

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Unit Kegiatan Mahasiswa atau yang disebut dengan UKM adalah organisasi mahasiswa (ormawa) yang mengkhususkan kegiatannya pada kegiatan pengembangan minat dan bakat (Buku Pedoman Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2012). Organisasi ini dibentuk sebagai wahana pengembangan bakat, prestasi, minat, penalaran dan kreativitas mahasiswa, yang diatur dengan peraturan rektor.

Para aktivis UKM ini pada umumnya berasal dari kader-kader organisasi yang berasal dari berbagai kelompok studi atau kelompok kegiatan lainnya. Organisasi ini membawa para anggotanya bersinggungan langsung dengan persoalan-persoalan sosial, sekaligus menggugah rasa kritis untuk mencari solusi atas apa yang terjadi.

Dalam proses kelompok organisasi, para anggota UKM ini harus berinteraksi dengan satu sama lain, secara sosial tertarik satu sama lain, berbagi tujuan atau sasaran, dan berbagi identitas yang membedakan mereka dari kelompok lain. Kesempatan saling berinteraksi antara para anggota ini membantu berkembangnya kohesivitas kelompok tersebut.

Kohesivitas kelompok adalah kesepakatan para anggota terhadap sasaran kelompok, serta saling menerima antar anggota kelompok (Munandar, 2008). Semakin tertarik dan semakin sepatut mereka terhadap sasaran kelompok, maka semakin lekat kelompoknya.

Namun, tidak semua anggota organisasi mampu menyikapi/ saling menerima antar anggota kelompok. Hal ini disebabkan oleh berbagai perbedaan dalam diri seseorang, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, sistem nilai, sikap, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat.

Apabila para individu bergabung dalam tim atau kelompok kerja dan ditugaskan untuk memecahkan masalah tertentu atau menyelenggarakan

suatu kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dapat dipastikan akan timbul berbagai pola yang sangat kompleks dari perilaku, interaksi dan perasaan diantara mereka. Banyak organisasi yang tidak mampu mencapainya. Hal ini disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

- a. Tidak adanya komunikasi antara satu dengan yang lainnya.
- b. Tidak adanya kemauan mengakui kesalahan.
- c. Tidak adanya kemauan belajar dari pengalaman dan bertindak.
- d. Tidak adanya saling berbagi pembelajaran antar bagian kerja yang berbeda, sebagai satu kesatuan yang utuh.
- e. Tidak memberikan prioritas terlebih dahulu pada individu, tim dan organisasi.

Daftar diatas didasarkan pada temuan peneliti pada beberapa UKM Tingkat Universitas di Universitas Pendidikan Indonesia, saat dirinya bekerja di Forum Komunikasi Unit Kegiatan Mahasiswa (FK UKM) yang menaungi UKM-UKM tersebut.

Memahami kenyataan tersebut, peneliti mempertimbangkan bahwa kondisi diatas perlu diatasi melalui proses pelatihan, sehingga kelompok-kelompok kerja semakin efektif dalam menyelenggarakan kegiatannya.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka waktu pendek yang diharapkan dapat memodifikasi perilaku organisasi seseorang dan meningkatkan kualitas hubungan pribadi dengan sesama. Pelatihan sendiri memberikan peluang bagi individu dan organisasi untuk melakukan penemuan diri, untuk memanfaatkan potensi diri sepenuhnya, memahami pentingnya mempertahankan orang-orang berbakat, membantu orang untuk menciptakan keseimbangan kerja/ hidup dan merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Penelitian ini memfokuskan pada bagaimana pelatihan dengan metode penghayatan pengalaman (*experiential learning*) dapat membantu proses perubahan, yakni melalui penerapan pelatihan dalam setiap tingkatan, dari individu, dan selanjutnya kepada organisasi. Teknik pelatihan ini

dimaksudkan untuk mencari upaya pemecahan masalah yang berlandaskan kebijaksanaan dan operasional bagi masing-masing individu, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Modifikasi sistem dan *trend* pembelajaran dalam bentuk *experiential learning* ini dianggap efektif karena banyak diilhami oleh pemahaman tentang proses pembelajaran yang dapat memberikan *transfer* terhadap esensi pembelajaran, meningkatkan partisipasi pembelajar dan menghasilkan suatu pemahaman yang dalam dan bisa diimplementasikan pada pekerjaan, bukan pemahaman yang sifatnya *superficial* (dangkal), atau hanya semata-mata memindahkan ilmu pengetahuan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Dengan adanya penelitian yang berusaha mencari tahu efektivitas teknik pelatihan *experiential learning* ini, dapat dilakukan usaha-usaha guna membantu pihak organisasi tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan kohesivitas kelompoknya. Hal ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan pembentukan tim dengan metode penghayatan pengalaman dapat meningkatkan kohesivitas tim (Prichard, Bizo dan Stratford, 2006; Paramastri, 2000; Bachroni, 2011).

Atas dasar inilah peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Teknik Pelatihan Melalui Penghayatan Pengalaman (*Experiential Learning*) terhadap Peningkatan Kohesivitas Kelompok Kerja Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.

## 1.2. Rumusan Masalah

Secara spesifik pertanyaan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah teknik pelatihan *experiential learning* ini berpengaruh signifikan pada peningkatan kohesivitas kelompok kerja Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat kohesivitas kelompok yang diberikan *training* dengan kelompok yang tidak diberikan *training*?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat kohesivitas kelompok sebelum diberikan *training* dan setelah diberikan *training*?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh teknik pelatihan *experiential learning* terhadap peningkatan kohesivitas kelompok kerja Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis: Untuk memperluas wacana ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi dan untuk memberikan data ilmiah tentang pengaruh teknik pelatihan *experiential learning* terhadap peningkatan kohesivitas kelompok kerja.
- b. Manfaat praktis: Dalam tataran praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi instansi atau organisasi secara umum maupun secara spesifik akan menjadi bahan rekomendasi bagi pihak organisasi, untuk dapat mengatur strategi *training* agar persepsi anggota terhadap pelatihan yang diberikan dapat mengarah pada pembentukan kohesivitas kelompok yang positif dan produktif.

### 1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Berikut ini peneliti sajikan rincian penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam skripsi ini:

1. Bab I

Berisi uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

2. Bab II

Berisi konsep, teori dan model bidang yang dikaji yaitu model pelatihan *experiential learning* dan konsep kohesivitas kelompok kerja, penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

3. Bab III

Berisi rincian mengenai metode penelitian, diantaranya: lokasi dan partisipan penelitian, metode penelitian, desain eksperimen, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, pengembangan instrumen penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, dan tahap-tahap analisis data penelitian.

4. Bab IV

Berisi hasil penelitian yang terdiri dari tahap analisis data beserta pembahasannya.

5. Bab V

Merupakan penafsiran peneliti terhadap hasil analisis data penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan dan diakhiri dengan saran atau rekomendasi pemecahan masalah di lapangan.