



## Kesatuan dalam Komunitas Kepemudaan: Efektivitas Pelatihan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kohesivitas

Ellysa Verdyana<sup>1</sup>, Antonius Johanes Tjahjoanggoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Psikologi Profesi, Universitas Surabaya, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [elysaverdyana07@gmail.com](mailto:elysaverdyana07@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [aj\\_tjahjoanggoro@yahoo.com](mailto:aj_tjahjoanggoro@yahoo.com)

### Article Info

#### Article history:

Received Mei 20, 2021

Revised Jun 6, 2021

Accepted Jun 20, 2021

#### Keywords:

Emotional intelligence;

Group cohesiveness Training;

Community Youth;

### ABSTRACT

The result of the needs analysis among the youth community X shows that the biggest obstacles are lack of self and social awareness, sense of solidarity, tolerance, and conflict management that negatively impacting the cohesiveness of community. This study examines the effectiveness of the training, which is created based on emotional intelligence aspects (Goleman, 2001). This study uses a quasi-experimental one group pre-test post-test design method. Cohesiveness was measured using a Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985). The training was attended by 14 participants. Evaluation is done at the level of reaction, learning, and behavior. Quantitative data were analyzed using paired sample t-tests ( $t = -3.311, p < 0.05$ ). Analysis of the effect size of Cohen's D within subjects is  $d = 1,033$  (large effect size). Research conclusions indicate that emotional intelligence training has proven to be significantly effective increasing cohesiveness in the youth community X.

### ABSTRAK

Hasil analisis kebutuhan pada komunitas kepemudaan X menunjukkan kurangnya *self* dan *social awareness*, solidaritas dan tenggang rasa, serta manajemen konflik yang belum efektif sehingga berdampak negatif pada kesolidan unit komunitas. Penelitian ini menguji efektivitas pelatihan yang disusun berdasarkan aspek *emotional intelligence* (Goleman, 2001). Penelitian ini menggunakan metode *quasi-experimental one group pre-test post-test design*. Kohesivitas diukur menggunakan Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985). Pelatihan ini diikuti oleh 14 peserta. Evaluasi dilakukan pada *level reaction*, *learning*, dan *behavior*. Data kuantitatif dianalisis menggunakan *paired sample t-test* ( $t = -7.311, p < 0.05$ ). Analisis *effect size* Cohen's D menghasilkan nilai  $d = 1.033$  (*large effect size*). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *emotional intelligence* terbukti efektif secara signifikan meningkatkan kohesivitas pada komunitas kepemudaan X.

### Kata kunci

Kecerdasan emosi;  
Kohesivitas kelompok  
Pelatihan;  
Komunitas Kepemudaan

## PENDAHULUAN

Komunitas kepemudaan menjadi bagian dinamis dalam kemajuan zaman yang bergerak cepat. Pergerakan ini menuntut respon yang tanggap namun tetap antisipatif. Pemuda merupakan kelompok masyarakat yang khas dengan berbagai pola pemikiran, permasalahan dengan proses pengembangan jati diri. Dalam masa transisi ini, pemuda membutuhkan penguatan karakter kepribadian sebagai proses pendewasaan dalam menghadapi berbagai tantangan di dalam kehidupan pribadi dan sosial. Perubahan di dalam kehidupan berkomunitas seringkali bersifat instan dan tidak jarang menimbulkan konflik akibat gesekan antar individu di dalamnya. Paradigma dan perilaku individu inilah yang akan menentukan arah dan kesolidan kelompok komunitas tersebut.

Kelompok komunitas kepemudaan X yang berdasarkan data awal ditemukan bahwa harapan terciptanya kelompok komunitas kepemudaan X yang representatif diharapkan bersifat guyub dan solid, peka terhadap lingkungan sosial dan toleran masih belum tercapai. Menurut Riggio (2017) tahap analisis kebutuhan perlu dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data konkret yang menggambarkan permasalahan pada kelompok komunitas kepemudaan X. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang terjadi disimpulkan terletak pada level meso dan personal (mikro).

Permasalahan pada kelompok komunitas kepemudaan X ini dapat disimpulkan sebagai kurang terbentuknya kohesivitas kelompok. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat *group cohesion* dan *emotional intelligence* pada kelompok komunitas kepemudaan X dan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *emotional intelligence* dalam meningkatkan *group cohesion* pada kelompok komunitas kepemudaan X.

Forsyth (2018) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota suatu kelompok secara bersama-sama berusaha untuk tetap bersatu secara kooperatif dalam mencapai tujuan bersama. Aspek-aspek kohesivitas pada dasarnya terdiri atas dua aspek yaitu *social cohesion* dan *task cohesion* (Carless & De Paola, 2000). Carron et al. (1985) menjabarkan empat dimensi kohesivitas kelompok yaitu *group integration task*, *group integration social*, *individual attraction to group-task*, dan *individual attraction to group-social*. Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi yang dapat meningkatkan kohesivitas melibatkan proses kelompok dalam merefleksikan kebersamaan sebagai satuan unit yang fungsional dalam aspek sosial dan penugasan untuk mencapai suatu tujuan. Suatu kelompok dapat dikatakan kohesif apabila memiliki rasa saling kebergantungan antar anggota kelompok, stabilitas antar anggota kelompok, perasaan bertanggung jawab dari hasil usaha kelompok, dan tahan terhadap gangguan. Permasalahan utama yang dialami oleh individu di dalam kelompok kepemudaan X membuktikan bahwa kesadaran akan emosi pribadi masih cenderung kurang sehingga menyebabkan kohesivitas yang kurang terbentuk di dalam kelompok tersebut. Apabila sebuah individu dalam suatu kelompok memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan terbentuk relasi yang kooperatif dan kohesivitas kelompok akan lebih terpelihara dengan memfasilitasi interaksi yang efektif antar individu di dalamnya (Lee & Wong, 2019). Quidbach dan Hansenne (2009) menemukan bahwa meskipun satu individu saja dengan kurangnya atau lebihnya *emotional intelligence* yang dimilikinya, kondisi ini bisa berdampak terhadap kohesivitas seluruh kelompok.

*Emotional intelligence*, menurut Goleman et al. (2002) adalah kemampuan-

kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. *Emotional intelligence* (Goleman, 2001) terdiri dari empat aspek. Aspek pertama yaitu *self-awareness* merupakan kemampuan mengenali diri. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi. Aspek kedua yaitu *self-management* adalah kemampuan pengelolaan emosi. Hal ini mencakup kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Aspek ketiga adalah *social-awareness* yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain dengan sikap dan perilaku empati. Aspek keempat adalah *social skill* yang berperan dalam membina hubungan. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan menjalin relasi.

*Emotional intelligence* berhubungan dengan kualitas interaksi sosial antar individu di dalam kelompok. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki karakter berikut: mudah membaur dan menyatu dengan lingkungan, lebih empatik, dan mampu berpikir jernih dalam menghadapi sesuatu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sala (2002) dan Rapisarda (2002) menunjukkan adanya korelasi antara *emotional intelligence* dan *group cohesion* yang membutuhkan kualitas positif interaksi sosial antar individu.

Adi (2015) menyimpulkan bahwa terdapat empat fase penting yang terjadi selama proses *experiential learning* yaitu fase mengalami, *review*, menyimpulkan, dan merencanakan. Dengan melihat karakteristik trainee yang tergolong sebagai *adult learner* maka peneliti juga menerapkan prinsip belajar andragogi. Proses pembelajaran dapat menjadi lebih optimal apabila metode dan teknik pembelajaran melibatkan trainee. *Adult learner* cenderung memilih kegiatan belajar yang bersifat

aplikatif, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan yang dipelajari. Malik (2008) mengemukakan lima metode pembelajaran yang dapat digunakan dalam kegiatan belajar andragogi, yaitu: (1) berpusat pada masalah, (2) menuntut dan mendorong peserta untuk aktif, (3) mendorong peserta untuk mengemukakan pengalaman sehari-harinya, (4) menumbuhkan kerja sama, baik antara sesama peserta, dan antara peserta dengan tutor, dan (5) lebih bersifat pemberian pengalaman, bukan merupakan transformasi atau penyerapan materi. Claxton dan Murrell (dalam Adi, 2015) mengemukakan bahwa pelatihan yang sesuai untuk peserta yang berusia dewasa adalah pelatihan yang bukan hanya melibatkan peran kognitif saja, tetapi juga yang melibatkan peran emosi, energi, konteks, dan inderawi. Kohesivitas kelompok memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan efektivitas sebuah kelompok. Pelatihan *emotional intelligence* yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada prinsip *experiential learning*. Dengan prinsip ini, maka trainee yang merupakan anggota kelompok komunitas kepemudaan X akan menjalani serangkaian sesi pelatihan *emotional intelligence* untuk meningkatkan *group cohesion*. Trainee diberikan kesempatan untuk mengalami pengalaman positif dengan mengacu pada aspek *emotional intelligence* yang dituangkan menjadi serangkaian aktivitas sesuai dengan kondisi konkret di dalam kelompok dan kebutuhan mereka yaitu peningkatan *group cohesion*.

Manfaat teoritis dari pelatihan ini yaitu hasil pelatihan ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi referensi dalam kajian ilmu psikologi khususnya tentang *group cohesion* dan *emotional intelligence* dalam suatu kelompok dan juga melalui hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan serta keterampilan tentang *emotional intelligence* dan metode

penerapannya dalam meningkatkan kohesivitas kelompok.

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi trainee adalah dapat membuat trainee memahami konsep dan mengaplikasikan keterampilan dari aspek *emotional intelligence* dalam kehidupan berkelompok/berkomunitas dan dapat meningkatkan *group cohesion* bagi kelompok komunitas kepemudaan X. Hal ini sejalan dengan implikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Troth et al. (2012) yang menyebutkan bahwa pelatihan *emotional intelligence* merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan *group cohesion*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan *emotional intelligence* efektif dalam meningkatkan *group cohesion* pada kelompok kepemudaan X.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi eksperimen dengan menggunakan metode *quasi-experimental one experimental one group pre-test post-test design*. Penelitian ini akan menguji variabel bebas yaitu pelatihan *emotional intelligence* dengan variabel terikat yaitu *group cohesion*. *Emotional intelligence* mengacu pada definisi dari model (Goleman, 2001) yaitu *emotional competencies* (*self-awareness, self-management, social-awareness, dan social skill*) dan *group cohesion* berdasarkan pada teori Carron et al. (1985) yang mencakup empat dimensi yaitu *individual attraction to group-task (ATG-T), individual attraction to group-social (ATG-S), group integration-task (GI-T), dan group integration-social (GI-S)*.

### Subjek Penelitian

Di dalam penelitian ini, pemilihan trainee sebagai subjek penelitian adalah dengan metode *purposive sampling*. Peneliti melakukan observasi langsung dan *pre-test* sebagai skor *baseline*. Selama proses

pelatihan dilakukan, dari total 22 orang di dalam kelompok eksperimen (KE), 8 orang tidak berhasil menyelesaikan keseluruhan sesi pelatihan sehingga kedelapan data tersebut mengalami *mortality* dan tidak diikutsertakan dalam analisis data.

### Prosedur Intervensi

Prosedur penelitian ini terbagi atas tahapan berikut: (1) analisis kebutuhan yaitu peneliti melakukan wawancara dengan para pembina, pengurus kelompok komunitas kepemudaan X, observasi langsung saat kelompok komunitas mengadakan kegiatan rutin; (2) penentuan tujuan pelatihan diperoleh dari hasil analisa kebutuhan berupa data wawancara dan observasi; (3) penyusunan instrumen penelitian; (4) penyeleksian subjek penelitian dengan memberikan kuesioner *pretest* dan tes pengetahuan (level pembelajaran), serta melakukan observasi langsung; (5) penyusunan dan pengembangan materi pelatihan yang relevan dengan karakteristik trainee dan modul divalidasi dengan *expert judgement*. Rancangan pelatihan *emotional intelligence* disusun berdasarkan empat aspek *emotional competencies* (Goleman, 2001); (6) Pelaksanaan pelatihan dilakukan sebanyak dua kali pertemuan yang berjumlah total empat tahap dengan durasi setiap tahap adalah 100-120 menit; dan (7) *Post-intervention Manipulation Check* yang dilakukan pada saat *follow up*

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan rancangan evaluasi berdasarkan Kirkpatrick (dalam Lawson, 2006) yang dibuat untuk level reaksi, pembelajaran, dan perilaku. Level reaksi dievaluasi dengan menggunakan observasi. Observasi dilakukan dalam setiap sesi dengan menggunakan panduan observasi. Observer memberikan *rating* untuk setiap butir panduan observasi, yaitu nilai 1 (tidak melakukan); 2 (kadang-kadang melakukan);

3 (sering melakukan); 4 (selalu melakukan). Evaluasi level pembelajaran untuk *emotional intelligence* dan *group cohesion* dilakukan dengan memberikan tes pengetahuan dengan format jawaban esai yang dibuat berdasarkan dimensi dari *emotional intelligence* dan *group cohesion*.

Alat ukur variabel *group cohesion* menggunakan kuesioner yang disusun oleh Carron et al. (1985). Kuesioner ini dikenal sebagai The Group Environment Questionnaire yang berdasarkan studi Carron dalam (Whitton & Fletcher, 2014) disebutkan memiliki reliabilitas sebesar 64 (ATG-S), .75 (ATG-T), .76 (GI-S), dan .70 (GI-T). Kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 9 untuk menggambarkan tingkat kesetujuan. Kuesioner diberikan dengan tujuan untuk memperoleh data skor *pre-test* dan *post-test*.

Ketiga, evaluasi level perilaku untuk *emotional intelligence* dan *group cohesion* dilakukan dengan memberikan lembar *action plan* kepada trainee untuk diisi pada saat akhir pelatihan dan dimonitor kemajuannya secara mandiri dengan mengisi lembar yang ada pada setiap minggunya.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi menggunakan Shapiro-Wilk untuk mengetahui normalitas data. Uji hipotesis menggunakan *paired sample t-test*. Evaluasi

level pembelajaran melalui hasil *pretest* dan *posttest* kuesioner akan dapat memberikan simpulan efektivitas pelatihan *emotional intelligence* dalam meningkatkan *group cohesion* pada kelompok komunitas kepemudaan X.

Selanjutnya dilakukan pengukuran *effect size*, yaitu besarnya efek suatu variabel terhadap variabel lain, besarnya perbedaan maupun hubungan, yang bebas dari pengaruh besarnya sampel. Pengukuran *effect size* dianggap sebagai ukuran mengenai kebermaknaan hasil penelitian dalam tataran praktis (Moore & Mamiseishvili, 2012). *Effect size* yang digunakan adalah Cohen's *d* untuk menjelaskan kekuatan dari perbedaan antara dua variabel dalam keseluruhan studi yang dihitung melalui standard deviasinya. Teknik analisis *effect size* menggunakan formula perhitungan *effect size within-subjects (paired sample)*. Hasil pengukuran evaluasi level reaksi akan dianalisis dengan menghitung rerata seluruh skor observasi terhadap trainee pada setiap tahap. Evaluasi level perilaku akan memberikan data pendukung dari hasil pelatihan.

### HASIL PENELITIAN

Setelah mengikuti pelatihan *emotional intelligence*, trainee mengalami peningkatan *group cohesion* yang diindikasikan dengan adanya peningkatan mean skor *pre-test* dan *post-test* pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Mean & SD Skor Pre-test Post-test Group Cohesion**

Statistics	Pre-test	Post-test
Mean ( $\mu$ )	109.07	124
SD ( $\sigma$ )	14.82	14.07

Skor *pretest* pada kelompok eksperimen memiliki distribusi normal dengan  $p = 0,379$ ,  $p > 0,05$ . Selanjutnya uji normalitas dilakukan pada skor *post-test* menunjukkan distribusi normal, yaitu kelompok eksperimen dengan  $p = 0,679$ ,  $p >$

$0,05$ . Dengan simpulan distribusi normal maka uji hipotesis dengan *paired sample t-test* dilakukan dengan analisis parametrik.

Evaluasi level pembelajaran menggunakan uji hipotesis dengan tujuan melihat efektivitas pelatihan *emotional*

*intelligence* yang dilakukan dengan analisis statistik *paired sample t-test*. Hasilnya dipaparkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Analisis Paired Sample T-test**

Mean	SD	t	df	Sig. (2-tailed)
-14.92857	7.64062	-7.311	13	.000

Dari hasil uji beda dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yaitu pelatihan *emotional intelligence* efektif dalam meningkatkan *group cohesion* pada kelompok komunitas kepemudaan  $X t = -7,311, p < 0,00$ . Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan *group cohesion* pada kelompok komunitas X, maka dilakukan perhitungan *effect size Cohen's D*

*within subjects* dengan hasil  $d = 1,033$ . Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan memiliki *large effect size*.

Evaluasi pada level reaksi yang diperoleh dari metode observasi terhadap setiap trainee selama empat tahap sesi pelatihan. Berikut ini norma kategorisasinya.

**Tabel 3. Norma Keterlibatan Trainee**

Rentang Skor	Kategori
$X > 17$	Keterlibatan sangat baik
$14 < X < 17$	Keterlibatan baik
$11 < X < 14$	Cukup Terlibat
$8 < X < 11$	Kurang Terlibat
$X < 8$	Tidak Terlibat

Rekap data keterlibatan trainee dalam keseluruhan pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Rekap Data Keterlibatan Trainee**

Tahap	Rerata skor keterlibatan	Kategori
1	15,43	Keterlibatan baik
2	15,50	Keterlibatan baik
3	14,86	Keterlibatan baik
4	15,43	Keterlibatan baik

Pada evaluasi level perilaku, secara umum trainee cukup berhasil menerapkan pengalaman positif selama pelatihan ke dalam konteks lingkungan kelompok komunitas setelah menyelesaikan program pelatihan

## PEMBAHASAN

Keberhasilan dalam memodifikasi perilaku trainee tidak terlepas dari prinsip *experiential learning* yang tertuang dalam

berbagai variasi metode aktivitas di dalamnya. Proses *experiential learning* terdiri atas empat fase menurut Adi (2015) yaitu fase mengalami, review, menyimpulkan, dan merencanakan. Pada setiap tahap pelatihan, trainee melakukan perencanaan pengembangan diri yaitu melalui lembar *action plan*. Hal ini dilakukan sebagai langkah lanjutan bagi tiap trainee untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajarinya. Di samping itu, proses *experiential learning* juga terjadi pada saat

aktivitas lainnya seperti diskusi, sharing, games, dan roleplay. Hal ini ditandai dengan adanya respon aktif dan feedback dari trainee. Respon dan feedback dari trainee menunjukkan bahwa terdapat prinsip belajar yang berlaku bagi *adult learners* yaitu menentukan sendiri hal-hal penting yang harus dipelajari, selalu mempertanyakan informasi yang diperoleh selama pelatihan, kemudian menyesuaikan dengan pengalaman yang pernah didapatkan dan *beliefs* yang dimiliki, mengharapkan apa yang dipelajari akan segera bermanfaat terutama bagi kelompok komunitas kepemudaan X adalah adanya emosi negatif yang kurang dikelola sehingga mengakibatkan hubungan yang merenggang dan berdampak terhadap aktivitas dalam mencapai tujuan bersama.

Selama proses pelatihan berlangsung, trainee berulang kali mengatakan bahwa kesempatan untuk berinteraksi bersama secara serius mendiskusikan suatu permasalahan pribadi dan kelompok adalah kesempatan yang langka. Saat ada kesempatan untuk membahas suatu masalah, muatan ekspresi negatif lebih tergambar jelas pada perkataan dan perbuatan anggota kelompok komunitas kepemudaan X. Setelah menerima berbagai sesi di dalam pelatihan, terutama tentang *emotional awareness* dan *self-control*, trainee memperoleh pandangan baru akan pentingnya mengelola emosi negatif dan mengubahnya menjadi emosi positif.

Hal lain yang menjadi bahan pembahasan antar trainee adalah mengenai bagaimana cara berkomunikasi dengan teman sekelompok komunitas yang memiliki berbagai latar belakang. Seringkali masalah terjadi saat budaya dan kebiasaan yang berbeda tidak diikuti dengan toleransi dan pemahaman yang utuh. Kesalahpahaman yang tidak terurai dan terselesaikan, menyulut konflik baru. Namun pada pembahasan *iceberg* dalam kelompok komunitas kepemudaan X ditemukan bahwa

permasalahan yang dihadapi berakar pada sikap egois individu yang membuat mereka mesar paling benar serta tidak mempedulikan perasaan dan pikiran orang lain di sekitarnya.

Gambaran ekspresi di dalam kelompok dapat menunjukkan sinyal dari kohesivitas kelompok tersebut. Pada aktivitas diskusi awal, trainee mengeluh bahwa banyak anggota kelompok memiliki ekspresi negatif sehingga menyebabkan semakin mengurangi ketertarikan anggota lainnya untuk melibatkan diri di dalam aktivitas kelompok dan enggan untuk datang pada kegiatan kepemudaan X karena merasa kurang nyaman ketika berinteraksi. Ekspresi negatif ini membentuk persepsi terhadap pemahaman individu terhadap pengalamannya sebagai anggota suatu komunitas. Semakin banyak ekspresi negatif yang diamati dari orang lain di sekitar, maka tidak menutup kemungkinan bahwa individu yang awalnya netral dapat turut membangun emosi negatif sehingga akan menunjukkan ekspresi yang negatif pula. Hal ini mengindikasikan bahwa emosi dapat menjadi pengikat atau justru pemisah suatu kelompok (Magee & Tiedens, 2006). Hal ini juga menggambarkan bahwa permasalahan mikro bisa berkembang menjadi tingkat meso. Selama para peserta bergabung menjadi anggota kelompok komunitas kepemudaan X, kesadaran terhadap emosi diri dan orang lain merupakan sesuatu yang masih belum dipahami. Jika awalnya trainee kurang dapat memahami emosinya, setelah menyelesaikan pelatihan, trainee menyatakan bahwa ketrampilan untuk menyadari emosi diri sangat membantu dalam mengasah kemampuan untuk merefleksikan permasalahan serta memahami emosi orang lain.

Cara yang diterapkan di dalam pelatihan adalah dengan membentuk hubungan yang kooperatif di antara anggota kelompok melalui berbagai aktivitas pendukung yang telah dirangkai

sesuai dengan tahapan pelatihan dan berdasarkan teori yang digunakan. Di dalam pelatihan ini, secara umum seluruh trainee menunjukkan tingkat keaktifan yang tergolong baik dalam keseluruhan sesi. Trainee melibatkan diri untuk menjalani proses baik secara individual maupun kelompok. Suatu intervensi yang direspon secara positif ini menjadi salah satu faktor yang membuat tujuan pelatihan dapat tercapai, yaitu meningkatkan *group cohesion*.

Sejalan dengan pernyataan Troth et al. (2012), dengan ketrampilan ini trainee merasa lebih mampu untuk mendiskusikan masalah secara terbuka dan objektif, sehingga gambaran permasalahan dapat dipahami secara lebih utuh dan mampu memberikan usulan saran untuk menemukan solusi bersama. Individu yang mengembangkan rasa percaya di dalam relasi interpersonal (*interpersonal trust*) akan memiliki *sense of belongingness* terhadap kelompok tersebut dan lebih terbuka untuk mendiskusikan berbagai hal secara terbuka dan positif (Arakal & Mampilly, 2017). Apabila individu memiliki *interpersonal trust*, maka akan membantunya untuk menciptakan dan memelihara relasi sosial yang positif (Soboroff, 2012). Munculnya interdependensi antar anggota suatu komunitas mempengaruhi cara mereka dalam berkumpul untuk bekerja maupun bersosialisasi (DeOrtentiis et al., 2013). Hal ini mendukung hasil penelitian Forsyth (2018) yang menjelaskan bahwa kohesivitas kelompok menjadi suatu proses dinamis dengan kecenderungan anggota untuk tetap bersatu secara kooperatif dalam mencapai tujuan. Interdependensi yang didasari oleh *interpersonal trust* di dalam suatu kelompok didasari oleh rasa kebersamaan akan menjadi pelekot bagi kelompok tersebut dan terutama untuk meningkatkan kohesivitas.

Keberhasilan trainee dalam mencapai target personal dan kelompok untuk mempraktikkan ketrampilan *emotional intelligence* ini menunjukkan adanya perubahan perilaku yang mendukung peningkatan *task cohesion* dan *social cohesion* (Carless & De Paola, 2000; DeOrtentiis et al., 2013). Keberhasilan individu dalam mentransformasikan pengalaman selama pelatihan sehingga menjadi sebuah pembelajaran mampu meningkatkan emosi positif terhadap group. Emosi positif tersebut dapat ditunjukkan melalui munculnya perasaan kebersamaan, yang berdampak pada terbentuknya kohesivitas sosial maupun tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tingginya *emotional intelligence* pada suatu group maka semakin tinggi pula kohesivitasnya (Moore & Mamiseishvili, 2012; Rapisarda, 2002). Hal ini bermakna bahwa ketrampilan *emotional intelligence* yang dimiliki individu dapat mempengaruhi grup secara keseluruhan. Saat individu memiliki *emotional intelligence* yang baik maka dapat mengoptimalkan peran *support system* di dalam group tersebut, sehingga akan memperkuat kohesivitas kelompok. Temuan dalam penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lee & Wong (2019) yaitu apabila individu dalam suatu kelompok memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan terbentuk relasi yang kooperatif. Kecerdasan emosi akan mendukung individu dalam mengelola emosinya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif sehingga kemudian individu dapat bekerja sama di dalam organisasinya dan berkontribusi sesuai sasaran dan tujuan organisasi tersebut (Kusuma et al., 2013). Dengan demikian interaksi yang efektif antar individu di dalamnya akan mendukung terpeliharanya kohesivitas di dalam kelompok tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan *emotional intelligence* dalam meningkatkan *group cohesion* terbukti efektif. Simpulan ini diperoleh melalui hasil uji beda yang menunjukkan peningkatan mean skor post-test dan signifikan; effect size yang tergolong large, dan korelasi yang cukup baik antara *emotional intelligence* dengan *group cohesion*. Pelatihan *emotional intelligence* berhasil memodifikasi perilaku peserta yang ditunjukkan melalui perubahan perilakunya pasca pelatihan. Perubahan perilaku ini berbentuk ketrampilan *emotional intelligence* yang secara spesifik bertujuan untuk meningkatkan *group cohesion* pada kelompok komunitas kepemudaan X. Perubahan perilaku dihasilkan melalui proses yang dialami trainee selama pelatihan, yaitu dengan menggunakan variasi metode yang disesuaikan dengan prinsip pembelajaran andragogi dalam bentuk *experiential learning*. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *group cohesion* dapat ditingkatkan melalui pelatihan berbasis *emotional intelligence*.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan konsep *emotional competencies* untuk setting yang lebih luas, seperti setting pendidikan, perusahaan, dan instansi lainnya. Pengukuran terhadap variabel *emotional intelligence* dan *group cohesion* perlu dilakukan dengan teknik observasi terstruktur sebagai strategi validasi silang terhadap *self-report* untuk mengurangi bias yang terjadi akibat adanya kecenderungan *social desirability* dalam pengisian kuesioner

## DAFTAR PUSTAKA

Adi, W. (2015). Manfaat induction training & intensive building wokshop yang diberikan secara experiential learning di harian kompas. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 6(01).

Arakal, T., & Mampilly, S. R. (2017). The

mediating role of group cohesion in the relationship between interpersonal trust and team effectiveness: The derivation grounded on a survey among scientists in research and development organizations. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 16–24.

Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, 31(1), 71–88.

Carron, A. V, Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(3), 244–266.

DeOrtentiis, P. S., Summers, J. K., Ammeter, A. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust–team effectiveness relationship. *Career Development International*, 18(5), 521–543.

Forsyth, D. R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.

Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, 1, 27–44.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*.

Kusuma, A. J., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 2(2), 100–116.

Lee, C., & Wong, C.-S. (2019). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 844–859.

Magee, J. C., & Tiedens, L. Z. (2006).

- Emotional ties that bind: The roles of valence and consistency of group emotion in inferences of cohesiveness and common fate. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(12), 1703–1715.
- Malik, H. (2008). Teori belajar andragogi dan aplikainya dalam pembelajaran. *Jurnal Inovasi*, 5(2).
- Moore, A., & Mamiseishvili, K. (2012). Examining the relationship between emotional intelligence and group cohesion. *Journal of Education for Business*, 87(5), 296–302. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.623197>
- Quoidbach, J., & Hansenne, M. (2009). The Impact of Trait Emotional Intelligence on Nursing Team Performance and Cohesiveness. *Journal of Professional Nursing*, 25(1), 23–29. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002>
- Rapisarda, B. A. (2002). The impact of emotional intelligence on work team cohesiveness and performance. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 363–379. <https://doi.org/10.1108/ebo28958>
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
- Sala, F. (2002). Emotional competence inventory (ECI): Technical manual. In *Boston: Hay/McBer Group*.
- Soboroff, S. (2012). Group size and the trust, cohesion, and commitment of group members. In *Graduate College of the University of Iowa*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17077/etd.omzaq9pd>
- Troth, A. C., Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2012). Emotional intelligence, communication competence, and student perceptions of team social cohesion. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30(4), 414–424. <https://doi.org/10.1177/0734282912449447>
- Whitton, S. M., & Fletcher, R. B. (2014). The group environment questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *Small Group Research*, 45(1), 68–88. <https://doi.org/10.1177/1046496413511121>