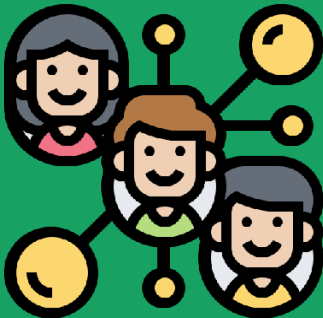


MODUL

Membangun Kapasitas Individu untuk Reintegrasi Sosial

BUKU PEGANGAN FASILITATOR



Tentang The Habibie Center

The Habibie Center didirikan oleh Bacharuddin Jusuf Habibie pada tahun 1999 sebagai organisasi independen, nonpemerintah, dan nonprofit.

The Habibie Center memiliki visi untuk memajukan usaha modernisasi dan demokratisasi di Indonesia yang didasarkan pada moralitas dan integritas budaya serta nilai-nilai agama.

The Habibie Center memiliki misi, yang pertama yakni menciptakan masyarakat demokratis secara kultural dan struktural yang mengakui, menghormati, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia, serta mengkaji dan mengangkat isu-isu perkembangan demokrasi dan hak asasi manusia. Kedua adalah memajukan dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan usaha sosialisasi teknologi.

Tim Penyusun Modul

Imron Rasyid
Johari Efendi
Mayka R. Asnawiyah
Salsabila A. Wilinia
Sopar Peranto

Ilustrasi oleh: Nita Darsono

Membangun Kapasitas Individu untuk Reintegrasi Sosial

BUKU PEGANGAN FASILITATOR

The Habibie Center

Jakarta, Indonesia

Edisi kedua, Februari 2024

Daftar Isi

iv	Daftar Isi
vi	Tentang Buku
01	BAB 1: ASPEK INDIVIDU
02	1. Identitas
02	1.1 Pengertian Identitas
02	1.2 Keragaman Identitas
03	1.3 Identitas Terlihat dan Tidak Terlihat
04	1.4 Identitas Lahir dan Pilihan
05	1.5 <i>Survival Unit</i> (Identitas Paling Penting)
06	1.6 Pihak yang Menentukan Identitas
07	1.7 Identitas dan Citra Diri
08	1.8 Pembentukan Identitas Diri
10	2. Nilai
10	2.1 Pengertian Nilai
11	2.2 Sumber Nilai
11	2.3 <i>Heinz Dilemma</i> dan Tahap Perkembangan Moral Kohlberg
12	2.4. Pentingnya Nilai
15	3. Apresiasi
15	3.1 Pengertian Apresiasi
15	3.2 Perbedaan Apresiasi dan Pengakuan
16	3.3 Bentuk Apresiasi
17	3.4 Pentingnya Apresiasi
17	3.5 Apresiasi Diri Sendiri dan Perannya dalam Perubahan

21	BAB 2: ASPEK SOSIAL
22	1. Pemimpin dan Pengikut
22	1.1 Perbedaan Pemimpin dan Kepemimpinan
22	1.2 Hubungan Pemimpin dan Pengikut
23	1.3 Kepatuhan Buta (<i>Blind Obedience</i>)
26	1.4 Pentingnya Panutan dalam Hidup
28	2. In-group dan Out-group
28	2.1 Pengertian Kelompok Sosial
28	2.2 Faktor Pembentuk Kelompok Sosial
29	2.3 In-Group dan Out-Group
30	2.4 Stereotip
32	2.5 Hipotesis Kontak
35	3. Hubungan Interpersonal
35	3.1 Pengertian Hubungan Interpersonal
35	3.2 Keunikan Diri dan Keanggotaan dalam Kelompok
36	3.3 Hubungan Interpersonal dan Kolaborasi
36	3.4 Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Perkembangan Identitas
40	Daftar Pustaka

Tentang Buku

Buku ini diberi judul **Membangun Kapasitas Individu untuk Reintegrasi Sosial (Buku Pegangan Fasilitator)**. Secara spesifik, buku ini ditujukan kepada fasilitator pelatihan guna memperkaya pengetahuan dan pemahaman tentang aspek psikososial di balik pokok bahasan yang ada dalam modul **Membangun Kapasitas Individu untuk Reintegrasi Sosial (Pendekatan Psikososial) – disebut modul psikososial**. Modul psikososial dirancang untuk bisa digunakan oleh berbagai kalangan tanpa membatasi latar belakang fasilitator. Untuk memahami pembahasan dalam modul tersebut, fasilitator pelatihan sebaiknya memiliki latar belakang atau pengetahuan dasar psikologi. Namun, perlu disadari bahwa tidak semua fasilitator pelatihan memiliki latar belakang tersebut. Oleh karena itu, agar modul psikososial bisa digunakan oleh berbagai kalangan, dibutuhkan buku tambahan yang dapat memberikan bekal pengetahuan psikososial yang terkandung dalam pokok bahasan modul tersebut.

Materi bahasan dalam buku ini berkaitan langsung dengan modul psikososial, sehingga buku ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari modul tersebut. Dalam modul psikososial, banyak aktivitas yang harus difasilitasi oleh fasilitator, seperti: proses-proses diskusi, internalisasi dan penerapan materi psikososial yang dilakukan oleh peserta. Ada juga hal-hal teknis seperti bahasa psikososial yang digunakan dalam modul, misalnya istilah *survival unit*, *in-group out-group*, dan hubungan interpersonal. Mengingat latar belakang pendidikan peserta pelatihan yang kemungkinan besar beragam dan tidak mengenal istilah-istilah umum dalam psikososial, hal ini dapat menghambat pencapaian yang diharapkan dari sebuah pelatihan. Oleh karena itu, sangat disarankan bagi calon fasilitator training yang ingin menggunakan modul psikososial untuk membaca buku pegangan ini sebelum melaksanakan sebuah pelatihan.

Guna memudahkan pembacaan dan sinkronisasi dengan modul psikososial, maka buku ini disusun secara berurutan mengikuti pokok bahasan yang ada dalam modul psikososial. Buku ini terdiri dari enam bagian yang mengikuti urutan sebagai berikut: Identitas, Nilai, Apresiasi, Pemimpin dan Pengikut, *In-group-Out-group*, dan Hubungan Interpersonal. Setiap pokok bahasan tersebut akan dijelaskan melalui teori, konsep, dan pengetahuan psikososial. Fasilitator

pelatihan disarankan untuk membaca buku ini secara berurutan dan sesuai dengan pokok bahasan modul psikososial.

Kerangka pemikiran dibalik penyusunan buku ini didasarkan pada kerangka yang dipakai dalam modul psikososial. Kerangka tersebut pada intinya membagi alasan seseorang berubah dan keluar dari kelompok yang diikutinya menjadi dua faktor utama. **Faktor pertama adalah motivasi dari dalam individu** yang terdiri dari 3 elemen yaitu: **1) perubahan identitas, 2) perubahan nilai, dan 3) apresiasi. Faktor kedua adalah dorongan yang datang dari luar diri individu** yang juga terdiri dari 3 hal yaitu: **1) hubungan pemimpin dan pengikut yang didasari kesadaran dan pemikiran kritis, 2) semakin banyak dan luasnya interaksi dengan kelompok lain, dan 3) hubungan interpersonal yang lebih luas dan beragam.** Dengan membaca buku ini, diharapkan fasilitator dapat lebih memahami dan mampu memfasilitasi pelatihan untuk mencapai tujuan utama dalam modul psikososial, yaitu membantu peserta berubah menjadi pribadi yang lebih baik dan secara perlahan keluar dari kelompok atau lingkarannya. Ini dapat dicapai dengan membantu peserta berproses dua faktor utama yang dijelaskan sebelumnya.

Sebagai buku pegangan fasilitator, buku ini disusun agar mudah dibaca, walaupun berisi teori-teori psikologi yang terkandung dalam pokok bahasan modul psikososial. Buku ini juga tidak ditujukan untuk pengajaran akademik tentang psikososial, sehingga tidak sepenuhnya mengedepankan unsur akademik. Namun, buku ini tetap menampilkan teori-teori dan pemikiran dari para ahli psikologi yang relevan dengan materi-materi dalam modul psikososial.

Meskipun buku ini ditujukan sebagai pegangan bagi fasilitator, co-fasilitator dan panitia penyelenggara juga disarankan untuk membaca buku ini sebelum melaksanakan pelatihan menggunakan modul psikososial. Pengetahuan dan pemahaman yang sama atas aspek psikososial dalam buku ini akan sangat membantu komunikasi dan kerja sama antara fasilitator, co-fasilitator dan panitia penyelenggara untuk menjamin keberhasilan pelatihan.

Selanjutnya, walaupun buku ini adalah pegangan bagi fasilitator pelatihan modul psikososial, buku ini bukan satu-satunya sumber pengetahuan bagi fasilitator dalam menggunakan modul tersebut. Buku ini adalah buku dasar yang sebaiknya dibaca dan dipahami oleh calon fasilitator pelatihan. Fasilitator yang menggunakan modul psikososial disarankan untuk mencari referensi lain

untuk memperkuat pemahaman tentang pokok bahasan psikososial yang ada dalam modul. Jika setelah membaca buku ini masih diperlukan pemahaman lebih lanjut, alangkah baiknya untuk berdiskusi dengan individu yang memiliki latar belakang atau keahlian dalam psikologi. Hal itu akan memperkaya pemahaman dalam penggunaan modul psikososial untuk pelatihan.

Pada akhirnya, tim penyusun modul berharap penyempurnaan buku ini akan membantu fasilitator memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang materi psikososial. Karenanya kami sangat terbuka untuk menerima saran, masukan, dan kritik untuk perbaikan buku ini.

Pengetahuan adalah kekuatan untuk kebijaksanaan. Selamat membaca!

Jakarta, Februari 2024
Tim Penyusun Modul

BAB I: ASPEK INDIVIDU

Identitas

1.1 Pengertian Identitas

“Identitas” sebuah kata sederhana yang sering diucapkan dan didengar setiap hari. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), identitas adalah ciri-ciri atau keadaan khusus seseorang atau jati diri. Identitas dalam KBBI lebih dimaknai dalam perspektif personal individu yang dapat membedakan satu individu dengan individu lain. Hal ini sering berujung pada pemahaman tidak ada satu pun individu yang sama persis dengan individu lainnya karena setiap individu memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan orang lain.

Dari sisi akademik, banyak perdebatan tentang apa itu identitas. Banyak definisi identitas yang bisa ditemukan dari berbagai latar belakang keilmuan, antara lain:

- **Tajfel dan Turner (2004):** Identitas adalah bagian dari konsep diri seseorang yang berasal dari pengetahuan mereka tentang keanggotaan dalam suatu kelompok sosial bersamaan dengan signifikansi nilai dan emosional dari keanggotaan tersebut.¹
- **Deng (1995):** Identitas adalah gambaran individu dan kelompok mendefinisikan diri mereka dan didefinisikan oleh orang lain berdasarkan ras, etnis, agama, bahasa dan budaya.²
- **Fearon (1999):** Identitas adalah formulasi modern tentang martabat, kebanggaan, dan kehormatan yang terhubung dengan kategori sosial.³

Jika melihat beberapa definisi tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa tidak ada definisi tunggal tentang identitas yang menjadi rujukan semua orang. Di sisi lain beragam definisi ini menunjukkan bahwa identitas adalah sesuatu yang penting. Dalam ilmu psikologi, identitas merupakan salah satu kebutuhan dasar psikologis manusia.⁴

1.2 Keragaman Identitas

Manusia memiliki beragam identitas yang terdiri dari identitas personal dan identitas sosial. Identitas personal adalah pemahaman konsisten dan positif terhadap diri sendiri yang berkembang dan mencakup elemen-elemen seperti

nilai-nilai pribadi.⁵ Sedangkan identitas sosial berkaitan dengan bagaimana individu mengidentifikasi diri mereka dalam kelompok sosial tertentu.⁶ Identitas akan semakin berkembang seiring dengan interaksi sosial dan banyaknya karakter yang dapat diidentifikasi oleh seseorang, baik yang serupa dengan orang lain maupun yang unik.

Permainan di Pokok bahasan Identitas Sesi “Keragaman Identitas” dalam modul psikososial diharapkan dapat membantu peserta untuk mengidentifikasi berbagai macam identitas yang dimilikinya. Kata “saya...” diikuti oleh pernyataan identitas dapat memudahkan mereka untuk mengekspresikan keberagaman identitasnya. Identitas yang disampaikan oleh peserta mungkin awalnya akan banyak merujuk pada identitas yang tertera dalam kartu identitas, seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Ijin Mengemudi (SIM). Contohnya, jenis kelamin, daerah asal, pekerjaan, dan status pernikahan. Langkah selanjutnya adalah mendorong peserta untuk menyebutkan identitas lainnya yang tidak tertera dalam kartu identitas mereka, seperti tingkat pendidikan, keanggotaan asosiasi atau perkumpulan, warna kulit, jenis rambut, warna mata, dan hobi. Ketika seseorang mengenali dan menyadari ciri-ciri yang dimilikinya, maka akan semakin mudah untuk menyebutkan berbagai identitasnya. Dengan demikian, manusia tidak terbatas pada satu identitas saja. Identitas manusia bersifat kompleks dan multifaset, seseorang dapat memiliki banyak identitas yang saling melengkapi dan berdampingan.

1.3 Identitas Terlihat dan Tidak Terlihat

Setelah mengupas berbagai identitas yang dimiliki, identitas tersebut dapat dikategorikan ke dalam identitas terlihat dan identitas tidak terlihat.⁷ Identitas terlihat adalah identitas yang muncul berdasarkan ciri atau karakter yang terlihat mata contoh seperti; jenis kelamin, warna kulit, warna mata, bentuk hidung, warna rambut, dan bentuk rambut (lurus-keriting).⁸ Kombinasi dari ciri yang terlihat tersebut terkadang menjadikan orang mengasumsikan identitas seseorang. Misalnya, orang Afrika cenderung dapat diindikasikan dari warna kulit, bentuk hidung, warna mata, dan bentuk rambutnya. Orang pada umumnya sudah asumsi identitas seseorang berdasarkan apa yang dilihat.

Identitas tidak terlihat merupakan identitas yang didasarkan pada apa yang tidak bisa dilihat secara nyata. Identitas yang termasuk dalam kategori ini seperti pekerjaan, pendidikan, kebangsaan, daerah asal, dan hobi. Misalnya, seseorang mengaku punya identitas sebagai nelayan, namun hal itu tidak

secara jelas dapat dilihat. Orang bisa percaya ataupun tidak dengan identitas yang diucapkan karena tidak melihat kehidupan dan aktivitas tersebut setiap harinya.

Perbedaan antara identitas terlihat dan tidak terlihat bisa dijelaskan sebagai berikut:

- **Visual:** Identitas terlihat lebih mudah diidentifikasi dibandingkan identitas tidak terlihat. Contohnya, dari melihat warna kulit atau warna mata seseorang, individu bisa membedakan dan mengasosiasikan identitas orang tersebut. Namun, tingkat pendidikan seseorang tidak bisa dilihat secara kasat mata.
- **Sifat:** Identitas terlihat akan cenderung bersifat tetap, sedangkan identitas tidak terlihat akan bersifat terus berkembang selama hidup. Misalnya, identitas pendidikan, identitas pekerjaan, akan terus berkembang sesuai dengan pengalaman pendidikan dan kerja yang pernah dilakukan.

Namun, garis antara identitas yang terlihat dan tidak terlihat terkadang tidak begitu jelas. Contohnya, jenis kelamin. Jenis kelamin tidak bisa serta merta dilihat hanya dari pakaian yang dikenakan atau dari potongan rambut. Perkembangan mode menciptakan banyak pakaian yang bisa dipakai untuk kaum lelaki maupun perempuan. Demikian juga model potongan rambut, di mana kini semakin susah menentukan seseorang beridentitas laki-laki maupun perempuan.

Identitas terlihat dan tidak terlihat dapat diibaratkan seperti gunung es yang mengapung di lautan, di mana hanya sebagian kecil yang terlihat di permukaan, sementara bagian yang lebih besar berada di bawah air. Begitu pula dengan identitas, di mana identitas terlihat hanyalah sebagian kecil. Sedangkan, bagian yang lebih besarnya adalah identitas yang tidak terlihat.

1.4 Identitas Lahir dan Identitas Pilihan

Identitas seseorang juga dapat dibagi berdasarkan sumbernya, yaitu identitas lahir dan identitas pilihan.⁹ Identitas lahir merupakan ciri-ciri yang tidak bisa dipilih dan dibawa sejak lahir seperti warna kulit, bentuk mata, bentuk rambut, jenis kelamin, dan bentuk hidung. Sedangkan identitas pilihan adalah ciri-ciri yang bisa dipilih oleh individu, seperti pendidikan dan pekerjaan. Berbeda dengan identitas lahir, identitas pilihan ini lebih banyak ditentukan oleh pemilik karakter tersebut.

Identitas pilihan mencakup identitas tidak terlihat. Seperti yang disampaikan di atas, identitas tidak terlihat lebih beragam. Contoh identitas pilihan lainnya adalah kebangsaan, bahasa, status kesehatan, dan hobi. Beberapa identitas pilihan, terutama **agama, kebangsaan, dan etnis, sering dianggap sebagai identitas lahir** oleh sebagian besar orang. Namun, sebenarnya ketiga identitas tersebut dikategorikan sebagai identitas pilihan. Contohnya, fenomena di Kalimantan, seseorang etnis Dayak yang berpindah agama menjadi Muslim diakui sebagai “Turun Melayu”.

Pokok bahasan Identitas Sesi “Identitas Lahir dan Identitas Pilihan” dalam modul psikososial diharapkan dapat mengupas pemahaman peserta terkait identitas lahir dan pilihan dan merekonstruksikan kembali pemahaman baru melalui diskusi. Penting bagi peserta untuk menyadari bahwa identitas, baik lahir maupun pilihan, dapat berubah seiring waktu, dipengaruhi oleh situasi dan lingkungan. Pemahaman tentang kedua jenis identitas ini dapat membuka wawasan terhadap kompleksitas identitas individu dan meminimalisir penilaian yang tidak adil terhadap orang lain.

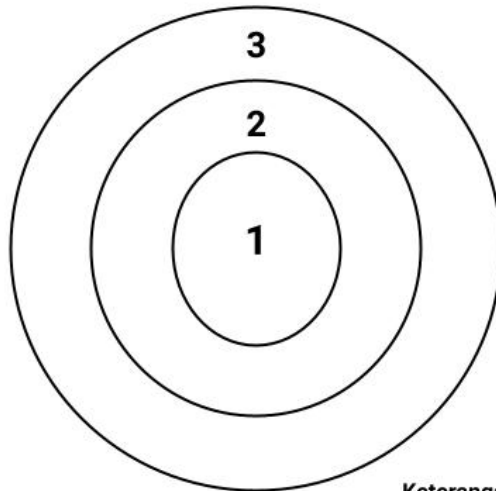
1.5 Survival Unit (Identitas Paling Penting)

Di antara semua identitas yang dimiliki, setiap individu memiliki identitas yang sangat melekat pada mereka secara emosional, yang disebut *survival unit*.¹⁰ *Survival unit* adalah bentuk utama dari berbagai identitas yang dimiliki seseorang yang memberikan rasa aman dan memenuhi kebutuhan dasar manusia.¹¹

Identitas yang menjadi *survival unit* cenderung membuat individu berkomitmen sepenuhnya untuk mempertahankannya. Identitas *survival unit* menjadi segalanya bagi mereka, dan mereka bersedia mengorbankan apapun untuk melindunginya. Terkadang, tindakan kekerasan pun dilakukan guna mempertahankan identitas tersebut.

Dalam modul psikososial, *survival unit* dibahas dalam Pokok bahasan Identitas Sesi 4 “Identitas Paling Penting”. Pemahaman tentang *survival unit* dapat diilustrasikan dengan tiga lingkaran bertumpuk, di mana lingkaran pertama di posisi tengah adalah identitas paling penting (*survival unit*), diikuti oleh lingkaran kedua yang dianggap sebagai identitas penting, dan lingkaran terluar yang dianggap sebagai identitas cukup penting. Contoh penempatannya, seseorang menganggap identitas agama dalam lingkaran pertama, diikuti oleh identitas lain pada tingkatan berikutnya.

Lingkaran Identitas Paling Penting



Keterangan:

1 = Identitas Paling Penting

2 = Identitas Penting

3 = Identitas Cukup Penting

Upaya untuk mengungkap dan menyadari identitas *survival unit* membantu individu memahami anatomi identitas mereka. Dengan demikian, mereka dapat lebih siap mengelola emosi ketika *survival unit*-nya terganggu. Kesadaran akan identitas *survival unit* juga dapat mencegah individu menghakimi orang lain atas pilihan identitas mereka.

1.6 Pihak yang Menentukan Identitas

Selain diri sendiri, identitas juga bisa ditentukan oleh orang lain. Melalui permainan dalam Pokok bahasan Identitas Sesi 5 “Siapa yang Menentukan Identitas”, peserta dikondisikan oleh fasilitator dalam situasi di mana mereka terbagi menjadi dua kelompok yang saling berhadapan berdasarkan pilihan atas dua hal. Tanpa disadari, peserta telah dibawa pada proses pembentukan identitas baru, baik sebagai bagian dari kelompok X atau kelompok Y. Dalam konteks permainan tersebut, identitas peserta ditentukan oleh pihak di luar, yaitu fasilitator pelatihan.

Dalam kehidupan sehari-hari, individu sering dihadapkan pada pilihan yang terbatas yang mempengaruhi identitas mereka sebagaimana yang tersedia.

Contohnya, dahulu pemerintah Indonesia hanya mengakui lima agama resmi (Islam, Kristen Protestan, Kristen Katolik, Buddha, dan Hindu) dan penganut kepercayaan. Dalam Kartu Tanda Penduduk (KTP), seseorang memiliki kebebasan untuk memilih identitas agamanya, namun hanya dari kelima agama tersebut. Akibatnya, banyak orang yang memiliki keyakinan di luar dari yang diakui oleh pemerintah memilih salah satu dari lima pilihan identitas agama tersebut di KTP mereka.

Contoh lainnya adalah individu keturunan orang Jawa yang menetap di daerah Pulau Sumatra. Individu tersebut mungkin masih menganggap dirinya sebagai orang Jawa atau identitas etnisnya Jawa. Namun sebagian orang di Jawa dan Sumatra menganggap mereka bukan orang Jawa sepenuhnya, melainkan sebagai “Pujakesuma” (Putra Jawa Kelahiran Sumatra). Selain alasan tempat kelahiran, alasan lainnya adalah karena mereka mengaku orang Jawa tapi tidak bisa berbahasa Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa identitas seseorang juga dapat ditentukan oleh orang lain.

1.7 Identitas dan Citra Diri

Orang seringkali mengasosiasikan orang lain dengan label tertentu berdasarkan apa yang mereka lihat dan dengar. Pengamatan fisik, seperti penampilan, tindakan, bahasa tubuh, dan pilihan kata, dapat menunjukkan citra diri seseorang di mata individu lain.¹² Selain tampilan fisik, lingkaran pertemanan yang kita ikuti juga mencerminkan citra diri seseorang. Seperti yang dikatakan oleh Vladimir Lenin, “Tunjukkan padaku siapa temanmu, dan aku akan katakan padamu siapa dirimu (Show me who your friends are, and I will tell you what you are”. Individu yang menyatakan dirinya seorang pebisnis akan dianggap pebisnis ketika orang lain melihat dia bergaul dan berjejaring dengan rekan-rekan bisnis lainnya.

Citra diri merujuk pada gambaran mental dan penilaian tentang diri individu yang dibuat oleh dirinya maupun orang lain.¹³ Menjaga kesesuaian antara citra diri dan identitas menjadi kunci penting agar persepsi orang lain selaras dengan persepsi diri yang dibayangkan oleh diri sendiri. Pada umumnya, setiap orang sudah memiliki anggapan bahwa identitas tertentu harus disertai penampilan, tindakan, dan ucapan tertentu. Hal ini bisa diuji dengan menanyakan kepada peserta apa ciri-ciri umum seorang kepala kampung atau seorang pengacara. Jika citra diri yang ditampilkan tidak sesuai dengan ekspektasi umum, maka hal ini akan mempengaruhi tingkat kepercayaan orang lain terhadap identitas kita.

Untuk memastikan identitas ditampilkan sesuai dengan persepsi orang lain, penting untuk menyelaraskan identitas dengan citra diri yang diproyeksikan. Hal ini menekankan pentingnya ucapan, penampilan, dan keseluruhan representasi diri dalam membentuk pandangan orang lain terhadap individu. Jika seseorang ingin mengubah identitas yang dimilikinya, maka ia harus menyesuaikan perubahan tersebut dengan perubahan citra diri berdasarkan identitas baru yang diinginkan.

1.8 Pembentukan Identitas Diri

Dalam proses pembentukan identitas diri, identitas dan tindakan saling berpengaruh. Di satu sisi, identitas mendorong orang melakukan tindakan tertentu. Di sisi lain, tindakan yang berulang (konsistensi) dan mencirikan seseorang akan dibaca sebagai identitas seseorang. Selain memiliki kesadaran untuk konsisten, individu juga perlu mendapatkan pengakuan akan konsistensi tersebut dari orang lain.¹⁴ Oleh karenanya, proses pembentukan identitas individu sangat dipengaruhi oleh aspek psikososial.



Pada tahun 1966, Marcia mengemukakan Teori Status Identitas¹⁵ yang dilansir dari teori pembangunan psikososial yang dikemukakan oleh Erik Erikson. Walaupun teori ini dikhususkan untuk pembentukan identitas remaja, konsep yang dijelaskan berkaitan dengan proses dalam pokok bahasan identitas ini. Berdasarkan teori ini, proses pembentukan identitas diri melewati beberapa tahapan berikut:

- **Identity Confusion:** Individu tidak melakukan eksplorasi opsi berbagai identitas dan tidak berkomitmen dengan identitas apapun.
- **Identity Foreclosure:** Individu sudah berkomitmen dengan identitas tertentu tanpa melakukan eksplorasi identitas lain.
- **Identity Moratorium:** Individu secara aktif melakukan eksplorasi identitas tetapi belum membuat komitmen dengan identitas tertentu.
- **Identity Achievement:** Individu yang sudah mengeksplorasi pelbagai identitas, menemukan tujuannya, dan sudah memiliki komitmen dengan identitas yang dimilikinya.

	Individu berkomitmen dengan identitasnya		
		Ya	Tidak
Individu mengeksplorasi berbagai pilihan identitas	Ya	<i>Identity Achievement</i>	<i>Identity Moratorium</i>
	Tidak	<i>Identity Foreclosure</i>	<i>Identity Diffusion</i>

Ketika seorang individu mempunyai identitas yang diimpikannya, maka individu tersebut harus rela melepaskan berbagai hal masa lalu, bisa karakter ataupun tindakan, yang tidak sejalan dengan identitas yang ingin dibangun ke depan. Kemudian, individu baru bisa menentukan identitas yang ingin dibangun, misalnya identitas baru di aspek bisnis/ekonomi serta hubungan bermasyarakat. Semakin spesifik identitas yang ingin dibangun, semakin jelas citra diri yang harus menyertai serta tindakan yang dilakukan untuk mewujudkan identitas tersebut.

Nilai

2.1 Pengertian Nilai

Kata “nilai” memiliki berbagai macam arti bergantung pada latar belakang orang yang melihatnya. Adapun pengertian nilai menurut pendapat beberapa ahli antara lain:

- **Adler (1956):** Norma atau prinsip moral yang dianggap berharga oleh suatu masyarakat atau kelompok, membentuk dasar perilaku sosial dan struktur masyarakat.¹⁶
- **Susana (2015):** Nilai mencakup semua aspek baik dan buruk dalam bentuk abstraksi, pandangan, atau tujuan yang dihasilkan dari berbagai pengalaman dengan pemilihan perilaku yang sesuai.¹⁷
- **Schwartz (2012):** Keyakinan atau prinsip fundamental yang membentuk identitas individu, mempengaruhi motivasi, dan berperan dalam pengambilan keputusan.¹⁸

Dengan kata lain, nilai mencakup keyakinan, prinsip, atau standar yang membimbing perilaku dan pandangan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Nilai dapat bersumber dari prinsip diri atau norma-norma sosial dan budaya yang dipegang oleh masyarakat.

Salah satu poin penting dari penjelasan definisi nilai dari Schwartz adalah bahwa nilai lebih banyak berkaitan dengan keyakinan seseorang, yang selanjutnya mengarahkan atau memengaruhi tindakan seseorang. Nilai terletak dalam alam bawah sadar seseorang, sehingga tindakan yang didorong oleh nilai tersebut tidak didasarkan pada pertimbangan objektif, melainkan pada keyakinan yang dipegangnya.¹⁹ Contohnya, pada Pokok bahasan Nilai Sesi “Menggali Nilai yang Pantas Dihormati” dalam modul psikososial, seseorang mungkin memilih untuk mencuri daripada tidak mencuri pada situasi di babak pertama cerita “Bambang dan Since”. Pilihan tersebut lebih didasarkan pada nilai yang diyakini, bukan pemikiran objektif – yakni keyakinan bahwa meringankan penderitaan orang lain lebih penting dalam situasi terpaksa, sehingga mencuri dapat dibenarkan. Karena tindakan tersebut didasari oleh keyakinan, maka perbedaan mengenai nilai yang melatarbelakangi suatu tindakan menjadi subjektif.

2.2 Sumber Nilai

Nilai yang dianut seseorang bersumber dari beberapa aspek, antara lain:

- **Agama:** Ajaran dan prinsip-prinsip moral yang diinternalisasi dari aturan agama seringkali menjadi pedoman tindakan sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan lahir dan batin, dunia dan akhirat.
- **Budaya:** Nilai-nilai seringkali dipengaruhi oleh budaya tempat individu tumbuh besar. Norma-norma sosial, tradisi, dan norma etika yang ada dalam suatu lingkungan dapat membentuk nilai-nilai seseorang.²⁰
- **Hukum:** Salah satu sumber nilai berdasarkan hukum adalah Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) 10 Desember 1948. Di dalamnya terdapat 30 pasal yang memuat hak-hak asasi manusia yang sekaligus juga merupakan nilai-nilai universal yang bisa dipakai secara umum di dunia.²¹

Sumber-sumber nilai di atas biasanya diperoleh melalui proses pendidikan, pertemanan, buku-buku bacaan, diskusi, dan juga sosial media. Diskusi kritis juga bisa menjadi proses untuk mendapatkan nilai-nilai yang baru. Salah satu proses diskusi yang bisa dijadikan latihan untuk mendapatkan nilai secara kritis adalah cerita “Bambang dan Since” dalam modul psikososial.

2.3 Heinz Dilemma & Tahap Perkembangan Moral Kohlberg

Rangkaian cerita “Bambang dan Since” pada pokok bahasan Nilai Sesi “Menggali Nilai yang Pantas Dihormati” dalam modul psikososial di atas diinspirasi oleh cerita *Heinz Dilemma*. *Heinz Dilemma* adalah sebuah skenario etika dan moral yang dikembangkan oleh psikolog Lawrence Kohlberg dalam kerangka teorinya tentang perkembangan moral.²² Dilema ini dihadirkan dalam penelitian Kohlberg dan menjadi bagian integral dari pendekatannya terhadap pemahaman tahap perkembangan moral. Respon individu terhadap *Heinz Dilemma* digunakan oleh Kohlberg untuk mengidentifikasi tahap perkembangan moral dalam teorinya. Kohlberg mengklasifikasikan tahap-tahap ini menjadi tiga tingkat, masing-masing terdiri dari dua tahap, sebagai berikut:²³

- **Tingkat Pra-Konvensional:**
 - Tahap I - Orientasi Hukuman: Menghindari hukuman dan mendapatkan imbalan yang positif.
 - Tahap II - Orientasi Imbalan: Mulai memahami bahwa tindakan yang benar adalah yang memenuhi kebutuhan pribadi dan memperoleh

kepuasan imbalan.

- **Tingkat Konvensional:**

- Tahap III - Orientasi Persetujuan Sosial: Menilai tindakan berdasarkan norma sosial dan pandangan orang lain.
- Tahap IV - Orientasi Otoritas: Memahami pentingnya hukum, otoritas, dan tata tertib sosial.

- **Tingkat Pasca Konvensional:**

- Tahap V - Orientasi Kontrak Sosial: Mengakui keberagaman pandangan moral dan fokus pada hak individu dan prinsip demokrasi.
- Tahap VI - Orientasi Prinsip Etika Universal: Mendasarkan tindakan pada prinsip moral yang universal, bahkan jika bertentangan dengan hukum dan norma sosial.

2.4 Pentingnya Nilai

Nilai berperan penting dalam membentuk landasan tindakan seseorang, karena nilai-nilai tersebut menjadi penentu kebenaran dan kesalahan.²⁴ Dengan nilai yang dimiliki, seseorang bisa memutuskan tindakan apa yang harus dilakukan ketika menghadapi situasi tertentu. Contohnya, praktek pemungutan sampah setelah pertandingan sepak bola yang dilakukan oleh suporter Jepang. Bagi orang Jepang, hal tersebut sudah menjadi kebiasaan karena nilai kebersihan sudah ditanamkan sejak kecil. Alhasil, nilai tersebut mendorong tindakan mereka untuk membersihkan stadion usai pertandingan sepak bola. Selain itu, nilai juga memiliki potensi untuk memicu penilaian (*judgement*) terhadap diri sendiri dan orang lain. Meskipun otak manusia secara otomatis melakukan penilaian berdasarkan nilai yang terinternalisasi, penting untuk menyaring dan merenung sebelum penilaian tersebut diungkapkan dalam ucapan atau tindakan.

Ketika seseorang memutuskan untuk melakukan sebuah tindakan, maka prosesnya tidak hanya melibatkan satu nilai saja. Pada saat itu, dalam pikiran individu tersebut, berbagai nilai yang muncul bisa saling sejalan atau saling bertentangan. Di sinilah terjadi konflik nilai dalam diri seseorang untuk membuat keputusan.²⁵ Pada akhirnya ada nilai yang mendominasi dan mengalahkan nilai lainnya dalam menentukan tindakan tertentu. Seperti halnya yang dikatakan oleh Kluckhohn, nilai adalah seleksi sesuatu yang lebih diinginkan daripada yang sekedar diinginkan – dan yang lebih atau paling diinginkan akan mempengaruhi tindakan yang mungkin dilakukan.²⁶ Dengan kata lain, derajat kepentingan suatu nilai mempengaruhi pemilihan nilai dalam membuat tindakan tertentu.

Melalui tindakan, seseorang bisa menafsirkan nilai apa yang melatarbelakanginya. Salah satu cara untuk menggali nilai seseorang adalah dengan memberikan cerita dengan situasi yang kompleks yang dapat menimbulkan dilema moral dan meminta peserta untuk memilih tindakan yang akan dilakukan selanjutnya. Dalam modul psikososial, cerita ini terkandung seri cerita “Bambang dan Since” dalam pokok bahasan Nilai Sesi “Menggali Nilai yang Pantas Dihormati”. Pada sesi ini, peserta akan mendengarkan cerita berseri dan selanjutnya akan diminta untuk memilih satu tindakan yang akan dilakukan dalam situasi di cerita tersebut. Peserta mungkin akan memilih tindakan yang sama, namun alasan yang melatarbelakangi pilihan tersebut bisa berbeda bagi setiap orang. Alasan-alasan inilah yang menggambarkan nilai-nilai yang mendasari tindakan tersebut. Oleh karena itu, dalam menggali nilai-nilai di sesi tersebut, fasilitator sebaiknya bukan fokus pada jawaban tindakan yang peserta pilih, melainkan lebih pada alasan-alasan yang menjadi dasar tindakan tersebut. Memperdebatkan, mempertentangkan alasan jawaban antar peserta dan kelompok akan semakin membantu memudahkan menemukan nilai-nilai yang ada di balik pilihan tindakan yang dilakukan.

Dalam pelaksanaan sesi “Menggali Nilai yang Pantas Dihormati”, perdebatan cenderung keras dan sulit mencapai kesepakatan atau menerima nilai dari individu atau kelompok lain, karena masing-masing pihak lebih mempertahankan keyakinan nilai yang dianutnya. Namun, situasi ini sebenarnya diinginkan, karena kondisi tersebut menjadi ajang bagi peserta untuk mengeksplorasi prioritas nilai orang yang berbeda-beda. Alhasil, peserta dapat memahami perspektif yang beragam dan memperkaya wawasan mereka tentang nilai. Selain itu, eksplorasi tersebut juga dapat menguji seberapa kuat dan konsisten peserta mempertahankan nilai-nilai yang mereka pegang.

Nilai juga dapat menjadi motivator dalam mencapai tujuan.²⁷ Perubahan nilai yang dianut seseorang dapat mendukung pembangunan identitas barunya. Ketidaksesuaian antara perubahan identitas individu dengan nilai-nilai yang dianutnya akan menghasilkan perubahan yang tidak menyeluruh. Contohnya ketika seorang mantan preman mengubah identitasnya menjadi penjual baju, namun nilai-nilai yang dianutnya tidak berubah, maka ia akan cenderung menggunakan cara-cara kekerasan yang tidak sesuai dengan identitas barunya sebagai penjual baju. Ketika barang sejenis dari daerah lain membanjiri wilayahnya dan menyebabkan harga produknya jatuh, tindakan yang dilakukannya adalah melakukan pemblokiran dengan mengancam pembakaran terhadap supir pembawa barang dari daerah lain agar tidak

memasuki wilayahnya. Hal ini terjadi karena ia masih memegang nilai-nilai kekerasan dalam menyelesaikan masalah. Ia seharusnya mengubah nilai tersebut agar selaras dengan identitas barunya (penjual baju), yang di mana ia dapat menegosiasikan dan mencari jalan keluar untuk keuntungan bersama.

Walaupun seseorang sudah merancang identitas yang diinginkan di masa depan, tapi tanpa disertai dengan perubahan nilai, maka sulit untuk mencapai identitas impiannya. Oleh karena itu, identitas dan nilai saling terkait, dan perubahan identitas seringkali melibatkan perubahan nilai yang mendasarinya.

Apresiasi

3.1 Pengertian Apresiasi

Menurut Fagley, apresiasi adalah penghargaan kognitif dan emosional terhadap nilai dan makna suatu peristiwa, individu, perilaku, atau objek dan merasakan emosi positif terhadapnya.²⁸ Pengalaman mengapresiasi sesuatu dapat memperbaiki mood positif individu dan pandangan positif terhadap stimulus (peristiwa, objek, individu) yang diberikan apresiasi dan juga kepada diri sendiri. Jika melihat arti operasional secara umum, maka apresiasi dapat diartikan **“memberikan perhatian sepenuh hati dengan cara menunjukkan penghargaan”**.

Salah satu kata kunci arti dari apresiasi adalah “perhatian”. Menariknya dalam kata perhatian itu ternyata terdapat kata dasar **“hati”**. Hati mempunyai posisi penting dalam dalam apresiasi. Apresiasi harus dilakukan dengan sepenuh hati, kejujuran hati, dan diberikan kepada penerima dengan perhatian. Karena unsur hati sangat penting dalam apresiasi, maka hal tersebut akan menimbulkan koneksi hati atau batin antara yang memberi apresiasi dan yang diberi apresiasi. Apresiasi yang dilakukan dengan penuh perhatian dan sepenuh hati akan otomatis direspons secara alamiah oleh penerima apresiasi dengan sepenuh hati.

3.2 Perbedaan Apresiasi dan Pengakuan

Istilah apresiasi dan pengakuan/rekognisi (*recognition*) sering sekali digunakan secara bergantian. Sekilas dalam prakteknya kedua kata tersebut terlihat serupa. Walaupun prakteknya sangat penting dalam kehidupan, kedua kata tersebut memiliki makna yang berbeda.

Pengakuan adalah pemberian umpan balik positif berdasarkan hasil atau kinerja seseorang. Seseorang mendapat pengakuan ketika dia mendapat atau memperoleh hasil yang bagus, positif, dan membanggakan, misalnya menjadi juara. Saat orang lain memberi ucapan selamat atau pujian atas pencapaiannya, itu merupakan rekognisi. Sementara itu, apresiasi diberikan bukan hanya didasarkan atas keberhasilan yang diperoleh, namun lebih pada menghargai dan memberi dukungan pribadi kepada seseorang. Contohnya, ketika

seseorang menepuk pundak dan memberikan apresiasi atas kerja keras orang yang kalah dalam suatu perlombaan. Oleh itu, perbedaan utamanya pengakuan dan apresiasi adalah pengakuan menunjukkan penghargaan atas tindakan atau keberhasilan seseorang, sedangkan apresiasi menunjukkan penghargaan atas nilai dan siapa orang itu sebenarnya.²⁹

3.3 Bentuk Apresiasi

Apresiasi bisa berbentuk verbal maupun nonverbal³⁰, bahkan kadang terjadi bentuk apresiasi verbal dan nonverbal dalam waktu yang sama. Bentuk apresiasi verbal membutuhkan kemampuan berbahasa yang positif, sedangkan apresiasi nonverbal diekspresikan dalam bentuk tindakan, ekspresi muka, dan bahasa tubuh.

Apresiasi paling sederhana bisa dilakukan dengan bentuk bahasa tubuh. Sebuah senyuman, tepuk bahu, pelukan, atau acungan jempol, bisa bermakna lebih dari berbagai bermacam ucapan apresiasi. Contoh lainnya, cukup dengan mencondongkan badan ke depan saat mendengarkan orang lain bicara, seseorang sudah menunjukkan apresiasi bahwa dia sungguh-sungguh mendengarkan dan menghormati apa yang disampaikan oleh lawan bicara.

Banyak sekali bentuk-bentuk apresiasi non-verbal yang ada, namun bentuk-bentuk apresiasi verbal dan non-verbal sangat dipengaruhi oleh budaya komunikasi konteks tinggi dan rendah, serta kebiasaan setempat. Misalnya, budaya di Amerika Serikat cenderung mengekspresikan apresiasi secara langsung dan verbal seperti mengucapkan terima kasih dan pujian, sedangkan budaya di Cina cenderung mengekspresikan apresiasi secara tidak langsung dan nonverbal seperti menemani ketika temannya berduka.³¹

Pada pokok bahasan Apresiasi Sesi “Apa itu Apresiasi?”, peserta diminta untuk bercerita kepada lawan bicaranya dan memperhatikan reaksi dan respons yang dilontarkan oleh lawan bicaranya. Proses ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran peserta bahwa apresiasi bisa diberikan secara verbal maupun non-verbal. Dengan mengetahui kedua bentuk apresiasi ini, peserta diharapkan dapat lebih aktif dalam memberikan apresiasi kepada orang lain serta lebih peka terhadap bentuk apresiasi yang mereka terima dari orang lain. Hal ini akan mendorong terciptanya hubungan yang lebih positif dan saling menghargai, serta meningkatkan suasana positif dalam berinteraksi secara keseluruhan.

3.4 Pentingnya Apresiasi

Apresiasi memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis dan pembangunan hubungan sosial.³² Menunjukkan apresiasi kepada orang lain dapat meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri penerima, mendorong mereka untuk melakukan hal yang serupa kepada pemberi apresiasi.³³ Hal ini dapat mengubah suasana interaksi menjadi lebih positif. Prinsip timbal balik apresiasi ini menghasilkan energi positif yang akan menyebar lebih luas, mengubah suasana dan dinamika dari sebuah interaksi.³⁴

Pemberian apresiasi sebagai ungkapan sepenuh hati akan dinilai lebih tulus jika dilakukan secara langsung dan seketika karena nilai apresiasi masih sangat tinggi ketika dilakukan langsung tanpa ditunda. Jika apresiasi diberikan pada situasi dan kondisi yang berbeda, maka nilai apresiasi tersebut akan menurun dan bisa dimaknai berbeda oleh penerima apresiasi. Contohnya, ketika mendapat apresiasi tentang hal yang terjadi di masa lalu, si penerima menjadi berpikir "Mengapa dia bilang begitu sekarang, apakah ada maksud lain, atau apakah ada kepentingan lain?" Hal ini bisa mempengaruhi dinamika relasi antara pihak. Oleh itu, jika ingin memberikan apresiasi kepada orang lain, sebaiknya dilakukan langsung.

3.5 Apresiasi Diri Sendiri dan Perannya dalam Perubahan

Memberikan apresiasi tidak hanya dilakukan kepada orang lain, namun setiap orang juga harus memberikan apresiasi kepada dirinya sendiri. Apresiasi diri sendiri (*self-appreciation*) adalah menghargai diri sendiri apa adanya dan mengekspresikan rasa syukur dan kasih sayang kepada diri sendiri.³⁵ Apresiasi diri sendiri muncul ketika seseorang melihat ke dalam dirinya atas apa yang ada pada dirinya dan situasi yang sudah dilewati hingga sampai posisi saat ini. Praktek ini sangat berkaitan dengan beberapa jenis apresiasi yang dikemukakan oleh Adler dan Fagley.³⁶ Mereka mengemukakan bahwa orang yang mempraktekkan apresiasi dapat meningkatkan perasaan kesejahteraan dan kepuasan hidup mereka. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan mereka untuk:

- **Mengambil nilai positif:** Orang yang mempraktekkan apresiasi cenderung fokus pada aspek positif dari situasi atau pengalaman mereka. Dengan melihat sisi baik dari segala sesuatu, mereka mampu menciptakan pandangan hidup yang lebih optimis dan konstruktif. Kebiasaan ini membantu mereka untuk lebih tangguh terhadap tantangan dan stres karena mereka mampu menemukan sesuatu yang baik bahkan dalam

kondisi yang sulit.

- **Memusatkan perhatian terhadap apa yang dimilikinya:** Praktek apresiasi mendorong individu untuk menghargai dan mensyukuri apa yang mereka miliki, daripada terus menerus merasa kurang atau iri terhadap apa yang dimiliki orang lain. Dengan berfokus pada keberlimpahan yang sudah ada dalam hidup mereka, perasaan kecukupan dan kepuasan batin meningkat.³⁷ Hal ini juga dapat mengurangi perasaan cemas dan ketidakpuasan yang sering muncul dari membandingkan diri dengan orang lain.
- **Melakukan introspeksi diri:** Orang yang sering mempraktekkan apresiasi juga cenderung melakukan refleksi diri secara teratur. Proses introspeksi ini membantu mereka untuk lebih memahami diri sendiri, memperkuat hubungan mereka dengan nilai-nilai pribadi, dan meningkatkan kesadaran akan makna hidup. Selain itu, introspeksi juga memungkinkan individu untuk mengenali dan menghargai perkembangan dan pencapaian pribadi, yang akan meningkatkan rasa percaya diri.

Kebiasaan tersebut secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri, suatu hal penting yang sebaiknya dimiliki oleh kelompok termarginalkan. Penolakan dari masyarakat dan trauma kerap menjadi faktor yang menurunkan kepercayaan diri mereka.³⁸ Kurangnya percaya diri cenderung mendorong mereka untuk menarik diri dan hanya mau bersosialisasi dengan lingkarannya. Oleh itu, penting untuk membangun kepercayaan diri dan rasa syukur dalam diri individu. Pokok bahasan Apresiasi Sesi “Apresiasi bagi Diri Sendiri” dalam modul psikososial diharapkan dapat menumbuhkan kebanggaan, kepercayaan diri, serta rasa syukur dalam diri peserta atas kesempatan hidup yang ada, guna mendorong mereka untuk melanjutkan hidup yang lebih baik di masa depan.

Apresiasi sangat penting dalam mendorong perubahan seseorang, baik dari sisi identitas maupun nilai. Perubahan tersebut biasanya terjadi secara bertahap dan jarang terjadi secara drastis. Terlebih sering muncul tantangan dari kelompoknya ketika seseorang mengalami perubahan. Risiko yang mungkin timbul adalah orang yang mengalami perubahan tersebut diabaikan, dikucilkan, atau bahkan dikeluarkan dari kelompoknya. Risiko inilah yang sering kali membuat seseorang tidak percaya diri untuk berubah. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, apresiasi dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Oleh itu, untuk terus mendorong dan membangun kepercayaan diri seseorang yang sedang melakukan perubahan, pemberian apresiasi atas

perubahan tersebut sangat diperlukan. Setiap perubahan, walaupun kecil, harus mendapat apresiasi sehingga perubahan kecil tersebut akan memberi keyakinan diri kepada individu yang sedang berproses untuk terus melangkah dan percaya pada perubahan yang ingin dicapai hingga mencapai perubahan besar.

Ketika apresiasi diri sendiri sering dipraktikkan, pemberian apresiasi kepada orang lain dengan sendirinya akan menjadi lebih mudah. Membiasakan diri untuk melakukan apresiasi diri akan membangun proses internalisasi apresiasi sebagai bagian dari hidup. Ketika apresiasi sudah menjadi kebiasaan dan bagian dari hidup, memberi apresiasi pada orang lain, peristiwa, dan semua yang dimiliki menjadi hal yang biasa dan terasa tidak memberatkan.



BAB II: ASPEK SOSIAL

Pemimpin dan Pengikut

1.1 Perbedaan Pemimpin dan Kepemimpinan

Istilah “pemimpin” dan “kepemimpinan” sering digunakan secara bergantian, namun kedua kata tersebut memiliki makna yang berbeda. Oleh itu, memahami perbedaan di antara keduanya adalah penting. Seorang pemimpin adalah sosok yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin. Sementara itu, kepemimpinan adalah suatu proses atau seni mempengaruhi suatu tim, organisasi untuk membantu mencapai tujuan bersama.³⁹

Seorang pemimpin mungkin memiliki posisi atau jabatan yang telah ditentukan. Namun, kepemimpinan bisa dimiliki oleh siapa pun terlepas dari peran atau jabatan formal mereka. Pemimpin mungkin menggunakan kekuasaannya untuk mengendalikan orang lain atas posisi mereka, sedangkan kepemimpinan melibatkan inspirasi dan pemberdayaan anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam sebuah kelompok, setiap anggota biasanya memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda-beda. Dengan skill kepemimpinan, pemimpin dapat mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁰ Keterampilan kepemimpinan ini menjadikan pemimpin mampu mengkoordinasikan perbedaan individu dan menyatukannya dalam upaya mencapai visi dan misi kelompok.

1.2 Hubungan Pemimpin dan Pengikut

Seseorang dianggap sebagai pemimpin ketika mereka memiliki pengikut. Tanpa pengikut, seorang pemimpin tidak dapat menjalankan peran kepemimpinannya. Sebaliknya, pengikut tidak bisa berkoordinasi dengan baik tanpa visi dan perintah dari pemimpinnya. Oleh karena itu, hubungan antara pemimpin dan pengikut adalah inti dari konsep kepemimpinan itu sendiri.⁴¹ Kepemimpinan yang efektif melibatkan keseimbangan antara pemimpin yang aktif dan pengikut yang juga terlibat secara aktif.⁴²

Hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak hanya terbatas dalam beberapa situasi saja, namun relasi tersebut juga terjadi di dalam kehidupan sehari-hari. Baik di lingkungan kerja, komunitas, maupun keluarga, hubungan ini memainkan peran penting dalam mencapai tujuan bersama dan menciptakan keharmonisan. Pemimpin dan pengikut saling membutuhkan, mempengaruhi, dan menciptakan keseimbangan dalam berbagai situasi.

Tidak ada seorang pun yang menjadi pemimpin di semua bidang. Di berbagai kesempatan, seseorang bisa memimpin sebuah kelompok, namun di kesempatan lain, ia bisa menjadi bagian dari tim yang dipimpin oleh orang lain. Contohnya, seseorang menjadi ketua di komunitas hobinya, namun ketika berada di lingkungan kerja ia adalah seorang anggota divisi. Hal ini mengindikasikan bahwa posisi pemimpin maupun pengikut bersifat situasional dan spesifik terhadap konteks tertentu.

Pokok bahasan Pemimpin dan Pengikut Sesi “Posisi Diri dalam Hubungan Sosial” dalam modul psikososial mendorong peserta untuk memetakan posisi diri sebagai pemimpin dan pengikut dalam lingkungan sosialnya. Permainan dalam sesi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran peserta bahwa peran sebagai pemimpin dan pengikut bisa berubah sesuai dengan situasinya. Pesan ini dapat ditambahkan untuk mengingatkan peserta untuk tidak hanya mengidolakan ahli atau tokoh dari satu bidang tertentu, namun mereka juga perlu mencari inspirasi dari tokoh-tokoh lain selaras dengan keahliannya. Mengidolakan tokoh dari berbagai bidang dapat memperluas wawasan, nilai, dan keterampilan peserta serta membantu mereka untuk melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang. Oleh karena itu, hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang kehidupan mereka.

1.3 Kepatuhan Buta (*Blind Obedience*)

Dalam relasi pemimpin dan pengikut, kepatuhan pada pemimpin adalah elemen penting dalam mencapai tujuan bersama. Secara umum, kepatuhan sangat vital karena hal ini membantu menjaga tatanan masyarakat yang sesuai. Namun, ketika pengikut mematuhi pemimpinnya secara “buta”, artinya mereka mengikuti perintah pemimpin tanpa mempertanyakan dan mempertimbangkan konsekuensi perintah tersebut.

Stanley Milgram (1933–1984) melakukan salah satu eksperimen terkenal di sejarah psikologi. Karya revolusionernya dalam studi tingkah laku tentang

kepatuhan mendemonstrasikan kekuatan kepemimpinan (legitimasi, kekuatan) dan bagaimana tokoh tersebut memengaruhi seseorang untuk bertingkah laku secara tidak rasional dan di luar keinginan mereka.⁴³ Hal ini sering terjadi dan memicu masalah karena memberikan kesempatan kepada orang untuk menyalahgunakan kekuasaan mereka.

1.3.1 Faktor Pendukung Kepatuhan Buta

- **Kehadiran Tokoh Berwenang:** Tokoh-tokoh yang memiliki kekuasaan seperti polisi atau pemimpin kelompok, dapat memengaruhi tingkat kepatuhan seseorang melalui kekuatan dan legitimasi yang dirasakan. Ketika seseorang melihat figur otoritas sebagai seseorang yang dapat dipercaya, mereka akan lebih cenderung patuh terhadap perintah atau tuntutan tokoh tersebut, walaupun perintahnya bertentangan dengan nilai-nilai pribadi.⁴⁴
- **Dinamika Kelompok dan Norma Sosial:** Norma sosial adalah aturan tidak tertulis tentang bagaimana orang seharusnya berperilaku dalam situasi tertentu.⁴⁵ Norma-norma ini dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan seseorang, karena individu akan merasa tertekan untuk mengikuti norma meskipun bertentangan dengan keyakinan atau nilai pribadi mereka. Contohnya, jika di suatu daerah semua orang mengikuti dan mengidolakan seorang figur yang berwenang, individu dari luar akan lebih cenderung patuh dan melakukan hal yang sama.
- **Situasi Ambigu:** Situasi ambigu mengacu pada situasi-situasi di mana ada ketidakpastian atau kebingungan tentang apa yang diharapkan atau dibutuhkan dari individu. Dalam situasi-situasi dengan tingkat ambiguitas rendah, individu lebih cenderung patuh pada tokoh berwenang karena mereka tahu jelas tentang apa yang diharapkan oleh pemimpin terhadap mereka.⁴⁶ Sebaliknya, dalam situasi ambiguitas tinggi, pengikut akan cenderung kurang patuh kepada tokoh berwenang karena mereka tidak tahu apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

1.2.2 Dampak Kepatuhan Buta

Kepatuhan buta sangat erat kaitannya dengan norma sosial dan konformitas, di mana individu cenderung tunduk pada tekanan sosial untuk sesuai dengan norma yang berlaku. Fenomena konformitas ini dapat menciptakan lingkungan

sosial yang menghambat keberagaman pendapat dan menghambat kemampuan berpikir kritis.⁴⁷ Hal ini disebut sebagai *groupthink*; situasi di mana anggota yang terlibat secara mendalam dalam kelompok, kehilangan efisiensi mental serta kemampuan berpikir kritis sebagai akibat dari tekanan kelompok.⁴⁸

Groupthink dibangun dalam kelompok untuk membuat dan mengeksekusi perintah dengan cepat dan membuat pengikut merasa lebih terikat dan setia kepada pemimpin. Contohnya, untuk memastikan operasi kelompok ekstremis berjalan sesuai dengan ideologi mereka, kelompok ekstremis cenderung mengisolasi anggotanya untuk mempermudah pembentukan nilai dan ideologi yang sama.⁴⁹ Seiring waktu, anggota kelompok akan kehilangan identitas pribadinya dan terbangun identitas kelompok kolektif sebagai kepribadian baru padanya. Akibatnya, nilai dan perilaku individu sangat dipengaruhi oleh dinamika kelompok. Maka itu, kepatuhan buta juga dapat berkontribusi pada dehumanisasi orang lain.⁵⁰ Ketika seseorang melihat individu lain sebagai objek tanpa mempertimbangkan martabat kemanusiaannya sesuai persepsi kelompok, hal ini dapat memberikan pijakan untuk perilaku yang membahayakan.

Selain itu, kepatuhan buta dapat memicu konflik internal pada individu. Jika seseorang menyadari bahwa tindakan kekerasannya tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadinya, hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis dan rasa bersalah.⁵¹ Konflik ini muncul ketika individu merasa terjebak antara mematuhi tekanan dari tokoh yang berwenang dan nilai-nilai pribadi yang menentang tindakan tersebut. Akibatnya, muncul konsekuensi emosional dan psikologis yang dapat menghambat kesejahteraan mental individu tersebut.

Pokok bahasan Pemimpin dan Pengikut Sesi “Hubungan Pemimpin dan Pengikut yang Kritis” dalam modul psikososial diharap dapat meningkatkan kesadaran peserta akan fenomena kepatuhan buta dan pentingnya pemikiran kritis dalam relasi antara pemimpin dan pengikut. Permainan ringan dalam sesi tersebut merupakan stimulan untuk mendorong peserta mengulas kembali pengalaman hubungan pemimpin-pengikut mereka dan merefleksikan interaksi tersebut melalui pemikiran kritis. Pemikiran kritis menggalakkan peserta untuk menganalisa implikasi etis dari tindakan mereka dan mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur dalam relasi berkelompok ke depannya untuk membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut.⁵² Pemimpin yang mendorong pemikiran kritis membantu pengikut untuk merefleksikan nilai-nilai dan tujuan mereka sendiri sehingga membantu individu untuk

mengevaluasi kembali identitas mereka. Proses ini dapat mengembangkan nilai-nilai personal yang lebih kuat dan konsisten dan secara tidak langsung berkontribusi kepada pembangunan identitas baru ke depan.

1.4 Pentingnya Panutan dalam Hidup

Selain mengembangkan pemikiran kritis dalam kelompok, memiliki panutan dalam hidup juga dapat mendukung upaya dalam membangun identitas individu yang baru. Panutan merujuk pada individu yang pencapaian, perilaku, atau gaya hidupnya diteladani oleh orang lain yang juga bercita-cita untuk mencapai tingkat yang sama dengan individu tersebut. Panutan biasanya menduduki posisi penting dalam masyarakat lokal maupun internasional dan diidolakan karena mereka telah mencapai kesuksesan. Meskipun panutan biasanya digambarkan sebagai selebriti atau tokoh terkenal lainnya, panutan juga bisa ditemukan di lingkungan terdekat.

Menurut Teori Motivasi Panutan (*Motivational Theory of Role Modelling*), ada tiga faktor utama yang berkontribusi pada persepsi pengikut terhadap panutannya.⁵³ Faktor utamanya meliputi:

- Kesamaan antara panutan dan pengikut,
- Tingkat kesuksesan panutan, dan
- Keyakinan pengikut untuk mencapai kesuksesan yang dicapai oleh panutan.

Panutan memainkan peran penting dalam masyarakat, seperti meningkatkan perkembangan pribadi individu,⁵⁴ memotivasi mereka untuk memulai perilaku baru, dan menginspirasi pengikut untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka.⁵⁵ Ketika panutan berbagi cerita tentang pengalaman lampau mereka dan pengikutnya bisa mengaitkan dirinya dengan cerita tersebut, dengan demikian ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan harga dirinya. Berbagi pengalaman juga bisa menjadi pendidikan bagi pengikutnya, bahwa mereka bisa mencapai sebuah prestasi dengan kegigihan dan kerja kerasnya. Dengan demikian, mengamati seorang panutan yang telah mencapai tujuan tertentu mungkin, dalam keadaan yang tepat, cukup memotivasi orang yang bercita-cita untuk percaya bahwa mereka juga dapat mencapai tujuan tersebut. Selain memotivasi individu, panutan dikenal sebagai individu yang diidolakan dan dijadikan dasar karakter, nilai, atau aspirasi yang diinginkan.⁵⁶ Dengan demikian, panutan mewujudkan aspirasi pengikut karena panutan menjadi dasar penilaian tentang apa yang membentuk sifat, karakter, nilai, atau aspirasi yang diinginkan oleh para pengikut.

Pokok bahasan Hubungan Pemimpin dan Pengikut Sesi “Pemimpin Panutan” dalam modul psikososial mengajak peserta untuk mengidentifikasi panutan dalam hidup mereka sesuai bidang yang ditekuni oleh panutan tersebut. Peserta didorong untuk memilih individu-individu yang berada dalam lingkungan atau lingkaran mereka, seperti tetangga atau kepala desa, agar mereka dapat secara berkelanjutan mengamati langkah-langkah yang diambil oleh tokoh tersebut. Dengan memilih panutan yang dekat dengan peserta, peserta memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memahami dan menerapkan praktik-praktik baik yang dicontohkan oleh panutan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

In-group dan Out-group

2.1 Pengertian Kelompok Sosial

Menurut Teori Identitas Sosial, manusia mengkategorikan diri dan orang lain berdasarkan keanggotaan dalam kelompok sosial.⁵⁷ Keterkaitan individu dengan individu lainnya merupakan pemenuhan kebutuhan yang diwujudkan dengan membentuk kelompok-kelompok sosial. Istilah “kelompok sosial” memiliki berbagai makna, antara lain:

- Kelompok sosial adalah kumpulan manusia yang memiliki pola interaksi yang terorganisir dan terjadi secara berulang-ulang.
- Kelompok sosial adalah sekumpulan dua atau lebih individu interdependen yang mempengaruhi satu sama lain melalui interaksi sosial yang diatur oleh norma tertentu dan memiliki tujuan yang sama.⁵⁸
- Kelompok sosial adalah kumpulan dua atau lebih individu yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Pembentukan kelompok sosial terjadi pada para anggota masyarakat yang memiliki latar belakang yang sama serta memiliki kesadaran akan ada hubungan yang terjalin di antara mereka.⁵⁹

2.2 Faktor Pembentuk Kelompok Sosial

Kelompok sosial bisa terbentuk berdasarkan prinsip-prinsip daya tarik, yang mendorong individu untuk saling berafiliasi dan akhirnya membentuk sebuah kelompok sosial. Menurut pakar psikologi Theodore Newcomb, berikut adalah prinsip-prinsip daya tarik:⁶⁰

- Prinsip Kedekatan (*Proximity Principle*) – Kecenderungan individu untuk membentuk kelompok dengan orang-orang terdekatnya. Hal ini sering disebut dengan “keakraban melahirkan kesukaan” atau kita lebih menyukai orang yang kita kenal.
- Prinsip Kesamaan (*Similarity Principle*) – Kecenderungan individu untuk berafiliasi atau lebih memilih individu yang memiliki sikap, nilai, karakteristik demografis yang sama, dan lain-lain.
- Prinsip Komplementari (*Complementarity Principle*) – Kecenderungan individu

untuk menyukai individu lain yang berbeda dengan dirinya, namun saling melengkapi.

- Prinsip Timbal Balik (*Reciprocity Principle*) – Kecenderungan rasa suka untuk saling menguntungkan. Contoh: Jika A suka B, kemungkinan besar B akan menyukai A. Sebaliknya, jika A tidak menyukai B, kemungkinan besar B tidak akan menyukai A (timbang balik negatif).
- Prinsip Elaborasi (*Elaboration Principle*) – Kecenderungan kelompok untuk mengalami kompleksitas dari waktu ke waktu dengan menambah anggota baru melalui hubungan mereka dengan anggota kelompok yang sudah ada. Calon anggota mungkin memerlukan referensi dari anggota grup saat ini sebelum mereka dapat bergabung.

2.3 In-group dan Out-group

Dalam relasi berkelompok, anggota kelompok mempunyai kecenderungan untuk berasumsi bahwa kelompok lain selain kelompoknya adalah musuh dan memiliki asumsi negatif terhadap mereka. Persepsi “kita versus mereka” ini, dapat memunculkan pandangan *in-group* dan *out-group*.⁶¹

Konsep *in-group* dan *out-group* merujuk pada kategorisasi sosial individu berdasarkan persepsi keterikatan mereka dengan kelompok tertentu. Istilah ini sering digunakan dalam konteks psikologi sosial untuk memahami bagaimana orang mengkategorikan diri sendiri dan orang lain, yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

In-group terdiri dari individu yang memiliki identitas, keanggotaan, atau kategori sosial yang sama dengan orang yang bersangkutan. Anggota *in-group* dianggap sebagai “kita” atau “kami.” Pandangan *in-group* ini mengarahkan individu untuk memiliki pandangan positif satu sama lain dan memberikan perlakuan istimewa kepada anggota lainnya - atau dikenal sebagai *in-group favoritism*. Fenomena ini terjadi karena individu cenderung menilai kelompok sendiri serupa dengan penilaian terhadap diri sendiri.⁶² Jika kita menganggap kelompok kita lebih unggul dalam beberapa aspek, maka kita juga merasakan penilaian positif terhadap diri sendiri.

Sedangkan *out-group* terdiri dari individu yang dianggap tidak termasuk dalam kategori sosial yang sama dengan orang yang bersangkutan. Anggota *out-group* sering dilihat sebagai “mereka” atau “orang lain.” Berbeda dengan *in-group*, individu atau kelompok yang dianggap sebagai *out-group* cenderung

dipandang lebih negatif dan diperlakukan yang lebih rendah.⁶³ Pandangan ini dapat membatasi individu dalam berbaur dengan kelompok lain dan dapat memicu sikap intoleransi dan dehumanisasi. Dehumanisasi terjadi ketika kelompok luar dipandang tidak layak atas pertimbangan moral yang diberikan kepada anggota *in-group*.⁶⁴ Dehumanisasi dianggap sebagai langkah awal yang diperlukan untuk melakukan sikap intoleran terhadap anggota *out-group*. Misalnya, kelompok mayoritas yang melakukan tindakan keji kepada kelompok minoritas. Tindakan tersebut dapat diperkuat oleh pelakunya tidak hanya melalui pembenaran ideologis, namun juga melalui narasi ancaman yang diikuti dengan proses pelepasan moral.

Pada pokok bahasan In-group dan Out-group Sesi 2 “Kelompokku” dalam modul psikososial, peserta didorong untuk memetakan kelompok formal maupun informal yang mereka ikuti (*in-group*) dan kelompok/pihak di luar kelompok mereka (*out-group*) dengan harapan agar mereka mengenali keragaman kelompok yang mereka ikuti dan tidak ikuti. Hal ini dilakukan agar peserta dapat mengetahui bagaimana menyikapi *in-group* dan *out-group* bias mereka dan meminimalisir kecenderungan untuk memandang *out-group* adalah musuh.

2.4 Stereotip

Stereotip adalah penilaian mengenai sifat, watak, perilaku sebuah golongan yang didasarkan pada penilaian atau anggapan berdasarkan karakteristik perilaku orang lain.⁶⁵ Pemihakan *in-group* dan *out-group* dapat berkontribusi pada stereotip. Contohnya, perempuan dianggap lebih pandai berkomunikasi. Anggapan ini didasari oleh pandangan umum bahwa perempuan secara alami lebih terampil dalam hal-hal yang berhubungan dengan emosi dan komunikasi interpersonal. Walaupun stereotip adalah hal yang lumrah, pandangan tersebut adalah pandangan awal yang belum tentu benar.⁶⁶

Stereotip terbentuk oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- **Proses Kognitif:** Otak memiliki kecenderungan alami untuk mengkategorisasikan dan menyederhanakan informasi. Proses ini dapat mempercepat pemahaman dan penerimaan informasi, tetapi juga dapat mengarah pada pembentukan stereotip karena cenderung menggeneralisasi.⁶⁷
- **Pembelajaran Sosial:** Individu dapat mempelajari stereotip melalui interaksi sosial dan pengalaman sehari-hari. Lingkungan sosial seperti keluarga dan teman memainkan peran penting dalam pembentukan pandangan individu

terhadap suatu kelompok.⁶⁸

- **Budaya dan Sejarah:** Peristiwa sejarah dan narasi budaya dapat membentuk stereotip dengan mempengaruhi persepsi tentang suatu kelompok.⁶⁹ Pengalaman sejarah termasuk konflik dan penjajahan dapat menciptakan stereotip yang sangat melekat pada individu.
- **Media:** Media memainkan peran signifikan dalam membentuk stereotip melalui representasi kelompok tertentu. Penampilan kelompok-kelompok di film, acara televisi, dan media lainnya dapat menciptakan citra yang tidak akurat atau terbatas, memperkuat stereotip yang ada, atau bahkan menciptakan stereotip baru.⁷⁰

Stereotip memiliki dampak serius terhadap pembangunan hubungan antar kelompok dan potensi kolaborasi. Prasangka buruk terhadap individu atau kelompok dapat menghambat kolaborasi dan membatasi kesempatan dalam pendidikan, pekerjaan, dan kesehatan bagi individu atau kelompok yang dilabel dengan stereotip negatif.⁷¹

Selain itu, stereotip juga dapat mendorong perilaku diskriminatif dalam berbagai aspek masyarakat yang akan menghasilkan ketidakadilan dan ketidaksetaraan sosial.⁷² Ketidakadilan ini dapat memicu reaksi kontra atau perlawanan dari kelompok yang terkena diskriminasi. Misalnya, kelompok perempuan dari negara Barat yang meninggalkan negaranya untuk bergabung dengan ISIS di Suriah menjelaskan perasaan terasingkan dan pengalaman diserang secara fisik maupun verbal karena memakai hijab. Walaupun tidak semua orang yang mengalami diskriminasi beralih ke kelompok berkekerasan ekstrem, namun pada tahap ini ketika individu mencari kelompok dan rasa kepemilikan, kelompok-kelompok menggunakan narasi-narasi ketidakadilan dan enemifikasi (pandangan bahwa anggota *out-group* adalah musuh atau ancaman) untuk merekrut anggotanya. Pada tahun 1999, Branscombe, Schmitt, dan Harvey memperkenalkan model *rejection-identification*, di mana diskriminasi terhadap satu kelompok meningkatkan keterarikan dan kepemilikan anggota dalam kelompok tersebut.⁷³ Hal ini diperkuat dengan adanya pandangan buruk terhadap *out-group*. Alhasil, reaksi tersebut dapat menciptakan perlawanan dari kelompok termarginalkan, hingga memicu konflik antarkelompok yang berpotensi berujung pada kekerasan atau konflik sosial yang lebih ekstrem.⁷⁴

Pokok bahasan *In-group* dan *Out-group* Sesi “Hubungan Antarkelompok dan Stereotip” dalam modul psikososial bertujuan untuk meningkatkan kesadaran peserta tentang stereotip. Stereotip sering kali sudah tertanam dalam pikiran

individu, meskipun mereka jarang menyadarinya. Oleh karena itu, penting bagi peserta untuk mengenali dan memahami stereotip yang mungkin mereka miliki. Permainan dalam sesi ini cukup sensitif karena melibatkan suku, yang mungkin dimiliki oleh beberapa peserta. Mengingat hal tersebut, fasilitator harus memastikan bahwa permainan dengan lancar sambil menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung. Fasilitator perlu memastikan bahwa semua peserta merasa nyaman untuk menyampaikan pandangan dan perasaan mereka dengan jujur tanpa merasa dihakimi.

Konfirmasi yang dilakukan adalah bagian penting dalam permainan di sesi ini. Konfirmasi bertujuan untuk memberikan ruang bagi peserta untuk menjelaskan stereotip yang mungkin muncul di pikiran peserta lain. Proses ini penting karena memungkinkan individu untuk memberikan konteks tambahan atau koreksi terhadap persepsi yang mungkin salah atau tidak lengkap. Dengan adanya proses ini, peserta dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik dan terbuka tentang kelompok-kelompok lain, mengurangi kemungkinan penilaian yang keliru.

Sesi ini juga menyadarkan peserta bahwa stereotip dapat menghambat hubungan, khususnya dalam berbisnis. Stereotip dapat menjadi penghalang dalam interaksi bisnis karena dunia bisnis sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan dan keuntungan bisnis melalui hubungan antarindividu, terlepas dari ras, suku, dan agama. Oleh karena itu, penting bagi peserta untuk menghindari sikap yang terikat oleh stereotip dan lebih fokus pada membangun hubungan berdasarkan kompetensi, integritas, dan kepercayaan.

2.5 Hipotesis Kontak

Salah satu metode yang terbukti untuk mengurangi stereotip dan kategorisasi sosial (*in-group* dan *out-group*) adalah dengan meningkatkan kontak antarkelompok, yang disebut sebagai Hipotesis Kontak (*Contact Hypothesis*).⁷⁵ Agar kontak antarkelompok dapat meningkatkan hubungan antarkelompok dan mengurangi konflik dan stereotip lintas kelompok, ada beberapa prasyarat yang harus dilengkapi, yaitu:⁷⁶

- Interaksi tidak dilakukan dengan pemaksaan,
- Mempromosikan status yang setara antara kedua (atau lebih) anggota kelompok,
- Mendorong anggota kelompok untuk meninggalkan stereotip yang dimiliki oleh satu sama lain, dan

- Melibatkan ketergantungan kooperatif (*cooperative interdependence*) antar sesama kelompok.

Kontak antara kelompok itu sendiri tidak langsung mengurangi konflik atau memperbaiki pandangan dan sikap terhadap kelompok lain. Satu elemen penting dalam konsep ini adalah bagaimana kontak memengaruhi proses kategorisasi sosial, baik dengan mengurangi kejelasan kategori sosial (dekategorisasi), membentuk ikatan dalam rangka kerja kooperatif (sub kategorisasi), atau mengubah dasar kategorisasi sosial (rekategorisasi).

2.5.1 Dekategorisasi

Brewer dan Miller mengusulkan bahwa kontak akan lebih efektif jika interaksi didasarkan pada individu daripada kelompok.⁷⁷ Dalam bentuk kontak “personal” ini, kontak antarkelompok sebaiknya diatur untuk mengurangi perbedaan kategori sambil menciptakan peluang untuk mengenal anggota kelompok luar sebagai individu yang unik, sehingga mengurangi bias yang muncul dari kategorisasi (*in-group* dan *out-group*).

2.5.2 Sub Kategorisasi (*Superordinate Goals*)

Metode selanjutnya untuk mengurangi kategorisasi adalah menciptakan subkategorisasi. Memberikan tugas yang hanya dapat dicapai melalui upaya semua anggota tim dapat secara signifikan mengurangi pandangan dan sikap negatif kepada *out-group*, serta meningkatkan kohesi tim.⁷⁸ Dengan bekerja sama, anggota tim akan mengenali satu sama lain sebagai individu yang unik dan independen, sehingga secara perlahan mengurangi bias dan ketidakramahan kepada anggota kelompok luar. Misalnya, siswa kelas X dan kelas XI bersepakat membentuk tim basket untuk memenangkan pertandingan basket antar sekolah.

2.5.3 Rekategorisasi

Bias homogenitas paling sulit diatasi ketika perbedaan antara *in-group* dan *out-group* sangat mencolok. Solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan model keanggotaan kelompok umum (*common in-group identity model*) atau dikenal sebagai rekategorisasi. Rekategorisasi adalah proses mengubah representasi kognitif terkait keanggotaan dalam dua kelompok yang berbeda menjadi keanggotaan satu kelompok yang sama.⁷⁹ Perubahan ini dalam persepsi

batasan-batasan kelompok dapat mentransformasikan bias dan konflik menjadi membangun satu kelompok yang harmoni. Penelitian Sherif dan Sherif (1969) menemukan bahwa interaksi antarkelompok yang kooperatif antar kelompok di kamp musim panas dapat mengurangi bias dengan mengubah perwakilan anggota dari “kami vs kalian” berubah menjadi semangat “kita.”⁸⁰

Interaksi langsung dengan anggota *out-group* dapat mengurangi stereotip individu.⁸¹ Dengan terlibat dalam pembicaraan atau kegiatan bersama, individu akan menemukan persamaan dan menghilangkan kesalahpahaman, sehingga mengurangi ketakutan dan kecemasan terhadap kelompok *out-group*. Penurunan kecemasan antarkelompok ini menjadi pendorong untuk interaksi lebih lanjut dengan kelompok-kelompok lainnya. Selain itu, interaksi langsung dapat mengembangkan rasa empati. Empati ini tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal yang lebih bermakna, namun juga mendukung pemahaman yang lebih mendalam terhadap keberagaman masyarakat dan kompleksitas identitas. Alhasil, hal ini dapat menimbulkan keterbukaan terhadap perbedaan dan memfasilitasi pembentukan hubungan sosial dengan *out-group* yang berarti.⁸² Dengan memperluas jaringan sosial di luar kelompok-kelompok homogen, individu dapat membangun hubungan yang lebih kaya dan beragam. Koneksi-koneksi ini tidak hanya memperkaya pengalaman pribadi tetapi juga berkontribusi pada tujuan lebih luas untuk membangun komunitas yang harmonis dan tangguh.

Pokok bahasan *In-group* dan *Out-group* Sesi “Pengalaman Baik dengan Anggota Kelompok Lain” diinspirasi oleh konsep Hipotesis Kontak yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam sesi ini, peserta diajak untuk berbagi kisah di mana mereka berinteraksi secara positif dengan anggota kelompok lain (*out-group*). Melalui proses ini, peserta diharapkan dapat melihat sisi manusiawi dari anggota kelompok lain dan menyadari bahwa setiap kelompok terdiri dari individu-individu yang unik dengan karakteristik yang beragam. Hal ini dapat mengurangi prasangka buruk dan menyadarkan peserta untuk menghargai keragaman yang ada dalam setiap kelompok.

Sesi ini juga berupaya untuk membangun situasi di mana peserta merasa nyaman dan didorong untuk berinteraksi secara positif dengan anggota kelompok lain di masa depan. Dengan mengurangi kecemasan dan menerima keragaman, peserta dapat lebih mudah menjalin hubungan baru dan memperkuat ikatan sosialnya. Dengan begitu, peserta dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan sosial di lingkungannya di masa depan.

Hubungan Interpersonal

3.1 Pengertian Hubungan Interpersonal

Manusia secara alamiah adalah makhluk sosial. Hubungan yang dibangun dengan orang lain sangat penting untuk kesehatan sosial, emosional, maupun fisik. Mengetahui cara menjaga hubungan interpersonal dapat membentuk sistem dukungan yang memberikan kekuatan kepada individu saat menghadapi hidup.

Hubungan interpersonal merujuk pada koneksi, interaksi, atau ikatan antara dua orang atau lebih.⁸³ Hubungan ini mencakup berbagai jenis koneksi (pasangan, keluarga, teman dekat, rekan kerja, orang asing, dan lainnya) mulai dari kenalan biasa hingga ikatan yang erat dan intim. Hubungan interpersonal adalah aspek penting dalam kehidupan manusia karena memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan sosial dan kecakapan sosial.⁸⁴

3.2 Keunikan Diri dan Keanggotaan dalam Kelompok

Manusia adalah makhluk yang kompleks. Di satu sisi, manusia ingin menjadi bagian dari suatu kelompok, tetapi di sisi lain manusia ingin dianggap sebagai individu yang unik.⁸⁵ Konsep ini dikenal sebagai Distinksi Optimal (*Optimal Distinctiveness Theory*)⁸⁶ yang berargumen bahwa identitas sosial didorong oleh dua kebutuhan dasar manusia, yaitu: kebutuhan asimilasi (rasa memiliki dalam kelompok) dan kebutuhan diferensiasi (keunikan dari anggota yang lain). Ketika kebutuhan asimilasi dan diferensiasi dipicu dalam kelompok tertentu – misalnya seseorang merasa kelompoknya tidak cukup berbeda dari kelompok lain – maka orang tersebut harus bertindak untuk menegaskan keunikannya dalam kelompok ataupun sebaliknya.

Namun, terkadang kekuatan identitas kelompok dapat mempengaruhi nilai-nilai dan norma yang dianut individu, mengubah pola pikir serta perilaku mereka. Misalnya, keterlibatan dalam kelompok ekstremis dapat mengubah cara individu berpikir dan bertingkah laku, serta berpotensi menimbulkan konsekuensi jangka panjang.⁸⁷ Barrelle (2015) menemukan bahwa 61% mantan

anggota kelompok teror mengindikasikan bahwa konsep diri (sense of self) mereka sudah melebur dengan kelompok tersebut.⁸⁸

Memisahkan diri dari kelompok membutuhkan rekonstruksi konsep diri dan proses ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu. Oleh karena itu, Sesi “Keunikan Diri dalam Kelompok” mendorong peserta untuk mengeksplorasi keunikan mereka di antara anggota kelompok mereka. Sesi ini diharapkan tidak hanya memperkuat keunikan diri mereka, tetapi juga diharapkan membuat mereka menyadari bahwa keanggotaan kelompok mereka tidak mendefinisikan identitas mereka secara keseluruhan, serta kebutuhan asimilasi dan diferensiasi dapat mengalami perubahan sesuai dengan situasi, dinamika, dan norma kelompok.

3.3 Hubungan Interpersonal dan Kolaborasi

Hubungan interpersonal yang kuat dan luas dapat mengembangkan potensi kolaborasi antar individu maupun kelompok. Melalui hubungan ini, individu dapat mendapatkan berbagai manfaat, antara lain:⁸⁹

- Berhubungan dengan orang-orang yang memiliki peluang dan informasi baru. Jaringan yang kuat dapat membuka pintu untuk peluang baru dalam karir atau proyek kolaboratif.
- Kolaborasi yang sukses akan melibatkan pertukaran ide dan kontribusi dari berbagai sumber yang akan berdampak pada perkembangan pribadi dan profesional bagi kedua pihak.
- Kolaborasi dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi, mengurangi biaya, dan mempromosikan kepercayaan satu sama lain.

3.4 Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Perkembangan Identitas

Seperti sebuah pepatah mengatakan, “Temanmu mencerminkan siapa dirimu.” Walaupun tidak disadari, orang-orang terdekat dan yang paling sering menghabiskan waktu dengan kita memengaruhi kebiasaan dan pikiran. Menurut pakar psikologi Thomas Berndt, manusia dipengaruhi oleh lingkungannya lebih dari yang diekspektasikan dan sikap yang terbentuk adalah hasil kolektif dari interaksi yang dilakukan dengan orang terdekat.⁹⁰

Social Identity Model of Identity Change (SIMIC) menjelaskan bahwa transisi kehidupan, kesejahteraan, dan penyesuaian meningkat ketika orang mampu mempertahankan keanggotaan kelompok sosial yang sudah ada dan, pada

waktu yang bersamaan, memperoleh lingkaran sosial yang baru.⁹¹ SIMIC mengidentifikasi dua jalur kunci yang membantu orang mendukung perubahan identitas individu.

Pertama adalah jalur keuntungan identitas sosial (*social identity gain*) yang terkait dengan memperoleh lingkaran sosial yang baru.⁹² Lingkaran sosial baru yang terdiri dari anggota yang dapat mendukung pencapaian identitas diimpikan dapat membuka pintu bagi individu untuk mengembangkan diri mereka secara lebih bebas dan otentik. Lingkungan baru juga memberikan kesempatan bagi individu untuk mengejar minat atau aspirasi yang selaras dengan identitas barunya tanpa terbebani oleh persepsi yang ada dalam lingkaran sosial lama.

Kedua adalah jalur kelanjutan identitas sosial (*social identity continuity*) yang terkait dengan pemeliharaan keanggotaan kelompok yang sudah ada sebelumnya. Lingkaran sosial yang sudah ada dapat memberikan dukungan emosional yang diperlukan selama proses perkembangan identitas. Keluarga dan teman terpercaya dapat menjadi sumber kekuatan. Selain itu, mempertahankan hubungan dengan lingkaran sosial yang sudah ada dapat memberikan kontinuitas dan stabilitas dalam hidup individu. Hal ini dapat membantu menyelesaikan tantangan yang muncul selama prosesnya serta menciptakan rasa aman dan kepercayaan diri yang memungkinkan individu untuk menjelajahi identitas mereka tanpa takut akan penolakan.

Meskipun anggota lingkaran sosial tersebut tetap sama, individu masih bisa mengalami perubahan identitas jika mereka mampu berperan sebagai penggerak awal dalam menumbuhkan nilai-nilai dan praktik-praktik yang selaras dengan aspirasi mereka di masa depan. Ketika individu mulai memperkenalkan dan mempromosikan ide-ide baru, nilai-nilai, dan perilaku yang diinginkan, mereka dapat memengaruhi dinamika dan budaya kelompok. Misalnya, seseorang yang beraspirasi menjadi petani yang optimis dapat mulai menerapkan dan mendorong praktik-praktik etis dalam kelompoknya. Secara perlahan, inisiatif ini dapat mengubah ideologi dan perilaku kelompok menjadi lebih sesuai dengan identitas yang diinginkan individu tersebut. Dalam konteks ini, transformasi tidak hanya terjadi pada tingkat individu tetapi juga pada tingkat kelompok. Seiring waktu, nilai-nilai dan identitas baru yang diperkenalkan oleh individu dapat diadopsi oleh anggota lain, menciptakan budaya kelompok yang lebih mendukung perkembangan identitas yang diinginkan.

Pembangunan identitas baru sering melibatkan perjalanan yang kompleks. Dalam pokok bahasan Hubungan Interpersonal Sesi “Lingkaran Sosial Masa Depan” dalam modul psikososial, yang dimaksud dengan lingkaran sosial baru tidak selalu berarti memutuskan hubungan dengan lingkaran sosial sebelumnya. Pendekatan yang lebih berdaya adalah ketika individu mampu menjalin dan mempertahankan kedua lingkaran sosial tersebut. Dengan pendekatan ini, proses mencapai identitas yang diimpikan menjadi lebih terintegrasi dan memenuhi kebutuhan mendalam individu dalam proses menuju pertumbuhan pribadi.

Daftar Pustaka

- 1 Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political psychology* (pp. 276-293). Psychology Press
- 2 Deng, F. M. (1995). *War of visions: Conflict of identities in the Sudan*. Washington DC: Brookings
- 3 Fearon, J. D. (1999). What is identity (as we now use the word). Unpublished manuscript, Stanford University, Stanford, Calif, 1-43.
- 4 Staub, E. (2004). Basic Human Needs. *The Social Psychology of Good and Evil*, 51.
- 5 Locke, J. (1824). *An Essay Concerning Human Understanding, Part 1. The works of John Locke in nine volumes.*
- 6 Deaux, K. (1994). Social identity. *PSYCHOLOGIST-LEICESTER-*, 7, 259-259.
- 7 Horowitz, D. L. (1983). *Ethnic Groups in Conflict*. Univ of California Press.
- 8 Alcoff, L. M. (2005). *Visible identities: Race, gender, and the self*. Oxford University Press.
- 9 Hannum, K. (2011). *Social identity: Knowing yourself, knowing others (Vol. 126)*. John Wiley & Sons.
- 10 Elias, N. (1998). *On civilization, power, and knowledge: Selected writings*. University of Chicago Press.
- 11 Maslow, A. H. (2000). *A theory of human motivation*. Classics in Management Thought-Edward Elgar Publishing, 1, 450.
- 12 Eyben, R., & Moncrieffe, J. (Eds.). (2013). *The power of labelling: How people are categorized and why it matters*. Earthscan.
- 13 Sutarno, N. S. (2006). *Cermin & Citra Diri*. Jakarta, Jala Permata.
- 14 Schachter, E. P. (2005). Context and identity formation: A theoretical analysis and a case study. *Journal of Adolescent Research*, 20(3), 375-395.
- 15 Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology*, 3(5), 551.
- 16 Adler, F. (1956). The value concept in sociology. *American journal of sociology*, 62(3), 272-279.
- 17 Susana, I. (2015). *Nilai Budaya dalam Novel Negeri di Ujung Tanduk Karya Tere Liye*. Digilib IKIP PGRI Pontianak.
- 18 Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- 19 Ham, J., & van den Bos, K. (2010). On unconscious morality: The effects of unconscious thinking on moral decision making. *Social Cognition*, 28(1), 74-83.
- 20 Ramadinah, D., Setiawan, F., Ramadanti, S., & Sulistyowati, H. (2022). Nilai-nilai Budaya dan Upaya Pembinaan Aktivitas Keagamaan di MTs N 1 Bantul. *PANDAWA*, 4(1), 84-95.
- 21 Assembly, U. G. (1948). *Universal declaration of human rights*. UN General Assembly, 302(2), 14-25.
- 22 Kohlberg, L. (1971). Stages of moral development. *Moral education*, 1(51), 23-92.
- 23 Kohlberg, L., & Hersh, R. H. (1977). *Moral development: A review of the theory*. *Theory into practice*, 16(2), 53-59.
- 24 Vauclair, C. M. (2010). What is right? What is wrong? And does the answer tell something about culture?-An investigation into culture and morality using the values concept.
- 25 Christensen, J. F., & Gomila, A. (2012). Moral dilemmas in cognitive neuroscience of moral decision-making: A principled review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(4), 1249-1264.
- 26 Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In *Toward a general theory of action* (pp. 388-433). Harvard university press.
- 27 Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- 28 Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of personality*, 73(1), 79-114.
- 29 Robbins, M. (2019). *Why employees need both recognition and appreciation*. Harvard

Business Review.

- 30 Bello, R. S., Brandau-Brown, F. E., Zhang, S., & Ragsdale, J. D. (2010). Verbal and nonverbal methods for expressing appreciation in friendships and romantic relationships: A cross-cultural comparison. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 294-302.
- 31 Bello, R. S., Brandau-Brown, F. E., Zhang, S., & Ragsdale, J. D. (2010). Verbal and nonverbal methods for expressing appreciation in friendships and romantic relationships: A cross-cultural comparison. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 294-302
- 32 Adler, M. G. (2002). Conceptualizing and measuring appreciation: The development of a new positive psychology construct. Rutgers The State University of New Jersey, Graduate School of Applied and Professional Psychology.
- 33 Fagley, N. S. (2016). The construct of appreciation: It is so much more than gratitude. In *Perspectives on gratitude* (pp. 70-84). Routledge.
- 34 Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of personality*, 73(1), 79-114.
- 35 Neff, Kristin. Self-Appreciation: The Flip Side of Self-Compassion. Dilansir dari <https://self-compassion.org/self-appreciation-the-flip-side-of-self-compassion/#>
- 36 Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of personality*, 73(1), 79-114
- 37 Bryant, F. B., & Veroff, J. (2017). *Savoring: A new model of positive experience*. Psychology Press.
- 38 Adina, N. N., & Lestari, S. B. (2018). Dukungan Keluarga dalam Upaya Membangun Kepercayaan Diri Mantan Teroris. *Interaksi Online*, 6(4), 298-305.
- 39 Dalakoura, A. (2010). Differentiating leader and leadership development: A collective framework for leadership development. *Journal of Management Development*, 29(5), 432-441.
- 40 Zenger, J., & Folkman, J. (2014). The skills leaders need at every level. *Harvard Business Review*, 7.
- 41 Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- 42 Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (1999). Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational behavior and human decision processes*, 78(3), 167-203.
- 43 Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*, Harper & Row, New York.
- 44 Vogels, S. R. (2014). The Milgram experiment: Its impact and interpretation. *Social Cosmos*, 5(1), 15-21.
- 45 Licht, A. N. (2008). Social norms and the law: Why peoples obey the law. *Review of Law & Economics*, 4(3), 715-750.
- 46 Bocchiaro, P., & Zamperini, A. (2012). Conformity, obedience, disobedience: The power of the situation. *Psychology-Selected papers*, 275, 294.
- 47 Walters, K. S. (1987). Critical thinking and the danger of intellectual conformity. *Innovative Higher Education*, 11, 94-102.
- 48 Walters, K. S. (1987). Critical thinking and the danger of intellectual conformity. *Innovative Higher Education*, 11, 94-102.
- 49 Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes*.
- 50 Ozeren, S., Gunes, I. D., & Al-Badayneh, D. M. (Eds.). (2007). *Understanding terrorism: Analysis of sociological and psychological aspects* (Vol. 22). IOS Press.
- 51 Rendtorff, J. D., & Rendtorff, J. D. (2020). Moral Blindness and Modernity: Interpretations and Developments of Arendt's Concept of Banality of Evil. *Moral Blindness in Business: A Social Theory of Evil in Organizations and Institutions*, 125-162.
- 52 Benjamin Jr, L. T., & Simpson, J. A. (2009). The power of the situation: The impact of Milgram's obedience studies on personality and social psychology. *American psychologist*, 64(1), 12.
- 53 Jenkins, D. M., & Cutchens, A. B. (2011). Leading critically: A grounded theory of applied critical thinking in leadership studies. *Journal of Leadership Education*, 10(2), 1-21.
- 54 Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of general psychology*, 19(4), 465-483.
- 55 Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and

- research. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 134-156.
- 56 Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of personality and social psychology*, 83(4), 854.
- 57 Gaunlett, D. (2002). *Media, gender and identity*. New York: Rutledge.
- 58 Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- 59 American Psychological Association. (2018). Group. Dilansir dari <https://dictionary.apa.org/group>
- 60 Rostini, E. T. (2009). *Sosiologi 1*. Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.
- 61 Newcomb, T. M. (1956). The prediction of interpersonal attraction. *American psychologist*, 11(11), 575.
- 62 Ashcraft, D., & Treadwell, T. (2008). The social psychology of online collaborative learning: The good, the bad, and the awkward. In *Computer-supported collaborative learning: Best practices and principles for instructors* (pp. 140-163). IGI Global.
- 63 Rabbie, J. M., & Horwitz, M. (1969). Arousal of ingroup-outgroup bias by a chance win or loss. *Journal of personality and social psychology*, 13(3), 269.
- 64 Borinca, I., Van Assche, J., Gronfeldt, B., Sainz, M., Anderson, J., & Taşbaşı, E. H. O. (2023). Dehumanization of outgroup members and cross-group interactions. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 50, 101247.
- 65 American Psychological Association. (2018). Stereotype. <https://dictionary.apa.org/stereotype>
- 66 Beeghly, E. (2015). What is a stereotype? What is stereotyping?. *Hypatia*, 30(4), 675-691.
- 67 Jones, M. (2002). *Social psychology of prejudice*. Prentice-Hall, Inc.
- 68 Lineweaver, T. T., Roy, A., & Horth, M. (2017). Children's stereotypes of older adults: Evaluating contributions of cognitive development and social learning. *Educational Gerontology*, 43(6), 300-312.
- 69 Martin, D., Hutchison, J., Slessor, G., Urquhart, J., Cunningham, S. J., & Smith, K. (2014). The spontaneous formation of stereotypes via cumulative cultural evolution. *Psychological Science*, 25(9), 1777-1786.
- 70 Sharda, A. (2014). Media and gender stereotyping: The need for media literacy. *International Research Journal of Social Sciences*, 3(8), 43-49.
- 71 Conroy, C. (2019). Stereotyping as a major barrier to achievement of Interprofessional education competencies: a narrative literature review. *Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 17(3), 8.
- 72 Kurniawan, S., & Miftah, M. (2021). Communal Conflicts in West Kalimantan: The Urgency of Multicultural Education. *Dinamika Ilmu*, 21(1), 55-70.
- 73 Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135.
- 74 Agustang, A. (2020). Symbolic violence towards students in the context of the existence of the stereotypical frames of lecturers and students in the higher education system in Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(2), 249-258.
- 75 Pettigrew, T. F. (1997). Generalized intergroup contact effects on prejudice. *Personality and social psychology bulletin*, 23(2), 173-185.
- 76 Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). The nature of prejudice
- 77 Brewer, M. B., & Miller, N. (1984). Beyond the contact hypothesis: Theoretical. *Groups in contact: The psychology of desegregation*, 281.
- 78 Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 98.
- 79 Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Anastasio, P. A., Bachman, B. A., & Rust, M. C. (1993). The common ingroup identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European review of social psychology*, 4(1), 1-26.
- 80 Sherif, M., & Sherif, C. W. (1969). *Social psychology*. New York: Harper & Row

- 81 Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 606-620.
- 82 Fuochi, G., Voci, A., Boin, J., & Hewstone, M. (2021). Affective generalization from intergroup contact: Associations between contact-related and outgroup-related empathy, anxiety, and trust. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(7), 1132-1150.
- 83 Heider, F. (2013). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.
- 84 Segrin, C., & Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and individual differences*, 43(4), 637-646.
- 85 Kim, J. (2010). Balancing uniqueness and assimilation in computer-mediated groups. *Computers in Human Behavior*, 26(4), 778-784.
- 86 Pickett, C. L., & Brewer, M. B. (2001). Assimilation and differentiation needs as motivational determinants of perceived in-group and out-group homogeneity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 341-348.
- 87 Latif, M., Blee, K., DeMichele, M., Simi, P., & Alexander, S. (2020). Why white supremacist women become disillusioned, and why they leave. *The Sociological Quarterly*, 61(3), 367-388.
- 88 Barrelle, K. (2015). Pro-integration: disengagement from and life after extremism. *Behavioral sciences of terrorism and political aggression*, 7(2), 129-142.
- 89 Olubajo, L., Dimitri, P., Johnston, A., & Owens, M. (2022). Managing interorganisational collaborations to develop medical technologies: the contribution of interpersonal relationships. *Journal of Medical Engineering & Technology*, 46(6), 482-496.
- 90 Berndt, T. J. (2018). Transitions in friendship and friends' influence. In *Transitions through adolescence* (pp. 57-84). Psychology Press.
- 91 Jetten, J., & Pachana, N. A. (2012). Not wanting to grow old: A Social Identity Model of Identity Change (SIMIC) analysis of driving cessation among older adults. In *The social cure* (pp. 97-113). Psychology Press.
- 92 Jetten, J., & Pachana, N. A. (2012). Not wanting to grow old: A Social Identity Model of Identity Change (SIMIC) analysis of driving cessation among older adults. In *The social cure* (pp. 97-113). Psychology Press.

