya memberikan kesempatan dan membangun makna karakter, perasaan yang dapat diperoleh dengan meminta salah satu

anggota menjadi objek; misalnya pengalaman atau kejadian dalam ruang kelas.

2. Penataan tindakan, sudradara perlu menginformasikan keterlibatan orang lain dalam kelompok untuk mencegah kekacauan, jika memilih dan meninggalkan peran yang mereka pilih.

3. Proses Mengidentifikasi dan Mengakhiri Tindakan

Dalam langkah ketiga ini konselor membantu anggota kelompok dengan mengidentifikasi penjelasan lebih lanjut berkenaan tema, mengeksplorasi, dan menganalisis. Dengan melibatkan semua peserta mengeksplorasi sistem nilai yang mereka alami, dan berusaha mengarahkan tanggapan baru terhadap sistem nilai. Kualitas pertanyaan peserta mungkin berbeda, tetapi intinya adalah kesadaran tentang apa yang terjadi dan apa tanggapan mereka tentang masalah sosial tersebut.

Moreno dalam Roll Browne mengemukakan dua kegiatan pokok yang dilakukan pada tahap ini;

- a) Intervensi untuk mempererat pemahaman sistem sosial.

Pemimpin (sudradara) menyiapkan beberapa intervensi untuk menjelaskan pemahaman sistem sosial secara kolektif, fokus pandangan kelompok, menghentikan pandangan yang membingungkan dan mendiskusikan untuk mengklarifikasi respons, menetapkan fokus kekuatan sistem nilai sosial kerjasama kelompok serta menetapkan suatu pengujian sistem sosial.

- b) Saat Kritis

Pemimpin kelompok mengingatkan kepada peserta yang seringkali ada kejadian sulit untuk diperankan, tetapit tetap memperhatikan kata-kata kunci dari kejadian tersebut. Apabila kejadian tidak bisa ditolerir kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengakhiri tindakan.

- 4) Diskusi Umum dan Kesimpulan

Tahap akhir dari sosiodrama adalah pemimpin kelompok mengajar peserta dan audien mendiskusikan tampilan dari peran yang dimainkan untuk mengambil kesimpulan. Secara ringkas digambarkan peran konselor, actor, dan audien dari setiap langkah selama kegiatan sosiodrama dalam tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1
Langkah-langkah Kegiatan Sosiodrama

Langkah kegiatan	Peran konselor (sudradara atau pemimpin kelompok)	Peran konseli	Peran audien
Awal (<i>Beginning a Group</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merencanakan skenario (dialog tidak harus ditulis) ▪ Menyiapkan tema topik-topik yang akan dibahas sesuai tujuan dan karakteristik siswa. ▪ Menjelaskan tujuan, cara kerja sosiodrama. ▪ Mempersiapkan tempat dan fasilitas dibutuhkan. ▪ Memandu peserta dalam pembentukan kelompok. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengelola kegiatan awal sebagai pemanasan. ▪ Mendengarkan penjelasan dari sudradara. ▪ Mempersiapkan settingan ruangan. ▪ Bersama sutradara membentuk kelompok. ▪ Perkenalan dan berdoa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengamati aktivitas kelompok. ▪ Menyiapkan posisi audien.
Langkah transisi (<i>The transition stage in group</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendiskusikan pilihan tema, topik yang akan dibahas bersama siswa. ▪ Memberikan kesempatan kepada kelompok untuk berdiskusi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menentukan tema/topik yang akan dibahas bersama. ▪ Memilih dan menentukan peran secara sukarela. ▪ Memamfaatkan 	

	<p>(10 menit).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengatur adegan dan karakter peran aktor waktu ke waktu. ▪ Memberikan kesempatan kepada semua kelompok tampil terlebih dahulu. 	<p>waktu mendiskusikan peran dan tindakan aktor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menentukan kelompok yang memainkan drama terlebih dahulu. 	
Langkah kerja (<i>The Working Stage in a Group</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memeberi pengarahan perilaku, motivasi dan reaksi yang ditampilkan aktor. ▪ Memunculkan pertanyaan khusus dan proaktif untuk memancing emosi aktor. ▪ Mengatur dan membeikan kesempatan audien sebagai observer. ▪ Fasilitator dan audien bisa (tidak di perkenankan untuk mendengar) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memunculkan perilaku menjawab pertanyaan-pertanyaan khusus proaktif untuk memancing emosi. ▪ Seringkali karakter dari peran abstrak atau belum muncul yang dapat menjadi cerminan audien (observer). ▪ Menggunakan alat yang terlihat oleh aktor lain (fasilitator dan audien bisa tidak diperkenankan) mendengarkan. ▪ Aktor melakukan adegan karakter secara serius. ▪ Aktivitas dimunculkan memberkan wawasan dan cermin bagi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seringkali dari karakter audien dari perannya abstrak atau belum muncul yang dapat jadi cermin audien (observer). ▪ Audien bisa (tidak diperdengarkan untuk mendengar). ▪ Audien atau penonton sebagai observer dari semua kegiatan drama, karakter peran yang muncul aktor berdifat pribadi maupun kelompok.

		penonton, kesulitan karakter sebagai bahan diskusi.	
Langkah terminasi (Termination of Group)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memeberikan kesempatan kepada audien untuk merefleksikan perilaku yang ditampilkan aktor atau pemain. ▪ Memandu pemeran, dan audien berdiskusi untuk mengambil kesimpulan. ▪ Mengarahkan semua peserta mengambil keputusan arah dan sikap terhadap perilaku sosial yang dicerminkan dalam sosiodram 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendiskusikan semua refleksi dari fasilitator dan audien. ▪ Merencanakan, menentukan sikap dan tindakan yang segera dilakukan setelah sosiodrama berakhir. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merefleksikan dan memberikan masukan kepada aktor ▪ Mendiskusikan dan mengambil kesimpulan untuk perubahan perilaku selanjutnya setelah drama selesai.

Sumber: Blatnet (2009:23-25)

Setelah drama berakhir, dilakukan diskusi masing-masing peserta berbagi pengalaman pribadi tentang peran yang dialaminya misanya sebagai ayah, anak, sebagai direktur. Audien diminta memberikan respons dari refleksi peran yang dilakukan peserta.

Pendapat-pendapat yang dikemukakan menjelaskan secara jelas dan sesuai dengan tahap atau langkah-langkah bimbingan kelompok yang umumnya dikembangkan dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling khususnya di sekolah. Dengan demikian, langkah-langkah sosiodrama ini menunjukkan dan

melatarbelakangi penelitian untuk melaksanakan sosiodrama dengan menggunakan empat tahapan atau langkah yaitu memiliki topik yang terkait erat dengan isu sosial nyata ada di sekitar siswa. Memiliki peran sesuai topik yang akan dibahas, menata tempat sesuai dengan drama yang akan dimainkan, menyiapkan audien sebagai penonton.

5) Masalah-Masalah Konseling dalam Sosiodrama

Sosiodrama juga merupakan suatu wujud teater atau pendengar yang interaktif yang didasarkan pada isu bidang pendidikan. Menurut Cossa *et al.* (1996) dalam Telesco (2008), topik yang dibahas termasuk, kekerasan/kekejaman domestik, kekerasan/kekejaman hubungan penanggulangan permainan alkohol dan pelecehan seksual, kekerasan/kekejaman mitra, rasisme, *sexism*, *homopbia*, tindakan seksual, pamarah, dan semacamnya.

Selain itu banyak masalah-masalah sosial di dalam dunia pendidikan yang dapat dijadikan topik bahasan bagi siswa di sekolah. Sosiodrama semacam drama sosial berguna untuk menanamkan kemampuan menganalisis situasi sosial tertentu, misalnya kenakalan remaja, pergaulan bebas. Dalam sosiodrama guru menyajikan sebuah cerita tersebut dalam bentuk drama (www.Kusmin.com, di download pada 24 Juni 2010).

Dari uraian yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa berbagai hal dalam kehidupan nyata merupakan isu sosial di lingkungan siswa dapat dijadikan topik bahasan dalam sosiodrama tentunya tidak terlepas dari karakteristik, budaya dan sistem hubungan sosial dalam upaya pengembangan potensi dan pencapaian hasil belajar siswa yang ada di lingkungan belajar termasuk motivasi belajar serta faktor yang mempengaruhinya.

7) Kriteria Keberhasilan Sosiodrama

Kriteria penilaian keberhasilan dalam dunia pendidikan menggambarkan tingkat atau tingginya nilai akademik atau kecakapan yang dibutuhkan seorang

siswa untuk menerima suatu nilai huruf disebut kriteria penilaian Sciarra (2008: 5).

Berpedoman pada pendapat ini, jelas teknik sosiodrama yang dalam bimbingan kelompok tentu tidak ada kaitanya dengan nilai akademik, tetapi yang menunjukkan kecakapan untuk menerima sesuatu dengan lebih baik yang sesuai dengan tujuan dari penerimaan teknik sosiodrama adalah membantu siswa meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap isu-isu sosial dalam hubungan dengan orang lain yang terjadi dalam kehidupan nyata. Maka perlu ditetapkan kriteria keberhasilan sosiodrama sebagai berikut:

- a) Dalam tahap persiapan siswa dapat dengan jelas memahami petunjuk atau peraturan yang disampaikan konselor atau pemimpin kelompok.
- b) Terbentuknya kelompok secara sukarela dengan penuh kehangatan.
- c) Dapat memilih tema dan peran-peran sosial yang dengan sukarela.
- d) Semua anggota kelompok memainkan perana dengan penuh penghayatan maupun mengeksplorasikan perannya secara tepat sungguh-sungguh dan bersemangat walaupun tanpa teks dalam artian mampu menjelajahi perannya secara spontan.
- e) Terjadi dinamika kelompok yang dinamis, dan saling menghargai satu sama lain.
- f) Memberikan kesempatan kepada audien menanggapi peran yang ditampilkan taman menimbulkan konflik sosial baru.
- g) Dapat mengambil kesimpulan di akhir sosiodrama serta merencanakan suatu langkah perubahan tingkah laku.

Dalam serangkaian kegiatan belajar yang terencana, siswa tidak terlepas dari motivasi belajar. Motivasi belajar pada diri siswa seringkali berada pada katagori rendah serta siswa kurang disiplin dalam melakukan segala kegiatan, dengan keterbatasan pemahaman dan kesadaran terhadap pentingnya kegiatan belajar pada diri siswa tentu hasil di dapat kurang efektif sesuai dengan harapan

yang ditentukan dengan kata lain hasil belajar siswa rendah bahkan akan mengalami kegagalan.

Bimbingan kelompok dengan teknik sosiodrama bertujuan untuk memfasilitasi siswa mengubah sikap dan perilaku belajar dalam mengembangkan potensi dengan memahami satu kondisi tertentu bernuansa dialog interaktif yang diwarnai perkembangan intelektual dalam suasana kelompok sehingga dapat memecahkan dan mengatasi terjadinya masalah yang menghambat pencapaian pertumbuhan dan perkembangan baik sebagai siswa maupun remaja.

Untuk melaksanakan bimbingan kelompok konselor selain harus memiliki kompetensi pribadi melalui pendidikan formal dan latihan, juga harus memahami berbagai isu tentang pelaksanaan bimbingan konseling *online*, etika, kerahasiaan, informasi, lingkungan tempat penyelenggaraan dan isu-isu profesional konselor. Dengan memahami isu-isu etika dalam bimbingan dan konseling online konselor hendaknya mempertimbangkan dengan baik pelaksanaan bimbingan kelompok metode sosiodrama secara *online* dari berbagai aspek etika, kerahasiaan informasi, lingkungan tempat penyelenggaraan layanan karena akan mewarnai keberhasilan proses bimbingan kelompok dengan metode sosiodrama dalam membahas berbagai topik isu-isu sosial dalam kehidupan nyata masyarakat.

Bimbingan kelompok umumnya dilakukan dengan empat langkah atau empat tahapan yaitu tahapan pengawalan, peralihan, pelaksanaan dan pengakhiran. Bimbingan kelompok menggunakan beberapa teknik, diantaranya teknik atau metode sosiodrama.

Teknik sosiodrama dikembangkan dalam penelitian ini merupakan media penting berguna bagi siswa untuk mendapat bimbingan dan latihan dengan memainkan peran-peran sosial yang terjadi dimasyarakat saat ini dalam bentuk drama tanpa skenario, interaksi yang terjadi secara spontan akan meningkatkan pemahaman dalam kesadaran mereka dalam berinteraksi serta bertanggung jawab pribadi maupun kelompok sehingga meningkatkan motivasi dapat terhindar dari

konflik-konflik sosial di lingkungannya (keluarga, sekolah, masyarakat). Waktu yang digunakan dalam bermain peran antara satu sampai satu setengah jam.

Dalam penelitian ini pelaksanaan bimbingan kelompok dengan metode sosiodrama, konselor sebagai pemimpin kelompok berperan sebagai sutradara pengatur langkah atau peran, konseli yang memainkan peran disebut aktor dan audien bagi yang tidak terlibat ikut serta bermain peran. Langkah-langkah sosiodrama dilakukan terdiri dari 1) pengawalan atau pemanasan meliputi kegiatan: menciptakan hubungan yang baik dengan semua anggota dengan perkenalan dan permainan game, berdoa, menjelaskan tujuan kegiatan dan cara atau teknik melakukan sosiodrama, waktu yang digunakan 10 menit; 2) peralihan meliputi kegiatan; mengidentifikasi isu-isu masalah yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan siswa sesuai dengan karakter budaya sistem sosial yang nyata di lingkungan siswa dengan membaca sinopsis atau memaknai guntingan koran atau foto yang telah disediakan, menjelaskan dan mengarahkan pembagian peran dan aktivitas yang harus dilakukan pemain peran yang ditampilkan (yang pemalu diberikan kesempatan kecil), membagi kelompok kedalam kelompok kecil yang beranggotakan 5 sampai 6 orang, memberikan kesempatan kepada kelompok untuk berdiskusi (waktu 10-15 menit), menentukan setting tempat; 3) proses kegiatan sosiodrama meliputi; memberikan kesempatan bagi kelompok untuk tampil terlebih dahulu (pemain peran bukan hanya pintar lucu, tetapi juga harus pintar berpantasi) dalam sosiodrama dapat digunakan dan dipilih berbagai teknik yaitu teknik pengadaan, teknik suara, pembalikan peran, teknik patung, menjelajahi lebih mendalam peran, menjelajahi empati; 4) pengakhiran; apabila suasana kelompok sudah tidak nyaman dan diakhiri, pengakhiran sebaiknya setelah semua peran ditampilkan, kemudian dilakukan diskusi umum dengan cara merefleksikan diri berdasarkan masukan dari audien, atau refleksi tertulis, mengambil kesimpulan secara bersama-sama, menentukan rencana selanjutnya dan ditutup dengan doa.

Keberhasilan proses ditandai apabila selama kegiatan sosiodrama tidak terjadi konflik yang mengharuskan penghentian kegiatan sosiodrama dan masing-

masing mampu bermain dengan menampilkan peran secara serius dan penuh penghayatan, keberhasilan produk apabila peserta dapat mengambil kesimpulan dengan mengemukakan keputusan bersama yang menunjukkan mengubah perilaku dan tidak terjadi konflik.

D. Efektivitas Sosiodrama untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa

Ringger 1998 dalam Telesco (2006) menyatakan kegunaan sosiodrama di dalam keanekaragaman *training*. Sosiodrama melibatkan peserta didalam drama yang terjadi secara spontan dengan situasi yang sama di lingkungan peserta. Sebagai batu loncatan peserta memperoleh keberuntungan untuk mendiskusikan dan membahas beragam konteks masalah sosial yang mereka lihat atau informasikan yang mereka tangkap dari lingkungan sekolah, rumah, tempat kerja.

Deanna pecaski Mc Lennan dan Kara Smith dari Universitas Windsor (2008) melakukan penelitian berkenaan penggunaan sosiodrama dalam meningkatkan perilaku-perilaku positif siswa. Studi ini menyelidiki apakah pemakaian sosiorama yang diciptakan oleh Augusto Boal (dalam Bletner 2006) dapat meningkatkan pernyataan aktivitas diri untuk suatu kesanggupan belajar dan perilaku positif, dari 24 orang siswa kelas 8 (13 orang laki-laki dan 11 orang perempuan) yang terkenal berperilaku berhadapan beresiko di sekolah. Mereka mengikuti sosiodrama suatu sesi setiap minggu 45 menit. Pada awalnya, peserta-peserta memperlihatkan perilaku bermasalah seperti kurangnya motivasi, permasalahan sosial ganda, dan menunjukkan ketiadaan rasa hormat terhadap staf pengajar dan orang yang menjadi anutan.

Kemudian data dari setiap sesi dikumpulkan dari catatan peserta ditulis dalam jurnal-jurnal dan anggota memeriksa dengan daftar pernyataan, dan daftar tilikan. Dalam pengukuran perbedaan-perbedaan jenis kelamin, diamati aktivitas dan keikutsertaan selama dalam diskusi. Kesimpulan dalam studi ini kebanyakan siswa perempuan yang dilibatkan aktivitas konsisten di dalam diskusi-diskusi dari permulaan dramatis, sedangkan peserta-peserta laki-laki kebanyakan nonaktif tetapi komitmen. Mereka meningkatkan bahkan diasumsikan mereka memimpin

peran-peran meski berubah di dalam pernyataan dari dalam kesanggupan untuk mulai belajar secara rutinitas sesuai jadwal. Studi dengan menggunakan teknik sosiodrama yang dikemukakan Boal dalam Blatner (2000) ketika diterapkan di dalam kelas, bisa didorong perilaku positif di dalam aktivitas pekerjaan pengembangan potensi para siswa.

Kesimpulan dari studi ini dinyatakan bahwa sosiodrama dapat diterapkan di dalam lingkungan pendidikan. Sosiodrama mendorong gagasan pernyataan perwujudan diri, membangun keyakinan memungkinkan meningkatkan semangat mengemukakan gagasan pernyataan kesanggupan untuk belajar dalam wujud dan membantu memberdayakan berkembang perilaku-perilaku lebih positif anak muda dalam “berhadapan dengan risiko” Biji, 1998; Howard, 2004; Widdows, 1996 dalam Blatner (2009). Siswa yang mengikuti dramatis dalam waktu singkat belajar aktivitas untuk memecahkan permasalahan, membutuhkan keputusan-keputusan yang benar, membangun disiplin diri dan mengagumi diri sendiri dan memperoleh keterampilan-keterampilan di dalam pemecahan masalah bersama dalam kelompok seperti dengan mengenali teliti dan mempertunjukkan bahasa tubuh dan emosi Bieber-Schut, 1991; Garcia, 1993 dalam Telesco (2006).

Pendapat lain juga mengatakan pentingnya manfaat sosiodrama dalam mengajar ilmu perilaku dalam mendorong peserta didik untuk menjadi peserta aktif dalam proses pembelajaran O’Keef (2004) dalam Telesco, (2006).

Kallerman dalam Blatner (2009:14) menjelaskan tiga aplikasi sosiodrama; pertama, dalam menangani traumatis dan kritis sosial seperti kritis insiden yang berulang-ulang, kedua dalam menangani perubahan politik dan disintegrasi sosial, ketiga dalam menangani keragaman sosial seperti masalah rasisme, pelanggaran norma sosial dalam kelompok.

Proses pemberian bantuan tersebut menggunakan berbagai teknik diantaranya teknik sosiodrama atau bermain peran dalam bentuk drama. Tujuan dan kegunaan teknik sosiodrama adalah membantu mengubah perilaku, meningkatkan pemahaman dan kesadaran berkenaan isu-isu sosial nyata di sekitar

kehidupan. Melalui bermain peran secara spontan, siswa memperoleh pengalaman belajar menghayati peran, menghargai orang lain, membagi tanggung jawab, menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan dalam situasi kelompok.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan jelas bahwa bimbingan kelompok dengan teknik sosiodrama merupakan salah satu upaya langsung untuk memfasilitasi siswa mengubah sikap perilaku dalam mengembangkan potensi dengan memahami secara mendalam suatu kondisi kelompok dengan teknik sosiodrama yaitu bermain peran atau menirukan peran dalam kehidupan nyata mirip teater yang bernuansa intelektual, penuh penghayatan siswa memperoleh pengalaman, pemahaman, dan kesadaran tentang isu-isu sosial yang memunculkan upaya meningkatkan motivasi dalam belajar dengan mengadopsi penanpilan peran sesuai karakteristik yang dibutuhkan siswa sebagai pelajar.

Dengan meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap kehidupan sosial tersebut mendorong siswa berperilaku positif, yaitu motivasi berprestasi merupakan unjuk perilaku positif, yaitu motivasi berprestasi merupakan perilaku siswa di sekolah yang mendorong melakukan semua aktivitas belajar akademik atau non-akademik yang berasal dari dalam dirinya maupun orang lain serta untuk dorongan motivasi berprestasi.