Kohesivitas Pengurus Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Puzzle Indonesia Kota Bandung

Nilah Wati Indra Nur Meinda[a], Suradi[a], Irniyati Samosir[a]
[a] Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung

Keywords:
Kohesivitas, Ketertarikan, Keterpaduan, Pengurus

Corresponding Author:
Nilah Wati Indra Nur Meinda
Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung
Email: nilahwati@poltekesos.ac.id

Abstrak: *Kohesivitas kelompok merujuk pada kekuatan untuk memilihara dan mempertahankan kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia Kota Bandung dan memperoleh gambaran secara empiris tentang; 1) karakteristik responden, 2) ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas, 3) ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial, 4) keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas, dan 5) keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yakni kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan penskalaan likert dengan menggunakan instrumen Group Enviroment Questionnaire (GEQ) versi 3 dari Carron (1985). Uji validitas alat ukur menggunakan teknik validitas muka dan validitas statistik bivariate person. Uji reliabilitas alat ukur menggunakan teknik uji statistik alpha crocbach. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia termasuk ke dalam kategori tinggi. Empat aspek kohesivitas memiliki tingkat kategori yang berbeda yakni ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas termasuk kategori tinggi; ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial termasuk kategori sangat tinggi; keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas termasuk kategori tinggi, dan keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial termasuk kategori sangat tinggi. Namun, masih terdapat permasalahan ketidakuran dan ketidakselarasan pola kerja pengurus di dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Program yang diusulkan yakni AKSELERASI Puzzle sebuah akronim dari Keakuran dan Keselarasan Bekerja Indvidu Puzzle yang terdiri atas kegiatan out bound dan upgrading. Program yang diusulkan menggunakan pendekatan pekerjaan sosial metode social group work dengan tipe kelompok rekreasi keterampilan*

PENDAHULUAN

Tingginya sentimen masyarakat Indonesia terhadap kelompok LGBT memicu upaya-upaya untuk mengeksklusi kelompok LGBT dalam kehidupan bermasyarakat (Naila Rizqi Zakiah, 2018). Meskipun konstitusi dan peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak menyebut secara eksplisit mengenai 6 larangan diskriminasi berbasis identitas dan orientasi seksual, namun pada prinsipnya negara tetap berkewajiban untuk melindungi setiap warga negaranya dari pembedaan perlakuan yang berdampak pada berkurangnya atau hilangnya hak asasi seseorang, termasuk kelompok LGBT (Naila dan Armadina, 2017). LGBT merupakan kelompok dengan orientasi seksual yang berbeda dengan kelompok pada umumnya. LGBT identik dengan kelompok homoseksual (orientasi seksual sesama jenis kelamin), seperti kelompok lesbian yakni kelompok

homoseksual pada perempuan, gay yakni kelompok homoseksual pada lelaki, kelompok biseksual merupakan kelompok dengan dua orientasi seksual yakni homoseksual maupun heteroseksual seperti kelompok Lelaki Seks Lelaki (LSL) yang dapat dimungkinakan sebagai kelompok biseksual, karena istilah LSL mengacu pada perilaku seks dan bukan orientasi seksual (Imam Abdurrahman, 2020). Populasi Lelaki Seks Lelaki (LSL) tahun 2016 sebesar 754.310 orang secara nasional (Data Kemenkes RI dalam Imam, 2020). LSL sebagai kelompok homoseksual menambah kuantitas kasus ODHA di berbagai wilayah Indonesia. Salah satunya, Kota Bandung yang memiliki kasus HIV/AIDS terbanyak di Jawa Barat (Tribun Jabar, 2019). Sekretaris Komisi Penanggulangan AIDS Kota Bandung melalui berita online yang dimuat detik news menyampaikan bahwa jumlah penderita HIV/AIDS di Kota Bandung sebesar 4.825 orang. Peningkatan tersebut juga disumbang oleh kelompok homoseksual sebesar 1% – 2% (KPA Kota Bandung, 2019). Dari tingginya jumlah kelompok homoseksual yang mengalami kasus HIV/AIDS di Kota Bandung, akhirnya muncul gerakan bersama 7 yang memberikan kontribusi bagi ODHA terutama bagi kelompok homoseksual melalui Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Kontribusi tersebut berbentuk kegiatan seperti penjangkauan, pendampingan, pelatihan, pelayanan konseling, advokasi, dan dukungan sosial bagi ODHA. Di Kota Bandung terdapat sembilan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) penggiat HIV/AIDS. Sembilan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) tersebut yakni Puzzle Indonesia, Rumah Cemara, Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) Kota Bandung, Grapiks, Srikandi Pasundan, Female Plus, Paguyuban Pemerhati Kebijakan Napza Parahyangan (PPKNP), Arjuna Pasundan, dan Meduza. Sebagian dari sembilan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan LSM yang dikelola oleh kelompok-kelompok LGBT seperti Puzzle Indonesi, Srikandi Pasundan, dan Arjunan Pasundan.

Peneliti memandang bahwa adanya kontribusi-kontribusi yang diberikan oleh kelompok-kelompok LGBT terhadap masalah HIV/AIDS di Kota Bandung melalui LSM-LSM yang dibentuk, menunjukkan bahwa di dalam kelompok tersebut terdapat suatu kekuatan yakni kohesivitas yang tinggi dengan persamaan tujuan untuk dapat memberikan manfaat bagi orang lain meskipun kelompok tersebut termarginalkan oleh masyarakat sekitar.

Kohesivitas penting bagi kelompok karena menyangkut beragam individu yang menyatu di dalam kelompok (Moh Ryzka, 2017). Kohesivitas kelompok menjadikan para individu menjadi bersedia melakukan kegiatan yang sama (Moh Ryzka, 2017). Para anggota kelompok yang berada di dalam kelompok yang kohesif cenderung antusias terhadap apa yang mereka kerjakan dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok (Moh Ryzka, 2017). Kohesivitas kelompok memengaruhi dari eksistensi kelompok itu sendiri. Langgengnya keberadaan kelompok di suatu lingkungan juga tidak lepas dari sikap penerimaan masyarakat. Di Indonesia, terdapat suatu kelompok yang masih jauh dari kesetaraan dan perlindungan hak asasi

yakni kelompok Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender (LGBT) yang merupakan kelompok minoritas di Indonesia (Naila dan Armadina, 2017). Kelompok minoritas adalah kelompok yang mengalami gangguan keberfungsian sosialnya akibat diskriminasi dan marginalisasi yang diterimanya sehingga karena keterbatasannya menyebabkan dirinya rentan mengalami masalah sosial (Peraturan Menteri Sosial Nomor 8 Tahun 2012). Dalam budaya yang patriarkis, LGBT menjadi entitas liyan yang diasingkan oleh kelompok yang heteronormatif, sehingga menimbulkan stigma dan diskriminasi (Naila dan Armadina, 2017).

Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian tentang kohesivitas kelompok pada suatu organisasi nonprofit yakni Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang dipromotori oleh kelompok LGBT atau kelompok yang termarginalkan karena orientasi seksual. Organisasi nonprofit Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Lembaga Swadaya Masyarakat 8 (LSM) Puzzle Indonesia yang berada di Kota Bandung. LSM Puzzle Indonesia bermula dari adanya kasus HIV/AIDS yang disebabkan oleh kelompok homoseksual sehingga memunculkan suatu gerakan bersama untuk membantu Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) terutama bagi kalangan homoseksual. Kelompok LSM Puzzle Indonesia bermula sebagai Kelompok Dukungan Sebaya (KDS) bernama Puzzle Club sejak tahun 2006 yang terdiri dari para individu Lelaki Seks Lelaki (LSL). Kelompok Dukungan Sebaya (KDS) Puzzle Club berubah menjadi organisasi nonprofit Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berbadan hukum dan berubah nama menjadi Puzzle Indonesia pada tahun 2016. LSM Puzzle Indonesia merupakan organisasi nonprofit berbasis komunitas yang bergerak di bidang HIV/AIDS. LSM Puzzle Indonesia memberikan berbagai kontribusi bagi kalangan ODHA. Kontribusi yang diberikan diantaranya melalui program pelatihan peer educator, sharing group, program penjangkauan, pendampingan, konseling, dan advokasi bagi ODHA. Di samping memberikan kontribusi bagi ODHA, LSM Puzzle Indonesia memiliki sejumlah pencapaian keberhasilan diantaranya yakni LSM Puzzle Indonesia telah menjadi organisasi nonprofit berbasis komunitas yang berbadan hukum; dapat diterima oleh masyarakat sekitar dengan ditunjukkan lokasi sekretariat LSM Puzzle Indonesia berdampingan dengan pemukiman masyarakat; dan adanya perubahan positif dari penerima manfaat LSM Puzzle Indonesia yang diceritakan melalui situs blog LSM Puzzle Indonesia. Pencapaian keberhasilan LSM Puzzle Indonesia juga ditunjukkan di kancah nasional dengan menjadi kelompok terpenting dalam pembentukan 9 jaringan nasional Gaya Warna Lentera Indonesia (GWL INA). Selain di kancah nasional, LSM Puzzle Indonesia juga mengembangkan keberadaannya di dunia internasional dengan menjadi anggota jaringan APN+ (Asia Pasific Network of People Living with HIV/AIDS). Beberapa pencapaian keberhasilan oleh LSM Puzzle Indonesia tidak terlepas dari kerja sama anggota LSM Puzzle Indonesia. Keberhasilan yang dicapai oleh ke LSM Puzzle Indonesia menunjukkan kekompakan atau solidaritas

antaranggota di dalam LSM Puzzle Indonesia. Solidaritas antaranggota kelompok Puzzle Indonesia menujukkan adanya rasa ketertarikan dan kesatuan atau keterpaduan yang menjadikan LSM Puzzle Indonesia kohesif. Sehingga peneliti memandang bahwa penelitian ini penting dan strategis untuk mengetahui sejauh mana kohesivitas LSM Puzzle Indonesia sehingga para pengurus maupun anggota dapat meningkatkan dan mempertahankan kohesivitas LSM Puzzle Indonesia, mengingat anggota pengurus dari LSM Puzzle Indonesia merupakan kelompok LSL yang merupakan kelompok minoritas yang rentan akan diskriminasi dan perkusi.

METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti merumuskan definisi operasional untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Definisi-definisi operasional yakni sebagai berikut:

1. Kohesivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor total dari jawaban responden yakni pengurus LSM Puzzle Indonesia terhadap empat aspek kohesivitas. Empat aspek tersebut adalah ketertarikan individu terhadap pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melaksanakan tugas; ketertarikan individu terhadap pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melakukan interaksi sosial; keterpaduan pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melaksanakan tugas; dan keterpaduan pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melakukan interaksi sosial.
2. Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melaksanakan tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya tarik pengurus bagi individu untuk melaksanakan tugas. Daya tarik tersebut meliputi kerja sama, pola kerja, semangat, dan kerukunan/keharmonisan pengurus.
3. Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melakukan interaksi sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya tarik pengurus bagi individu untuk berinteraksi sosial bersama pengurus LSM Puzzle Indonesia. Daya tarik tersebut meliputi partisipasi, intensitas dan kualitas komunikasi, serta pengisian waktu luang.
4. Aspek keterpaduan pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melaksanakan tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sinergitas kegiatan pengurus untuk mencapai tujuan LSM Puzzle Indonesia. Sinergitas tersebut meliputi pola kerja, komitmen, perspektif, kekompakan, dan kesempatan pengembangan diri.
5. Aspek keterpaduan pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam melakukan interaksi sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah harmonisasi hubungan pengurus untuk

menumbuhkan kenyamanan di dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Harmonisasi tersebut meliputi hubungan di luar tugas kepengurusan, komunikasi kelompok/pengurus, dan kerja sama.

6. Pengurus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah anggota aktif yang mengelola LSM Puzzle Indonesia dan berada pada struktur kepengurusan LSM Puzzle Indonesia.
7. LSM Puzzle Indonesia Kota Bandung yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berada di basecamp perkumpulan Puzzle Indonesia Jalan Desa Gang Desa 1 nomor 25 RT 03/RW 02 Kelurahan Babakansari Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Penelitian populasi atau sensus merupakan penelitian yang menyelidik seluruh elemen populasi untuk menggambarkan keseluruhan subjek yang diteliti (Ulber Silalahi, 2012). Peneliti melakukan teknik ini dikarenakan jumlah anggota dari populasi berjumlah 23 orang, hal ini senada dengan pernyataan bahwa teknik sampling jenuh dilakukan apabila jumlah anggota populasi sedikit, kurang dari 30 orang (Sugiyono dalam Erwin Widiasworo, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian merupakan uraian penjelasan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya terkait dengan rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian ini terkait kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia dengan lima sub rumusan masalah. Sub rumusan masalah tersebut yakni karakteristik responden dan keempat aspek kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia yang terdiri atas ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas; ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial; keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas; dan keterpaduan pegurus dalam melakukan interaksi sosial. Berikut uraian analisis hasil penelitian yang dijelaskan oleh peneliti:

1. Karakteristik Responden
   1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

      Semua pengurus LSM Puzzle Indonesia berjenis kelamin lakilaki yakni sebanyak 23 orang dengan persentase 100%. LSM Puzzle Indonesia merupakan kelompok yang berasal dari kelompok Lelaki Seks dengan Lelaki (LSL), maka hal itu menjadikan kelompok berisikan orang-orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan orientasi atau perilaku seksual yang sama. Sejarah terbentuknya LSM Puzzle Indonesia awalnya sebagai kelompok dukungan sebaya bagi Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) di kalangan kelompok Men Who Have Sex with Men (MSM) yang dalam bahasa Indonesia adalah kelompok Lelaki Seks dengan Lelaki (LSL). Sehingga berangkat dari latar belakang tersebut menjadikan kelompok LSL bersatu membentuk suatu kelompok untuk membantu ODHA LSL. Latar belakang tersebut

merupakan motif untuk mencapai tujuan tertentu dengan kegiatan bersama yang lebih mudah dicapai. Adanya motif yang sama tersebut baik dari jenis kelamin maupun tujuan kontribusi menjadi pengikat dan sebab utama terbentuknya LSM Puzzle Indonesia (W.A. Gerungan, 2010). Schultz dan Schultz (1998) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyampaikan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dibandingkan jenis kelamin perempuan. Maka, secara tidak langsung menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi di dalam menjalankan organisasi.

2) Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia

Rentang usia pengurus LSM Puzzle yakni usia 25 tahun hingga 50 tahun. Rentang usia 25 tahun hingga 50 tahun merupakan rentang usia yang masuk ke dalam masa dewasa. Hurlock (1980) menyebutkan bahwa pada masa dewasa terbagi menjadi tiga periode yakni:

(1) Masa Dewasa Dini Masa dewasa dini dimulai pada usia 18 – 40 tahun. Saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif.
(2) Masa Dewasa Madya Masa dewasa madya dimulai pada usia 40 – 60 tahun, yakni saat menurunnya kemampuan fisik dan psikologis yang jelas nampak pada setiap orang.
(3) Masa Dewasa Lanjut (Usia Lanjut) Masa dewasa lanjut dimulai pada usia 60 hingga kematian. Pada masa ini, baik kemampuan fisik maupun psikologis cepat menurun.

Sejalan dengan teori Hurlock di atas, Feldman (1996) dalam Desmita (2013) menyampaikan bahwa pada umumnya psikolog menetapkan sekitar usia 20 tahun sebagai awal masa dewasa dan berlangsung hingga sekitar usia 40 tahun. Pertengahan masa dewasa berlangsung sekitar usia 40 – 65 tahun. Kemudian, masa dewasa lanjut berlangsung sekitar usia 65 tahun hingga kematian.

Pengurus LSM Puzzle Indonesia sebagian besar berada pada rentang usia 25 – 40 tahun, yakni pada masa dewasa dini atau dewasa awal. Jumlah pengurs LSM Puzzle Indonesia yang berada pada masa dewasa awal yakni sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase 73,8%. Sedangkan, 6 orang lainnya dengan jumlah persentase 26,1% berada pada rentang usia 41 – 50 tahun, yakni berada pada masa dewasa madya atau dewasa pertengahan.

Hurlock (1980) menyampaikan bahwa masa dewasa awal merupakan masa komitmen yakni, sesorang telah mampu untuk menentukan pola hidup, memikul tanggung jawab dan membuat komitmen-komitmen. Artinya dalam kehidupan sosial, orang dewasa awal dapat membentuk suatu kelompok untuk saling berkomitmen guna

membentuk pola kehidupan baru. Disamping sebagai masa komitmen, masa dewasa awal merupakan masa kreatif, hal ini disebakan ketiadaan keterikatan oleh ketentuan dan aturan dari orang tua, sehingga orang dewasa awal akan memiliki kebebasan dalam membentuk kreatifitas yang dimiliki sesuai dengan minat dan kesempatan yang dimiliki.

Pengurus LSM Puzzle Indonesia berada pada masa dewasa awal dan pertengahan, pada kedua masa ini seseorang telah memiliki suatu kemampuan memperhatikan orang lain dan membagi pengalaman antarsatu sama lain (Desmita, 2013). Orang-orang pada masa ini dapat menjalin hubungan yang intim dengan orang lain, maksud dari hubungan intim ini adalah menyatukan identitas diri dengan orang lain (Desmita, 2013). Adanya hubungan intim yang dijalin, merupakan sarana untuk mengembangkan daya-daya yang dibutuhkan untuk memenuhi komitmen-komitmen meskipun mereka harus berkorban untuk komitmen tersebut (Desmita, 2013). Kelompok yang kohesif ditandai dengan adanya ketertarikan satu sama lain dan keterpaduan, hal ini dapat diwakilkan oleh hubungan yang intim untuk memuhi komitmen bersama. Oleh karena itu, usia dewasa merupakan usia yang ideal untuk mengadakan hubungan dalam kelompok.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Beragam pendidikan terakhir yang pernah ditempuh oleh pengurus LSM Puzzle Indonesia, diantaranya SMA/SMK, Diploma, dan Sarjana. Mayoritas pengurus LSM Puzzle Indonesia berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 18 orang dengan persentase 78,3%. Sedangkan 3 orang berpendidikan diploma dengan persentase 13% dan 2 orang lainnya berpendidikan sarjana dengan persentase 8,7%.

Latar belakang pendidikan pengurus LSM Puzzle Indonesia merupakan latar pendidikan tinggi. Hal ini ditinjukkan dengan adanya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Program Indonesia Pintar yang berbunyi "Meningkatkan akses bagi anak usia 6 sampai dengan 21 tahun untuk mendapatkan layanan pendidikan sampai tamat satuan pendidikan menengah dalam rangka mendukung pelaksanaan pendidikan menengah universal/rintisan wajib belajar 12 tahun (Pasal 2 Poin a Permendikbud No. 19 Tahun 2016). Secara tidak langsung, aturan tersebut menyebutkan bahwa pendidikan di Indonesia saat ini adalah wajib belajar 12 tahun. Artinya penididikan minimal di Indonesia berada di tingkat menengah atas/umum.

Dimyati dan Mudjiono (2009) dalam Suwarno dkk (2014). menyampaikan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kemampuan seseorang pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Ranah kognitif mencakup pengetahuan, pemahaman, menganalisis dan mengevaluasi; ranah afektif meliputi penerimaan, partisipasi, menentukan sikap, berorganisasi, dan membentuk pola hidup; serta ranah psikomotorik meliputi

kemampuan mempersepsi, bersiap diri, dan gerakan melakukan suatu hal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sesorang yang memiliki pendidikan terutama pendidikan yang tinggi akan mampu melakukan managemen kehidupan dengan baik, sehingga hal ini akan memiliki pengaruh terhadap interaksi baik secara personal maupun komunal.

4) Karakteristik Responden berdasarkan Agama

Mayoritas pengurus LSM Puzzle Indonesai beragama Islam yakni seanyak 21 orang dengan persentase 91,3%. Sedangkan 2 orang lainya menganut keyakinan lain yakni agama Kristen dan Kepercayaan lain yang tidak disebutkan oleh responden. Agama merupakan salah satu struktur institusional penting yang melengkapai keseluruhan sistem sosial dan merupakan suatu kekuatan yang berpengaruh di dalam kehidupan manusia (Syaiful, 2017). Syaiful (2017) juga menyampaikan bahwa agama dalam pandangan sosiologi merupakan pandangan hidup yang harus diterapkan dalam kehidupan masyarakat, selain itu agama turut dalam membentuk struktur sosial dalam masyarakat. Agama merupakan salah satu aspek kehidupan sosial dan bagian dari sistem sosial yang dapat dilihat sebagai unsur dari kebudayaan suatu masyarakat (Dadang Kahmad (2009) dalam Syaiful Hamali, 2017). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa agama tidak lepas dari individu sebagai makhluk sosial, adanya agama merupakan pengatur bagi individu untuk melakukan kehidupan sosial karena di dalamnya terdapat suatu nilai bagi setiap penganutnya, maka dengan demikian dalam berorganisasi agama juga memiliki pengruh dalam aktivitas individu dalam berorganisasi seperti pengurus LSM Puzzle Indonesia.

5) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Menjadi Pengurus

Sebagian besar pengurus LSM Puzzle Indonesia telah lama menjadi pengurus selama 1 – 5 tahun yakni bebanyak 11 orang dengan persentase 47,8% . Lamanya individu bersama menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki maksud bahwa para pengurus telah lama bersama di dalam kelompok. Lamanya waktu bersama dalam kelompok, makin lama berada dalam kelompok maka akan saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap yang Sebagian besar pengurus LSM Puzzle Indonesia telah lama menjadi pengurus selama 1 – 5 tahun yakni bebanyak 11 orang dengan persentase 47,8% . Lamanya individu bersama menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki maksud bahwa para pengurus telah lama bersama di dalam kelompok. Lamanya waktu bersama dalam kelompok, makin lama berada dalam kelompok maka akan saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap yang

6) Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan di dalam kepengurus LSM Puzzle Indonesia beranekaragam mulai dari jabatan struktural hingga jabatan fungsional. Jabatan pengurus yang ada di LSM Puzzle Indonesia terdiri atas 1 ketua, 1 pengelola program, 1 kuangan, 1 koordinator community support, 1 koordinator media edukasi dan komunikasi, 1 koordinator remaja, dan 17 petugas lapangan. Jabatan di dalam suatu kelompok memengaruhi keterlibatan kerja di dalam kelompok (Kanungo (1982) dalam Izzatul Ilmiyah, 2017). Kanungo (1982) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi faktor personal pengurus yang salah satu di dalamnya terkait dengan jabatan.

Sehingga, hal ini akan memengaruhi kohesivitas kelompok. Jabatan penting dalam kelompok adalah pemimpin atau ketua karena pemimpin menduduki jabatan suatu kelompok organisasi untuk memengaruhi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa dalam memberikan sumbangan nyata dalam tercapainya tujuan kelompok (Windy Ayu, 2016). Sehingga, pemimpin dengan jabatan di bawahnya memiliki saling keterkaitan untuk terlibat dalam kerja bersama guna mencapai tujuan kelompok. LSM sebagai suatu organisasi sosial memiliki struktur, tujuan, dan saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain untuk mengoordinasikan aktivitas di dalamnya. Schein (1988) dalam Rijal dan Akhmad (2019) Menyampaikan bahwa organisasi merupakan koordinasi dari kegiatan sejumlah orang untuk memeroleh berbagai macam tujuan melalui pembagian kerja dan fungsional serta melalui hirarki wewenang dan tanggung jawab

2. Aspek Ketertarikan Individu terhadap Pengurus dalam Melaksanakan Tugas

Aspek ini terdiri dari empat hal pernyataan atau yang menjadi indikator-indikator pada aspek ketertarikan individu dalam melaksanakan tugas, berikut pembahasan indikator-indikator pada aspek tersebut:

1) Ketertarikan individu terhadap pola kerja sama di LSM Puzzle Indonesia

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang dengan persentase 34,8% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki ketertarikan terhadap pola kerja sama yang ada di LSM Puzzle Indonesia.

LSM Puzzle Indonesia sebagai suatu organisasi tentunya memiliki pola kerja sama. Robbins (2000) menyampaikan bahwa organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang

bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, memiliki pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama. David Cherrington (1989) juga memberikan pernyatan sama yakni organisasi adalah sistem sosial yang memiliki pola kerja yang teratur untuk mencapai tujuan.

Adanya ketertarikan individu terhadap pola kerja sama yang ada di dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya saling ketergantungan di antara individu-individu yang menjadi pengurus. Hal ini senada dengan yang disampaiakan oleh Achmad Sobirin (2017) yakni adanya kerja sama tidak terjadi semata-mata bersifat alamiah, melainkan karena keterbatasan masing-masing individu, sehingga kerja sama antara dua orang atau lebih sesungguhnya bertujuan agar di antara individu bisa saling membantu untuk mencapai tujuan. Individu yang berkompeten tidak berkonsentrasi pada kerja sendiri-sendiri atau individu tetapi pada kerja kelompoknya (Shin dan Won Woo dalam Windy Ayu, 2016).

Individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia merupakan individu yang saling bergantung satu sama lain dan tidak dapat bekerja sendiri untuk menjacapai tujuan LSM Puzzle Indonesia. Sehingga untuk mencapai tujuan LSM Puzzle Indonesia setiap individu tersebut bekerja sama dan memiliki rasa ketertarikan terhadap pola kerja sama yang dibangun bersama oleh individu- individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia. Oleh karena itu, adanya kerja sama maka dibutuhkan individu/anggota kelompok mau menerima dan mampu bekerja sama dengan individu/anggota kelompok lainnya (Purwaningtyastuti dkk, 2012).

2) Ketertarikan individu terhadap semangat pengurus di LSM Puzzle Indonesia

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa mayoritas individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki ketertarikan terhadap semangat pengurus LSM Puzzle Indonesia.

Wallace et al (1992) menyampaikan bahwa semangat kerja merupakan sikap antusias dengan rekan kerja sebagai respon anggota kelompok kerja terhadap situasi kerja mereka. Semangat kerja merupakan faktor yang memegang peran penting bagi individu untuk meningkatkan produktivitas kerja (Kosen, 1993). Sehingga, dengan adanya ketertarikan individu terhadap semangat individu lainnya yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa individu-individu tersebut memiliki produktiftas kerja yang baik di dalam LSM Puzzle Indonesia dan adanya ketertarikan

semangat Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa mayoritas individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki ketertarikan terhadap semangat pengurus LSM Puzzle Indonesia. Wallace et al (1992) menyampaikan bahwa semangat kerja merupakan sikap antusias dengan rekan kerja sebagai respon anggota kelompok kerja terhadap situasi kerja mereka. Semangat kerja merupakan faktor yang memegang peran penting bagi individu untuk meningkatkan produktivitas kerja (Kosen, 1993). Sehingga, dengan adanya ketertarikan individu terhadap semangat individu lainnya yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa individu-individu tersebut memiliki produktiftas kerja yang baik di dalam LSM Puzzle Indonesia dan adanya ketertarikan semangat

3) Persamaan pola kerja individu dengan pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 30,4% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 47,8%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa mayoritas individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki persamaan pola kerja dengan sesama pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia. Adanya persamaan pola kerja antarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia tidak terlepas dari keterlibatan kerja antarindividu sehingga memunculkan kepuasan kerja di dalam LSM Puzzle Indonesia.

Brown (1996) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyampaikan bahwa individu dikatakan terlibat dalam suatu pekerjaan apabila individu tersebut mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, individu yang mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya akan memunculkan tanggung jawab individu, kontribusi dan ikatan emosional dengan pekerjaanya sehingga meningkatkan produktifivitas individu (Irawan (2011) dalam Izzatul Ilmiyah, 2017). Maka, apabila terdapat suatu pola kerja yang sama untuk saling mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Individu-individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia secara tidak langsung melalui jawaban yang diberikan menunjukkan bahwa mereka merupakan individu-individu yang mampu untuk terlibat kerja bersama anatarindividu pengurus lainnya guna meningkatkan produktifitas kerja masing-masing

4) Ketidakakuran individu dengan pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab tidak setuju dan 6 orang dengan persentase 26,1% menjawab sangat tidak setuju. Jawaban dari para responden tersebut menunjukkan ketidaksetujuan atau ketidaksepakatan terkait individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia tidak akur atau memiliki keretakan dalam hubungan, hal ini menunjukan bahwa adanya kerukunan atau keakuran hubungan setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia.

Keakuran atau kerukunan antarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya keeratan hubungan di antara individuindividu tersebut. Adanya keeratan hubungan akan menciptakan produktivitas (Windy Ayu, 2016). Forsyth (2006) dalam Irmatus Saidah (2016) menyampaikan bahwa kelompok yang kohesif memiliki ciri-ciri antara lain masing-masing anggota timbul kedekatan; sehingga dapat saling memengaruhi satu sama lain; rasa toleran; saling membagi, mendukung; keeratan hubungan; dan saling tergantung untuk tetap tinggal di dalam kelompok. Jawaban dari para responden menunjukkan bahwa individu-individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki keeratan hubungan sehingga meraka mampu untuk menciptakan produktivitas.

Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas berada di garis kontimum kategori tinggi yakni berada pada angka 299. Tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikator-indikator pendukung tersebut yakni ketertarikan individu terhadap pola kerja sama; ketertarikan individu terhadap semangat pengurus; persamaan pola kerja individu dengan pengurus lainnya; dan kerukunan individu dengan pengurus lainnya. Evans dan Jamis dalam Carron (1985) menyampaikan bahwa aspek ketertarikan individu terhadap kelompok dalam melaksanakan tugas sebagai perasaan individu tentang kelompok dalam hal ini keinginan individu untuk menjadi identik sebagai anggota kelompok; keterlibatan peran pribadi dengan kelompok; dan keterlibatan individu dengan individu lainnya di dalam kelompok. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah ketertarikan individu terhadap semangat pengurus.

Indikator ini memiliki skor aktual sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu, individu pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki sikap antusias terhadap setiap pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia sehingga menciptakan kondisi situasi kerja yang produktif di dalam LSM Puzzle Indonesia seperti yang disampaikan oleh Carlaw et al (2003) bahwa semangat kerja yang rendah menunjukkan adanya masalah dalam hubungan antarindividu sehingga

keadaan tersebut akan mengakibatkan performa kerja menjadi rendah, cenderung menarik diri, enggan bersosialisasi dengan individu lainnya.

3. Aspek Ketertarikan Individu terhadap Pengurus dalam Melakukan Interaksi Sosial

   Aspek ini terdiri dari empat hal pernyataan atau yang menjadi indikator-indikator pada aspek ketertarikan individu untuk melakukan interaksi sosial, berikut pembahasan indikator-indikator pada aspek tersebut:

   1) Keikutsertaan pengurus dalam melakukan sesuatu

      Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 13 orang dengan persentase 56,5%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle mengikutsertakan individu pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia untuk melakukan sesuatu hal bersama individu tersebut. Adanya keikutsertaan atau keterlibatan antarindividu dalam melakukan sesuatu baik itu kegiatan maupun kehadiran individu di dalam kelompok menunjukkan adanya kepercayaan di antara individu tersebut. Fadila dkk (2020) menyampaikan bahwa anggota dalam suatu kelompok akan mau berperan aktif dan ikut serta dalam kegiatan kelompok apabila terdapat kepercayaan di antara anggota terhadap anggota lainnya di dalam kelompok. Ketika individu memiliki rasa kepercayaan terhadap individu lainnya di dalam kelompok maka memungkinkan antarindividu mau mengikuti segala kegiatan yang dilakukan di dalam kelompok (Fadila dkk, 2020). Halik dan Rosnia (2018) dalam Fadila dkk (2020) menyebutkan bahwa rasa saling percaya antarindividu di dalam kelompok akan memengaruhi individu lainnya dalam bersikap dan dapat meningkatkan kohesivitas dalam kelompok tersebut. LSM Puzzle Indonesia sebagai suatu organisasi pasti di dalamnya terdapat keterlibatan di antara individu sebagai pengurus. Senada dengan pernyataan tersebut, Sobirin (2007) mengemukakan bahwa untuk dapat disebut sebagai organisasi harus melibatkan orang lain, satu orang, dua orang, tiga orang, atau lebih yang bekerja sama dalam satu ikatan. Dengan demikian, individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia telah menunjukkan bahwa mereka adalah individu-individu organisasi yang telah memiliki rasa kepercayaan antarsatu sama lain sehingga melibatkan keikutsertaan individu lain dalam melakukan sesuatu hal di LSM Puzzle Indonesia guna meningkatkan kohesivitas kelompok

   2) Komunikasi individu dengan pengurus lain

      Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling

banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 13 orang dengan persentase 56,5%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang sering dijalin oleh anatarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia melalui media apapun seperti telepeon maupun media sosial lainnya. Adanya intensitas komunikasi yang dilakukan antarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya situasi personal dan kelompok yang baik dan rendah konflik. Thomas dan Scott (2009) menyampaikan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antaranggota dalam kelompok sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja dari anggota kelompok. Banyaknya frekuensi komunikasi yang dilakukan oleh anggota kelompok dapat meningkatkan kohesivitas kelompok (Steers (1991) dalam Izzatul Ilmiyah, 2017). Dengan demikian, komunikasi yang sering dilakukan antarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa mereka merupakan pengurus yang kohesif.

3) Pemanfaatan waktu luang bersama pengurus lain

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 30,4% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa adanya pemanfaatan waktu luang yang sering dilakukan antarindividu pengurus LSM Puzzle Indonesia. Torkildsen (1992) dalam Swastika Dyah (2014) menyampaikan bahwa waktu luang merupakan keadaan seseorang yang terlepas dari segala tekanan, adaanya kesempatan untuk memilih waktu yang tersisa usai kerja atau waktu setelah mengerjakan tugas sosial yang telah menjadi kewajiban. Waktu luang berisikan berbagai macam kegiatan di mana seseorang akan melakukan istirahat, menghibur diri, menambah pengetahuan, atau ikut serta bersama masyarakat setelah melepaskan diri dari pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial (Torkilsen (1992) dalam Swastika Dyah, 2014). Pendapat ini menunjukkan bahwa waktu luang dapat diisi kegiatan oleh diri sendiri ataupun bersama orang lain. Adanya kegiatan bersama yang dilakukan oleh para individu pengurus LSM Puzzle Indonesia di waktu luang menunjukkan adanya interaksi di luar tugas kerja sebagai pengurus. Interaksi antarindividu di luar tugas ini menunjukkan adanya hubungan selain hubungan kerja di dalam LSM Puzzle yakni hubungan pertemanan atau bersahabat. Hubungan pertemanan tersebut dapat disebut sebagai pergaulan. Steers (1991) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyebutkan bahwa anggota kelompok yang kohesif cenderung lebih kooperatif dan mudah bergaul secara umum berperilaku dalam mengembangkan hubungan antaranggotanya. Oleh karena itu, setiap individu yang menjadi pengurus LSM

Puzzle merupakan individu yang mampu mengembangkan hubungan secara luas tidak terbatas pada hubungan kerja sehingga dapat meningkatkan kohesivitas kelompok.

4) Keberlanjutan komunikasi setelah periode kepengurusan

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa semua individu yang menjadi pengurus akan tetap saling menjalin komunikasi meskipun periode kepengurusan mereka berakhir. Komunikasi yang tetap dijalin oleh setiap individu pengurus LSM Puzzle Indonesia saat telah tidak lagi menjadi pengurus merupakan bentuk kemampuan untuk berkembang. Fosyth (2010) dalam Fajar Apriadi (2012) menyampaikan bahwa kelompok yang kohesif memiliki kemampuan berkembang dari waktu ke waktu. Komunikasi yang tetap dijalin meskipun tidak lagi menjadi bagian dari suatu kelompok baik itu keanggotaan maupun kepengurusan menunjukkan adanya hubungan yang baik dan harmonis. Adanya hal tersebut menunjukkan adanya keinginan dari setiap individu untuk tetap berada dalam satu ikatan atau kelompok di luar tugas dan kerja kelompok. Oleh karena itu, setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa mereka saling ingin mempertahankan hubungan di dalam kelompok meskipun tidak dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Keinginan tersebut tidak lain merupakan bentuk dari kohesivitasan. Kelompok yang kohesif memiliki kekuatan untuk memelihara dan menjaga anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok dan mencegah meninggalkan kelompok (Bambang Syamsul Arifin, 2015).

Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada di garis kontimum kategori sangat tinggi yakni berada pada angka 326. Sangat tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung asepek tersebut. Indikatorindikator pendukung tersebut yakni keikutsertaan pengurus dalam melakukan sesuatu; komunikasi individu dengan pengurus lain; pemanfaatan waktu luang bersama pengurus lain; dan keberlanjutan komunikasi setelah periode kepengurusan. Carron (2002) dalam Irmatus Saidah (2016) menyampaikan bahwa aspek ketertarikan individu terhadap kelompok dalam melakukan interaksi sosial merupakan perasaan setiap anggota kelompok tentang penerimaan personal seseorang sehingga adanya keterlibatan setiap anggota dan interaksi sosial dengan kelompok yang ditujukan melalui jalinan komunikasi di dalamnya. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah keberlanjutan komunikasi setelah periode kepengurusan.

Indikator ini memiliki skor aktual sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu individu-individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya keinginan dari untuk tetap berada dalam satu ikatan atau kelompok di luar tugas dan kerja kelompok. Sikap saling ingin tersebut tidak lain adalah upaya mempertahankan hubungan di dalam kelompok meskipun tidak dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Adanya keinginan tersebut menunjukkan adanya kekuatan dalam membangun kohesivitas kelompok. Kelompok yang kohesif memiliki kekuatan untuk memelihara dan menjaga anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok dan mencegah meninggalkan kelompok (Bambang Syamsul Arifin, 2015).

4. Keterpaduan Pengurus dalam Melaksanakan Tugas

   Aspek ini terdiri dari lima hal pernyataan atau yang menjadi indikatorindikator pada aspek keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas, berikut pembahasan indikator-indikator pada aspek tersebut:

   1) Ketertarikan pengurus terhadap pola kerja

      Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang dengan persentase 34,8% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 12 orang dengan persentase 52,2%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia menyukai pola kerja sama yang ada di LSM Puzzle Indonesia. Ketertarikan pengurus terhadap pola kerja sama menunjukkan adanya kohesivitas di dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Mc. Shane dan Glinow (2003) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyampaikan bahwa kelompok yang kohesif adalah kelompok yang setiap anggota di dalamnya bekerja sama dalam menyelasaikan tugas. Kohesivitas lebih berkembang dalam kelompok yang memiliki organisasi yang lebih bersifat kerja sama dari pada persaingan (Izzatul Ilmiyah, 2017). Adanya ketertarikan terhadap kerja sama pengurus di LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya semangat kerja di dalam kepengurusan tersebut, hal ini sejalan dengan pendapat Pattanayak (2002) bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja anggota kelompok adalah perasaan ingin bekerja sama. Adanya ketertarikan terhadap kerja sama di dalam kelompok menunjukkan adanya rasa saling memiliki, rasa aman, keeratan antarindividu, dan komunikasi yang baik (Rijal dan Akhmad, 2019). LSM Puzzle Indonesia sebagai suatu organisasi menunjukkan di dalam kegiatan pengurusnya terdapat kerja sama, hal ini senada dengan pendapat Rijal dan Akhmad (2019) bahwa organisasi merupakan pengelompokkan individu ke dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketertarikan pola kerja sama pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa mereka saling percaya terhadap setiap pengurus di dalamnya.

Adanya rasa saling percaya di dalam kelompok menjadi setiap anggota di dalam kelompok dapat bekerja sama lebih efektif (Fadila dkk, 2021). Kerja sama antaranggota kelompok terjalin karena adanya keterbukaan di dalam kelompok (Setiyanti (2012) dalam Fadila dkk, 2021). Dengan demikin, pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa mereka adalah pengurus yang saling percaya dan terbuka sehingga mampu bekerja sama untuk menciptakan kohesivitas kelompok, seperti pendapat yang dikemukakan Fadila dkk (2021) bahwa salah satu indikator kohesivitas kelompok adalah kerja sama dalam kelompok.

2) Persamaan komitmen di antara pengurus

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang dengan persentase 47,8% menjawab setuju terhadap pernyataan ini dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 47,8%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki pengurus LSM Puzzle Indonesia sama. Persamaan komitmen pengurus LSM Puzzle dalam mencapai tujuan menunjukkan adanya persamaan tujuan yang hendak dicapai. Komitmen terhadap tujuan kelompok akan memengaruhi kohesivitas kelompok (Rijal dan Akhmad, 2019). Dwiyanto dan Amalia (2012) dalam Rijal dan Akhmad (2019) menyebutkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin positif kohesivitas kelompoknya. Kelompok yang memiliki daya tarik tertentu dan komitmen bersama merupakan ciri kohesivitas yang kuat (Izzatul Ilmiyah, 2017). Persamaan komitmen pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam mencapai tujuan menunjukkan bahwa setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki komitmen terhadap LSM Puzzle Indonesia. Adanya komitmen pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya partisipasi untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini senada dengan pendapat Robbins (2003) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) bahwa proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas kelompok dapat meningkatkan komitmen demi keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian persamaan komitmen pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya usaha-usaha bersama yang konsisten untuk menciptakan kohesivitas kelompok sehingga dapat mencapai tujuan LSM Puzzle Indonesia. Kohesifnya kelompok ditunjukkan dengan adanya arah gerak kelompok yang semakin mengarah ke tujuan dengan disertai komitmen terhadap organisasi (Robbins (2003) dalam Izzatul Ilmiyah, 2017).

3) Persamaan perspektif di antara pengurus

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 30,4% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 10 orang dengan

persentase 43,5%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa perspektif yang dimiliki pengurus LSM Puzzle Indonesia sama. Perspektif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sudut pandang. Persamaan perspektif pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam mencapai tujuan dapat dimaknai sebagai cara pandang pengurus yang sama terhadap individu-individu yang menjadi pengurus di LSM Puzzle Indonesia dalam mencapai tujuan bersama. Achmad Sobirin (2007) menyebutkan dua cara memandang manusia dalam organisasi yakni pertama, manusia dipandang sebagai indiviu dan kedua, manusai dipandang sebagai bagian dari kelompok. Artinya, pengurus LSM Puzzle Indonesia memandang setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia sebagai individu itu sendiri dan individu yang menjadi bagian kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya cara pandang pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam mencapai tujuan menunjukkan adanya komitmen yang berasal dari sikap penerimaan, menolong, dan menetap di LSM Puzzle Indonesia. Pernyataan ini senada dengan pendapat yang menyebutkan bahwa orientasi dalam memandang organisasi dan tujuan organisasi dipandang melalui komitmen terhadap organisasi yang disebakan adanya penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk menolong organisasi dalam mencapai tujuan; dan keinginan untuk tetap di dalam organisasi (Yos dan Koentjoro, 2004). Persamaan perspektif Pengurus LSM Puzzle Indonesia dalam mencapai tujuan menunjukkan adanya nilai-nilai dalam memandang manusia sebagai individu murni dan individu yang menjadi bagian organisasi seperti penerimaan, tolong menolong, dan mempertahakan kelompok untuk mencapai tujuan dari LSM Puzzle Indonesia. Nilainilai perspektif tersebut merupakan nilai nilai positif yang dimiliki oleh pengurus LSM Puzzle Indonesia. Semakin positif seorang anggota kelompok dalam memandang organisasinya maka akan memberikan peningkatan komitmen sehingga terbentuk kelompok yang kohesif (Yos dan Koentjoro, 2004).

4) Kekompakkan pengurus

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 47,8%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia merupakan pengurus yang kompak. Kekompakkan pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia, hal ini senada dengan pendapat Newcomb dalam Izzatul Ilmiyah (2107) yang menyebutkan kohesivitas kelompok diistilahkan dengan kekompakkan. Kekompakkan kelompok menunjukan tingkat kohesi (Shaw dalam Izzatul Ilmiyah, 2017). Cartwright dan

Zander dalam Abu Huraerah dan Purwanto (2010) menyampaikan bahwa kekompakkan sebagai hasil dari semua tindakan yang memperkuat anggota kelompok untuk tetap tinggal atau berada dalam kelompok. Abu Huraerah dan Purwanto (2010) menyampaikan bahwa kohesi kelompok merupakan sejumlah faktor yang memengaruhi anggota kelompok untuk tetap menjadi bagian anggota kelompok tersebut. Sehingga, pengurus LSM Puzzle Indonesia dapat dikatakan sebagai kelompok yang kohesif, karena kohesivitas kelompok merupakan rasa ketertarikan antaranggota dalam kelompok yang terwujud dalam bentuk keramahan, kekompakkan, antusias dalam mengemukakan saran dan pendapat serta mau berkorban dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan (Fadila dkk, 2021).

5) Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan

   Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang dengan persentase 43,5% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 12 orang dengan persentase 52,2%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pribadi yang dimiliki. Adanya kesempatan bagi setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia merupakan pengurus yang kohesif. Kelompok yang kohesif di dalamnya terdapat timbal balik yang terbentuk baik untuk anggota maupun organisasinya, mereka yang tergabung menjadi anggota dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta menambah pengalaman (Rijal dan Akhmad, 2019). Fadila dkk (2021) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok yang dikembangkan akan memengaruhi kerja sama dan menimbulkan rasa kebersamaan sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan ataupun kapasitas kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Aspek keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas berada di garis kontimum kategori tinggi yakni berada pada angka 387. Tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikator-indikator pendukung tersebut yakni ketertarikan pengurus terhadap pola kerja sama; persamaan komitmen di antara pengurus; persamaan perspektif di antara pengurus; kekompakan pengurus; dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan di LSM Puzzle Indonesia. Carron dan Brawley (200) menyampaikan bahwa aspek keterpaduan kelompok dalam melaksanakan tugas menecerminkan tentang apa yang diyakini kelompok tentang kedekatan, persamaan, dan ikatan sebagai satu kesatuan penyatuan bidang kelompok dalam hal kinerja kolektif dan tujuan kelompok.

Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Indikator ini memiliki skor aktual sebesar 80 dengan persentase 86,96%. Oleh karena itu setiap individu pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pribadi yang dimilikinya dan menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia mampu untuk menciptakan kelompok yang kohesif. Adanya kesempatan bagi setiap individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia merupakan pengurus yang kohesif. Kelompok yang kohesif di dalamnya terdapat timbal balik yang terbentuk baik untuk anggota maupun organisasinya, mereka yang tergabung menjadi anggota dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta menambah pengalaman (Rijal dan Akhmad, 2019).

5. Keterpaduan Pengurus dalam Melakukan Interaksi Sosial

   Aspek ini terdiri dari tiga hal pernyataan atau yang menjadi indikatorindikator pada aspek keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial, berikut pembahasan indikator-indikator pada aspek tersebut:

   1) Kedekatan pengurus di luar tugas kepengurusan

      Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dengan persentase 39,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini, bahkan responden paling banyak menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 14 orang dengan persentase 60,9%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki kedekatan satu sama lain di luar tugas menjadi pengurus. Adanya kedekatan hubungan di luar tugas sebagai pengurus menunjukkan bahwa relasi yang dibangun tidak terbatas karena kedudukan dan tugas. Adanya kegiatan bersama yang dilakukan oleh pengurus LSM Puzzle Indonesia pada waktu di luar tugas kerja sebagai pengurus menunjukkan adanya hubungan selain hubungan kerja di dalam LSM Puzzle yakni hubungan pertemanan atau bersahabat. Hubungan pertemanan tersebut dapat disebut sebagai pergaulan. Steers (1991) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyebutkan bahwa kelompok yang kohesif cenderung lebih kooperatif dan mudah bergaul secara umum berperilaku dalam mengembangkan hubungan antaranggotanya. Oleh karena itu, pengurus LSM Puzzle merupakan pengurus yang di dalamnya terdapat individu-individu yang mampu mengembangkan hubungan secara luas tidak terbatas pada hubungan kerja sehingga dapat meningkatkan kohesivitas kelompok.

   2) Komunikasi antarpengurus

      Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang dengan persentase 52,1% menjawab setuju terhadap pernyataan ini dan sebanyak 11 responden dengan persentase 47,8% menjawab sangat setuju terhadap pernyataan ini. Jawaban yang

diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki jalinan komunikasi yang baik dengan sesama pengurus lainnya. Adanya intensitas komunikasi di antara pengurus berdampak pada keharmonisan relasi. Adanya intensitas komunikasi yang dilakukan pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya situasi personal dan kelompok yang baik dan rendah konflik. Thomas dan Scott (2009) menyampaikan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antaranggota dalam kelompok sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja dari anggota kelompok. Banyaknya frekuensi komunikasi yang dilakukan oleh anggota kelompok dapat meningkatkan kohesivitas kelompok (Steers (1991) dalam Izzatul Ilmiyah, 2017). Dengan demikian, komunikasi yang sering dilakukan pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa mereka merupakan pengurus yang kohesif.

3) Pengurus tidak bekerja sama dengan baik

Hasil penelitian terkait indikator ini menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 30,4% menjawab tidak setuju terhadap pernyataan ini dan paling banyak responden menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 47,8%. Jawaban yang diberikan para responden tersebut menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia tidak setuju dengan adanya pernyataan yang menyebutkan bahwa kerja sama pengurus LSM Puzzle tidak baik, hal ini memiliki makna bahwa kerja sama pengurus LSM Puzzle Indonesia baik. Pembahasan sebelumnya telah disebutkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indoneisa baik secara individu maupun kelompok memiliki ketertarikan terhadap kerja sama yang ada di LSM Puzzle Indonesia. Maka secara tidak langsung, hal ini membuktikan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia dapat bekerja sama dengan baik. Mc. Shane dan Glinow (2003) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyampaikan bahwa kelompok yang kohesif adalah kelompok yang setiap anggota di dalamnya bekerja sama dalam menyelasaikan tugas. Kohesivitas lebih berkembang dalam kelompok yang memiliki organisasi yang lebih bersifat kerja sama dari pada persaingan (Izzatul Ilmiyah, 2017). LSM Puzzle Indonesia sebagai suatu organisasi menunjukkan di dalam kegiatan pengurusnya terdapat kerja sama, hal ini senada dengan pendapat Rijal dan Akhmad (2019) bahwa organisasi merupakan pengelompokkan individu ke dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik di dalam pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa pengurus tersebut merupakan pengurus yang kohesif, hal ini seperti pendapat yang dikemukakan Fadila dkk (2021) bahwa salah satu indikator kohesivitas kelompok adalah kerja sama dalam kelompok.

Aspek keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada di garis kontimum kategori sangat tinggi yakni berada pada angka 235. Sangat tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikator-indikator pendukung tersebut yakni kedekatan pengurus di luar tugas kepengurusan; komunikasi antarpengurus; dan kerja sama pengurus LSM Puzzle Indonesia. Carron dan Brawley (200) menyampaikan bahwa aspek keterpaduan kelompok dalam melaksanakan tugas menecerminkan tentang apa yang diyakini kelompok tentang kedekatan, persamaan, dan ikatan sebagai satu kesatuan penyatuan bidang kelompok terkait hubungan dalam kelompok.

Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah kedekatan pengurus di luar tugas kepengurusan. Indikator ini memiliki skor aktual 181 sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu, pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa hubungan sekelompok individu tidak terbatas pada hubungan kerja dan tugas saja, melainkan hubungan lainnya seperti pertemanan, persabahan, atau yang bisa di sebut dengan pergaulan. Steers (1991) dalam Izzatul Ilmiyah (2017) menyebutkan bahwa kelompok yang kohesif cenderung lebih kooperatif dan mudah bergaul secara umum berperilaku dalam mengembangkan hubungan antaranggotanya.

6. Kohesivitas Pengurus

   Kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia termasuk dalam kategori tinggi memiliki skor 1247 dengan persentase 84,71%. Kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia dipengaruhi oleh berbagai indikator yang terbagi menjadi empat faktor atau empat aspek kohesivitas. Keempat aspek kohesivitas tersebut yakni aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas; aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interasksi sosial; keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas; dan keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial. Keempat faktor yang memengaruhi kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki tingkatan tinggi rendah yang berbeda dan memengaruhi tingkat kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia. Berikut adalah kategori tingkatan tinggi rendah dari setiap aspek kohesivitas:

   1) Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas berada pada kategori tinggi
   2) Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada pada kategori sangat tinggi
   3) Aspek keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas berada pada kategori tinggi
   4) Aspek keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada pada kategori sangat tinggi

      Tingkatan tiap aspek kohesivitas di atas menunjukkan bahwa faktor atau aspek yang paling dominan memengaruhi kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia adalah

aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial dan aspek keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial, karena kedua aspek tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Namun, dua aspek lain berada pada kategori tinggi yakni aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas dan keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas. Dua aspek yang berada pada kategori tinggi mengakibatkan kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia tidak mencapai kategori sangat tinggi.

Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas dan aspek keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas merupakan aspek yang berada pada kontruksi tugas, yakni orientasi umum untuk pencapaian tujuan kelompok (Carron et al, 1985). Bimo Walgito (2010) menyampaiakan bahwa anggota kelompok yang tertarik pada kelompok akan bekerja atau melaksanakan tugasnya lebih giat untuk mencapai tujuan kelompok. Konsekuensi adanya kegiatan tersebut adalah kelompok dengan kohesif lebih tinggi akan lebih produktif. Dengan demikin, kedua aspek tersebut memengaruhi tingginya kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia, namun tidak mencapai kohesivitas pada tingkatan sangat tinggi, karena kedua aspek tersebut berada pada kategori tinggi bukan kategori sangat tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang kohesivitas pengurus Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Puzzle Indonesia Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini adalah 23 orang yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik kuesioner kepada sampel penelitian dan studi dokumentasi. Kuesioner penelitian berisikan 16 item pernyataan. Kuesioner tersebut merupakan adaptasi dari instrumen kohesivitas yakni Group Enviroment Qustionnaire (GEQ) versi 3 atau GEG versi 18 item.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia seluruhnya berjenis kelamin, hal ini dikarenakan pengurus tersebut bersasal dari kelompok Lelaki Seks dengan Lelaki (LSL). Sebagian besar pengurus LSM Puzzle Indonesia berada pada rentang usia 25 – 40 tahun yang termasuk dalam masa dewasa awal, yang menunjukkan bahwa pengurus tersebut memiliki komitmen, kreativitas, dan kemampuan menjalin hubungan yang intim sehingga memengaruhi kohesivitas kelompok. Pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga menunjukan bahwa pengurus tersebut memiliki kognitif, afektif, dan psikomotorik yang memadai untuk menggerakan organisasi.

Mayoritas pengurus LSM Puzzle Indonesia beragama islam dengan jumlah penganut sebesar 21 orang dengan persentase 91,3%, meskipun demikian tidak menjadikan agama sebagai dasar penyatuan untuk berorganisasi melainkan agama sebagai pegangan dan prinsip hidup bagi setiap anggota pengurus. Pengurus LSM Puzzle Indonesia sebagian besar telah lama menjadi pengurus dalam rentang waktu 1 – 5 tahun. Kepengurusan LSM Puzzle Indonesia terdiri atas 1 ketua, 1 koordinator pengelola program, 1 koordinator kuangan, 1 koordinator community support, 1 koordinator media edukasi dan komunikasi, 1 koordinator remaja, dan 17 petugas lapangan.

Hasil penelitian terkait kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonsesia menunjukkan bahwa kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia berada pada kategori tinggi dan memiliki skor sebesar 1247 dengan persentase 84,71%. Tingginya kohesivitas pengurus LSM Puzzle dipengaruhi oleh keempat aspek kohesivitas dengan skor dan kategori yang berbeda-beda. Berikut adalah kesimpulan kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia dari seluruh aspek:

1. Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas berada di garis kontimum kategori tinggi yakni berada pada angka 299 dengan persentase 81,25%. Tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikator-indikator tersebut yakni ketertarikan individu terhadap pola kerja sama; ketertarikan individu terhadap semangat pengurus; persamaan pola kerja individu dengan pengurus lainnya; dan kerukunan individu dengan pengurus lainnya. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah ketertarikan individu terhadap semangat pengurus. Indikator ini memiliki skor sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu, individu pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki sikap antusias terhadap setiap pengurus lainnya di LSM Puzzle Indonesia sehingga menciptakan kondisi situasi kerja yang produktif di dalam LSM Puzzle Indonesia.
2. Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial Aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada di garis kontimum kategori sangat tinggi yakni berada pada angka 326 dengan persentase 88,58%. Sangat tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung asepek tersebut. Indikator-indikator tersebut yakni keikutsertaan pengurus dalam melakukan sesuatu; komunikasi individu dengan pengurus; pemanfaatan waktu luang bersama pengurus; dan keberlanjutan komunikasi setelah periode kepengurusan. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah keberlanjutan komunikasi setelah periode kepengurusan. Indikator ini memiliki skor sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu individu-

individu yang menjadi pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan adanya keinginan untuk tetap berada dalam satu ikatan atau kelompok di luar tugas dan kerja kelompok. Sikap saling ingin tersebut tidak lain adalah upaya mempertahankan hubungan di dalam kelompok meskipun tidak dalam kepengurusan LSM Puzzle Indonesia. Adanya keinginan tersebut menunjukkan adanya kekuatan dalam membangun kohesivitas kelompok.

3. Keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas Aspek keterpaduan pengurus dalam melaksanakan tugas berada di garis kontimum kategori tinggi yakni berada pada angka 387 dengan persentase 84,14%. Tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikator-indikator tersebut yakni ketertarikan pengurus terhadap pola kerja sama; persamaan komitmen di antara pengurus; persamaan perspektif di antara pengurus; kekompakan pengurus; dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan di LSM Puzzle Indonesia. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Indikator ini memiliki skor sebesar 80 dengan persentase 86,96%. Oleh karena itu setiap individu pengurus LSM Puzzle Indonesia memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pribadi yang dimilikinya dan menunjukkan bahwa pengurus LSM Puzzle Indonesia mampu untuk menciptakan kelompok yang kohesif.
4. Keterpaduan pengurus dalam melakukan interkasi sosial Aspek keterpaduan pengurus dalam melakukan interaksi sosial berada di garis kontimum kategori sangat tinggi yakni berada pada angka 235 dengan persentase 85,14%. Sangat tingginya aspek ini dipengaruhi dengan adanya indikator-indikator yang mendukung aspek tersebut. Indikatorindikator tersebut yakni kedekatan pengurus di luar tugas kepengurusan; komunikasi antarpengurus; dan kerja sama pengurus LSM Puzzle Indonesia. Indikator yang paling memengaruhi pada aspek ini adalah kedekatan pengurus di luar tugas kepengurusan. Indikator ini memiliki skor aktual sebesar 83 dengan persentase 90,2%. Oleh karena itu, pengurus LSM Puzzle Indonesia menunjukkan bahwa hubungan sekelompok individu tidak terbatas pada hubungan kerja dan tugas saja, melainkan hubungan lainnya seperti pertemanan, persabahan, atau yang bisa di sebut dengan pergaulan.

Permasalahan kohesivitas pengurus LSM Puzzle Indonesia terletak pada rendahnya aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam melaksanakan tugas. Aspek ini merupakan aspek dengan persentase terkecil di antara keempat aspek kohesivitas. Hasil analisis masalah menunjukkan bahwa rendahnya aspek ketertarikan individu terhadap pengurus dalam

melaksanakan tugas disebabkan karena adanya ketidakuran pengurus dan ketidakselarasan pola kerja individu atau anggota dengan pola kerja pengurus. Sehingga, untuk meningkatkan aspek ketertarikan individu dalam melaksanakan tugas diperlukan suatu upaya untuk mengatasi penyebab dari rendahnya aspek tersebut melalui sebuah program peningkatan ketertarikan antaranggota pengurus dalam melaksanakan tugas. Program ini diberi nama AKSELERASI Puzzle yang merupakan akronim dari keakuran dan keselarasan bekerja individu Puzzle.

Program ini ditujukan kepada pengurus LSM Puzzle Indonesia dengan memaksimalkan sumber internal LSM Puzzle Indonesia dengan sistem dari, oleh, dan untuk pengurus. Program ini menggunakan metode social group work dengan tipe kelompok rekreasi keterampilan (recreational skill groups). Program ini berisikan dua kegiatan yakni kegiatan outbond dan kegiatan upgrading bagi pengurus.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Ahmadi. (2009). Psikologi Sosial. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Abu Huraerah dan Purwanto. (2010). Dinamika Kelompok Konsep dan Aplikasi. Bandung: PT Refika Aditama.

Achmad Sobirin. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.

Adang Hambali. (2015). Psikologi Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.

Amoye Pekei. (2019). Pekerjaan Sosial dan Penanganan Masalah Sosial. Malang: Intrans Publshing.

Bambang Syamsul Arifin. (2015). Dinamika Kelompok. Bandung: CV Pustaka Setia. Bimo Walgito. (2010). Psikologi Kelompok. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Carlaw et al. (2003). Managing and Motivating Contact Center Employees. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.

Cherrington, David. (1989). Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance. Boston: Allyn and Bacon.

Desmita. (2013.) Psikologi Perkembangan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Dian Wijayanto. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Donelson R, Forsyth. (2010). Group Dynamic (Fourth Edition). Australia: Thomoson Wardsworth. Edi Kurnanto. (2013). Konseling Kelompok. Bandung: Alfabeta.

Erwin Widiasworo. (2019). Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Araska.

Fattah Hanurawan. (2010). Psikologi Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Garvin, Charles. (1987). Contemporary Group Work. New Jersey: Prentice HallInc.

Hair et al. (2014). Multivariate Data Analysisis Pearson New International Edition. British Library: Pearson Education Limited.

Hurlock, Elizabeth B. (1980). Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.

Jalaluddin Rakhmat. (2011). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Khaerul Umam. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Kosen, Stan. (1993). Aspek Manusiawi dalam Organisasi. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.

Moh. Nazir. (2011). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Naila Rizqi Zakiah dan Armadina As Zahra. (2017). LGBT=Nuklir? Indonesia Darurat Fobia. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat.

Naila Rizqi Zakiah. (2018). Bahaya Akut Persekusi LGBT. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat.

Pattanayak, B. (2002). Human Resources Management. New Delhi: Prentice-Hall of India: Asoke K. Ghosh.

Pincus, Allen dan Minahan, Anne. (1973). Social Work Practice: Model and Method. Itasca, Illinois: FF Peacock Publisher, Inc.

Robbins, Stphen P. (2000). Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applicatications. Edisi Kedelapan. Englewood Cliffs, N.J.: Prentical Hall Inc.

Sugeng Pujilekseno dkk. (2018). Dasar-Dasar Praktik Pekerjaan Sosial Seni Menjalani Profesi Pertolongan. Malang: Intrans Publishing.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susilawati dkk. (2005). Manual Praktek Teknlogi Pengembangan Masyarakat. Bandung: Jurusan Pengembangan Sosial Masyarakat STKS.

Thomas, S.B., dan Scott, A.S.(2009. Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang kompetitif. Jilid 2 Edisi ke 7. Jakarta: Salemba Empat.

Ulber Silalahi. (2012). Metode Penelitian Sosial. Bandung: PR Refika Aditama.

W.A. Gerungan. (2010). Psikologi Sosial. Bandung: PT Refika Aditama. Wallace, P.E. et al. (1992). Records Management: Integrated Information Systems. Englewood Cliffs: Printece-Hall.

Windriyanti dkk. (2016). Metode Praktik Pekerjaan Sosial. Bandung: STKS Press.

Yana Sundayani dkk (2016). Metode Praktik Pekerjaan Sosial. Bandung: STKS Press.

Yustinus Semium. (2006). Kesehatan Mental 2 Gangguan-Gangguan Kepribadian, Reaksi-Reaksi Simtom Khusus, Gangguan Penyesuaian Diri, Anak-Anak Luar Biasa, dan Gangguan Mental yang Berat. Yogyakarta: Kanisius. Sumber Karya Ilmiah:

Aprodhyta Benazir Indira Pradani. (2019). Konsep Diri Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) di Perkumpulan Puzzle Indonesia Kota Bandung. Skripsi. Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Ari Ganjar Herdiansyah dan Randi. (2016). Peran Organisasi Masyarakat dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dalam Menopang Pembangunan di Indonesia. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi. Volume 1 Nomor 1.

Bella Minda Wahyuni. (2019). Kohesivitas Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa (PPKD) dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Mandalamekar Kecamatan Cimenyan Kabupaten Bandung. Skripsi. Polteknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Carron, Albert V and Brawley, Lawrencer R. (2000). Cohesion Conceptual and Measurement Issues. Journal Research. Volume 31 Number 1. Sage Publications, Inc.

Carron, Albert V et al. (1985). The Development of an Instrument to Asses Cohesion in Sport Teams: The Group Enviroment Questionnaire. Journal Research.Volume 7.

Eneng Muslimah. (2016). Pengelolaan Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work. Jurnal Ilmiah. Volume 2 Nomor 2. Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasannudin Banten.

Eys, Mark et al. (2009). Development of a Cohesion Questionnaire for Youth: The Youth Sport Enviroment Questionnaire. Journal of Sport and Exercise Psychology 31 (3), 390-408.

Fadila dkk. (2021). Pengaruh Kepercayaan Anggota terhadap Kohesivitas Kelompok Tani Sumber Rejeki di Kelurahan Purwosari Kecamatan Mijen Kota Semarang (The Influence if Social Trust to Cohesivess of Sumber Rejeki Farmer Group in Purwosari, Mijen, Semarang). Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian. Volume 4 Nomor 1. Universitas Diponegoro.

Fajar Apriadi Darwita. (2012). Hubungan antara Kohesivitas kelompok pada Kelompok Peserta Mentoring Agama Islam dengan Tanggung Jawab Siswa SMA. Skripsi. Universitas Indonesia.

Gita Rahmayani. (2019). Kohesivitas Anggota Karang Taruna di Desa Prigelan Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Skripsi. Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Husni Alfian. (2019). Kohesivitas Anggota Karang Taruna Raksa Muda di Desa Gunung Manik Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Skripsi. Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Ikbar dkk. (2019). Kohesivitas Kelompok Jamaah Tabligh. Jurnal Komunikasi Global. Volume 8 Nomor 2.

Ikhwan Arif dan Budhi Santoso. (2016). Analisis Usabilitas Sistem Informasi Perpustakaan (Sipus) Integrasi UGM. Jurnal Penelitian. Volume 12 Nomor 2. Universitas Gadjah Mada.

Imam Abdurrahman. (2020). Pergeseran Makna Terminologi Lelaki Seks Lelaki (LSL). Retrieved August 15 2020 from, https://pph.atmajaya.ac.id/berita/artikel/pergeseran-makna-terminologilelaki-seks-dengan-lelaki-lsl/

Irmatus Saidah. (2016). Hubungan Konformitas (Conformity) dengan Kohesivitas (Cohesiveness) pada Siswa MAN Gondanglegi Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Izzatul Ilmiyah. (2017). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Keterlibatan Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Kesehatan: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Khayan Thomas Bustomi. (2019). Kohesivitas Pengurus Karang Taruna di Kelurahan Sekeloa Kecamatan Coblong Kota Bandung. Skripsi. Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Khrisna Anggara. (2008). Pemberdayaan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dalam Upaya Pencegahan Penyelahgunaan Narkoba. Tesis. Kajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Strategi Penanganan Narkoba. Program Pasca Sarjana: Universitas Indonesia.