



MODUL PEMBELAJARAN
PSIKOLOGI KOMUNIKASI
(PSI122)

Modul 8

**SISTEM KOMUNIKASI KELOMPOK :
PENGARUH DAN FAKTOR**

Sitti Rahmah Marsidi, S.Psi., M.Psi., Psi.

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2019

A. Pendahuluan

Kita semua menjadi anggota sebuah kelompok, bahkan berbagai kelompok. Anda boleh menjadi kelompok studi mahasiswa, kelompok pecinta alam, Karang Taruna, KIR, dan sebagainya. Setiap hari, Anda masuk dalam kegiatan kelompok, sejak diskusi ringan di lobby kampus hingga perdebatan hangat di ruang sidang. Kelompok menentukan cara Anda berkata, berpakaian, bekerja, juga keadaan emosi Anda, suka dan duka Anda. Karena itu, komunikasi kelompok telah digunakan untuk saling bertukar pikiran, informasi, menambah pengetahuan, memperteguh atau mengubah sikap dan perilaku, mengembangkan kesehatan mental, dan meningkatkan kesadaran.

Bab ini akan menjelaskan mengenai klasifikasi kelompok dan pengaruh kelompok pada perilaku komunikasi. Selanjutnya akan dibahas pula mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan komunikasi kelompok.

B. Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan tentang sistem komunikasi kelompok dan faktor-faktor yang mempengaruhi

C. Kemampuan Akhir yang Diharapkan

1. Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan kelompok dan pengaruhnya pada perilaku komunikasi
2. Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok

D. Kegiatan Belajar

Kelompok dan Pengaruhnya pada Perilaku Komunikasi

1. Klasifikasi Kelompok

Kelompok tidak hanya merupakan himpunan orang. Orang-orang yang berkumpul di pasar, antri bensin di pom bensin merupakan agregat, bukan kelompok.

Agar agregat menjadi kelompok, diperlukan kesadaran pada anggotanya akan ikatan yang sama untuk mempersatukan mereka. Kelompok memiliki dua tanda psikologis yaitu ada *sense of belonging* (anggota kelompok merasa terikat dengan kelompok), nasib anggota kelompok saling bergantung sehingga hasil setiap

orang terkait dalam cara tertentu dengan hasil yang lain (Baron dan Byrne, 1979, dalam Rakhmat, 2018).

Berikut ini ada beberapa pengklasifikasian kelompok, yaitu:

a) Kelompok primer dan kelompok sekunder

Kelompok primer memiliki hubungan yang terasa lebih akrab, lebih personal, lebih menyentuh hati anggotanya, misal hubungan dengan keluarga, kawan sepermainan, dan tetangga dekat. Sedangkan kelompok sekunder lawan dari kelompok primer, yaitu hubungan dengan anggotanya tidak akrab, tidak personal, dan tidak menyentuh hati. Contoh kelompok primer yaitu organisasi massa, fakultas, serikat buruh, dan sebagainya.

Berikut ini adalah perbedaan dari kelompok primer dan sekunder berdasarkan karakteristik komunikasinya:

- Kualitas komunikasi pada kelompok primer bersifat dalam dan meluas. Maksudnya adalah menembus kepribadian kita yang paling tersembunyi, menyingkapkan unsur *backstage* (perilaku yang hanya ditampilkan dalam suasana privat saja) dan meluas berarti sedikit sekali kendala yang menentukan rentangan dan cara komunikasi. Pada kelompok primer, anggota mengungkapkan hal yang bersifat pribadi dengan menggunakan lambang, verbal maupun nonverbal. Pada kelompok sekunder, komunikasi bersifat dangkal dan terbatas. Lambang komunikasi umumnya verbal dan sedikit sekali nonverbal.
- Komunikasi pada kelompok primer bersifat personal dan pada kelompok sekunder bersifat impersonal.
- Pada kelompok primer, komunikasi lebih menekankan aspek hubungan daripada aspek isi. Maksudnya adalah komunikasi dilakukan guna memelihara hubungan baik, dan isi komunikasi bukan hal yang sangat penting. Sebaliknya pada kelompok sekunder.
- Pada kelompok primer, pesan yang disampaikan bersifat ekspresif dan bukan instrumental. Ragam bahasa nonformal, tanpa dengan klise pembukaan dan penutup surat, atau sistematika yang baik. Sebaliknya dengan kelompok sekunder yaitu bersifat instrumental dan formal.

b) *Ingroup* dan *outgroup*

Ingroup adalah kelompok kita, dan *outgroup* adalah kelompok mereka. *Ingroup* dapat berupa kelompok primer maupun sekunder, misal keluarga kita adalah primer, dan fakultas kita adalah sekunder. Perasaan *ingroup* diungkapkan dengan kesetiaan, solidaritas, kesenangan, dan kerja sama. Untuk membedakan kedua kelompok ini, dilakukan batasan, yang menentukan siapa masuk orang dalam, dan siapa orang luar.

Batas dapat berupa lokasi geografis, suku bangsa, pandangan atau ideologi atau agama, pekerjaan atau profesi, bahasa, status sosial, dan kekerabatan.

c) Kelompok keanggotaan dan kelompok rujukan

Kelompok rujukan merupakan kelompok yang digunakan sebagai alat ukur (standar) untuk menilai diri sendiri atau untuk membentuk sikap. Jika kelompok itu digunakan sebagai teladan bagaimana seharusnya bersikap, maka disebut sebagai kelompok rujukan positif. Jika kelompok itu digunakan sebagai teladan bagaimana seharusnya kita tidak bersikap, maka disebut sebagai kelompok rujukan negatif. Kelompok yang terikat dengan kita secara nominal disebut sebagai kelompok rujukan kita, dan yang memberikan kepada kita identifikasi psikologis adalah kelompok rujukan.

Kelompok rujukan memiliki fungsi yaitu sebagai komparatif dan normatif (Hyman, 1942, Kelley, 1952, dan Merton, 1957, dalam Rakhmat, 2018), serta perspektif (Tamotsu Shibutani, 1967, dalam Rakhmat, 2018). Fungsi komparatif yaitu untuk mengukur dan menilai keadaan serta status sekarang; fungsi normatif untuk membimbing perilaku, dan menunjukkan apa yang seharusnya dicapai; fungsi perspektif guna sebagai cara mendefinisikan situasi, mengorganisasikan pengalaman, dan memberikan makna pada berbagai objek, peristiwa, serta orang yang ditemui. Apapun kelompok rujukan, perilaku anggotanya sangat dipengaruhi, termasuk perilaku dalam berkomunikasi.

Menurut ahli persuasi, kelompok rujukan memiliki peranan dalam memperteguh atau mengubah sikap dan perilaku. Menurut Erwin P. Bettinghaus (1973, dalam Rakhmat, 2018), ada beberapa cara yang digunakan kelompok rujukan dalam persuasi, yaitu:

- Jika kita mengetahui kelompok rujukan khalayak kita, hubungkan pesan kita dengan kelompok rujukan itu, dan fokuskanlah perhatian mereka kepadanya. Bila ingin pesan kita diterima, gunakan kelompok rujukan positif yang mendukung pesan kita.
- Dalam merencanakan pesannya, komunikator harus memperhitungkan relevansi dan nilai kelompok rujukan yang lebih tepat bagi kelompok tertentu.
- Kelompok keanggotaan jelas menentukan serangkaian perilaku yang baku bagi anggotanya. Standar perilaku ini dapat digunakan untuk menambah peluang diterimanya pesan kita.
- Suasana fisik komunikasi dapat menunjukkan kemungkinan satu kelompok rujukan didahulukan dari kelompok rujukan yang lain. Misalnya untuk para penonton bioskop, kelompok

artis lebih baik ditonjolkan daripada kelompok para kiai. Sebaliknya, di masjid, para pemain musik rock tidak baik untuk dijadikan rujukan.

- Terkadang kelompok rujukan positif dapat dikutip langsung dalam pesan, untuk mendorong respons positif dari khalayak. Misalnya “Menurut Kiai Zain, memilih PPP tidak wajib”, demikian ujar juru kampanye Golkar di depan para santri sebuah pesantren.

d) Kelompok deskriptif dan kelompok preskriptif

Kategori deskriptif menunjukkan klasifikasi kelompok dengan melihat proses pembentukannya secara alamiah. Kategori preskriptif mengklasifikasikan kelompok menurut langkah-langkah rasional yang harus dilewati oleh anggota kelompok untuk mencapai tujuannya (John F. Cragan dan David W. Wright, 1980, dalam Rakhmat, 2018). Ada enam format kelompok preskriptif yaitu diskusi meja bundar, simposium, diskusi panel, forum, kolokium, dan prosedur parlementer.

2. Pengaruh Kelompok pada Perilaku Komunikasi

Ada perbedaan antara orang linglung atau demam panggung dan “singa podium” (orang yang mengangumkan di podium) yang tampil di panggung. Perubahan perilaku pada dua orang ini dibentuk karena pengaruh kelompok, yaitu reaksi sejumlah orang yang menyaksikan perilaku komunikasinya. Perubahan perilaku individu terjadi karena adanya pengaruh sosial (*social influence*). Terdapat tiga macam pengaruh kelompok, yaitu:

a) Konformitas

Apabila sejumlah orang dalam kelompok mengatakan atau melakukan sesuatu, ada kecenderungan para anggota untuk mengatakan dan melakukan hal yang sama. Jadi, jika Anda merencanakan untuk menjadi ketua kelompok, aturlah rekan Anda untuk menyebar dalam kelompok. Ketika Anda meminta persetujuan anggota, usahakan rekan-rekan Anda secara berurutan menunjukkan persetujuan mereka. Timbulkan kesan seolah-olah seluruh anggota kelompok sudah setuju. Maka besar kemungkinan anggota-anggota berikutnya untuk setuju juga.

Konformitas diartikan sebagai perubahan perilaku atau kepercayaan menuju (norma) kelompok sebagai akibat tekanan kelompok, yang riil atau yang dibayangkan (Kiesler dan Kiesler, 1969). Contohnya pada penelitian Moore (1921) yang meminta pendapat para mahasiswa tentang sejumlah hal. Misalnya, mereka diminta membaca pasangan kalimat dalam bahasa Inggris, dan diminta untuk menentukan mana kalimat yang benar. Kelompok yang sama juga harus menilai mana yang paling jelek secara etis di antara beberapa pasangan pelaku

(misalnya antara “pengkhianatan pada sahabat” dengan “memperkaya diri dengan cara yang haram”). Setelah dua setengah bulan, mereka diminta lagi menilai hal yang sama, tetapi kali ini didahului dengan pemberitahuan mengenai pendapat mayoritas anggota kelompok. Seperti sudah diduga, banyak di antara mereka mengubah pendapatnya karena desakan mayoritas (dalam Rakhmat, 2018).

Konformitas merupakan produk interaksi antara faktor-faktor situasional dan faktor-faktor personal. Faktor situasional diantaranya yaitu kejelasan situasi, konteks situasi, cara menyampaikan penilaian, karakteristik sumber pengaruh, ukuran kelompok, dan tingkat kesepakatan kelompok. Faktor personal diantaranya yaitu usia, jenis kelamin, stabilitas, emosional, otoritarianisme, kecerdasan, motivasi, dan harga diri.

Konformitas tidak selalu negatif, juga tidak selalu positif. Untuk nilai sosial yang dipegang teguh oleh sistem sosial, konformitas diperlukan. Untuk kebersihan moral, kita memerlukan konformitas. Akan tetapi, untuk perkembangan pemikiran, untuk menghasilkan hal-hal yang baru dan kreatif, konformitas merugikan. Dibutuhkan kemandirian dalam kelompok. Mandiri bukan menentang kelompok, melainkan bersedia untuk berbeda pendapat, *freedom to be different*.

b) Fasilitasi Sosial

Fasilitasi berasal dari bahasa Perancis *facile*, artinya mudah dan menunjukkan kelancaran atau peningkatan kualitas kerja karena ditonton kelompok. Kelompok mempengaruhi pekerjaan sehingga terasa menjadi lebih mudah. Fasilitasi sosial sebenarnya juga dapat menghambat pelaksanaan kerja. Kehadiran kelompok bersifat fasilitatif bila pekerjaan yang dilakukan berupa pekerjaan keterampilan yang sederhana. Sebaliknya, kelompok mempersukar pekerjaan bila pekerjaan itu berkenaan dengan nalar dan penilaian.

Cottrell *et al* (1968, dalam Rakhmat, 2018) meneliti mengenai fasilitasi sosial. Ia mengulangi penelitian Zajonc dan Sales dalam tiga situasi: (1) sendirian dalam ruangan eksperimental, (2) di hadapan dua orang lain yang matanya tertutup, dan (3) di hadapan dua orang lain yang menyatakan tertarik untuk menonton perbuatan subjek. Hasilnya adalah fasilitasi sosial terjadi pada situasi ketiga. Beberapa penelitian lainnya yang memperkuat kesimpulan ini dengan menunjukkan situasi tambahan yaitu subjek diberitahu bahwa perilakunya bukan saja diawasi, tetapi juga dinilai oleh kelompok. Ternyata, prestasi pekerjaan subjek meningkat. Kenyataan ini sejalan dengan penjelasan mengapa pidato Anda menjadi lebih baik setelah Anda tahu bahwa di antara hadirin ada kekasih Anda,

yang Anda duga menilai kemampuan Anda. Ini juga sejalan dengan asumsi mengapa diskusi panel, wawancara publik, perdebatan publik, simposium, dapat menghasilkan kualitas diskusi yang lebih baik. Hal ini dikarenakan semua cara diskusi ini dilakukan di depan kelompok.

c) Polarisasi

Menurut beberapa ahli, polarisasi dapat disebabkan proporsi argumentasi yang menyokong sikap atau tindakan tertentu. Bila proporsi terbesar mendukung sikap konservatif, keputusan kelompok pun akan lebih konservatif, dan begitu sebaliknya.

Polarisasi mengandung beberapa implikasi yang negatif. Pertama, kecenderungan ke arah ekstremisme menyebabkan peserta komunikasi menjadi lebih jauh dari dunia nyata. Karena itu, makin besar peluang bagi mereka untuk berbuat kesalahan. Gejala ini disebut sebagai *groupthink* (Irving Janis, 1971). *Groupthink* yaitu proses pengambilan keputusan yang terjadi pada kelompok yang sangat kohesif dimana anggota-anggota berusaha mempertahankan konsensus kelompok sehingga kemampuan kritisnya menjadi tidak efektif lagi. Kedua, polarisasi akan mendorong ekstremisme dalam kelompok gerakan sosial atau politik. Kelompok ini biasanya menarik anggota-anggota yang memiliki pandangan yang sama. Ketika mereka berdiskusi, pandangan yang sama ini makin dipertegas sehingga mereka makin yakin akan kebenarannya. Keyakinan ini disusul dengan merasa benar sendiri dan menyalahkan kelompok lain. Proses yang sama terjadi pada kelompok saingannya. Terjadilah polarisasi yang menakutkan di antara berbagai kelompok dan di dalam masing-masing kelompok.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keefektifan Kelompok

Keefektifan kelompok merupakan *the accomplishment of the recognized objectives of cooperative action* (Barnard, 1938, dalam Rakhmat, 2018). Anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai dua tujuan, yaitu melaksanakan tugas kelompok dan memelihara moral anggota-anggotanya. Tujuan pertama diukur dari hasil kerja kelompok disebut prestasi (*performance*). Tujuan kedua diketahui dari tingkat kepuasan (*satisfaction*). Apabila kelompok dimaksudkan untuk saling berbagi informasi (misalnya kelompok belajar), maka keefektifannya dapat dilihat dari berapa banyak informasi yang diperoleh anggota kelompok dan sejauhmana anggota dapat memuaskan kebutuhannya dalam kegiatan kelompok. Berikut ini adalah faktor-faktor keefektifan kelompok (dalam Rakhmat, 2018):

1. Faktor Situasional: Karakteristik Kelompok

a) Ukuran kelompok

Hubungan antara ukuran kelompok dengan prestasi kerja kelompok bergantung pada jenis tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok. Dua macam tugas kelompok yaitu tugas koaktif dan tugas interaktif. Pada tugas pertama, masing-masing anggota bekerja sejajar dengan yang lain, tetapi tidak berinteraksi. Pada tugas kedua, anggota-anggota kelompok berinteraksi secara terorganisasi untuk menghasilkan produk, keputusan, atau penilaian tunggal. Pada kelompok koaktif, jumlah anggota berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas. Makin banyak anggota, makin besar jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Apabila satu orang dapat mengangkat setumpuk kayu bakar dalam 10 jam, sepuluh orang dapat mengangkatnya dalam waktu satu jam. Namun, apabila mereka sudah berinteraksi, keluaran secara keseluruhan akan berkurang.

Faktor lain yang memengaruhi hubungan antara prestasi dan ukuran kelompok ialah tujuan kelompok. Apabila tujuan kelompok memerlukan kegiatan yang konvergen (mencapai satu pemecahan yang benar), hanya diperlukan kelompok kecil supaya sangat produktif, terutama bila tugas yang dilakukan hanya membutuhkan sumber, keterampilan, dan kemampuan yang terbatas. Bila tugas memerlukan kegiatan yang divergen (seperti menghasilkan berbagai gagasan kreatif), diperlukan jumlah anggota kelompok yang lebih besar. Lebih banyak kepala, maka lebih baik (McDavid dan Harari, 1974). Hubungan ini pun umumnya bersifat kurvilinear yaitu sampai jumlah tertentu, makin banyak makin baik. Akan tetapi, melebihi jumlah tersebut, penambahan anggota hanya akan merugikan produktivitas kelompok (dalam Rakhmat, 2018).

Hasil kelompok juga ditentukan oleh distribusi partisipasi anggota kelompok. Dari segi komunikasi, makin besar kelompok, makin besar kemungkinan sebagian besar anggota tidak mendapat kesempatan berpartisipasi. Dalam kelompok besar, partisipasi akan makin memusat pada orang yang memberikan kontribusi terbanyak.

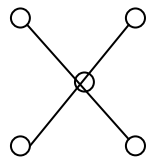
Makin banyak anggota kelompok, makin sedikit tersedia peluang untuk berinteraksi dengan anggota lainnya dalam jarak waktu tertentu. Akibatnya, sejumlah orang tidak mendapat kesempatan berinteraksi. Pada kelompok besar ada beberapa orang yang dominan, sebagian besar membisu. Pada kelompok kecil, tingkat partisipasi setiap anggota relatif sama.

Terkait dengan kepuasan, bahwa semakin besar ukuran kelompok, makin berkurang kepuasan anggota-anggotanya (Hare, 1952, dan Slater, 1958). Slater menyarankan lima orang sebagai batas optimal untuk mengatasi masalah hubungan

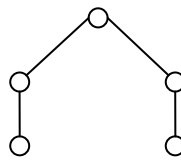
manusia. Kelompok yang lebih dari lima orang cenderung dianggap kacau, dan kegiatannya dianggap membuang waktu oleh anggota kelompok. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa ukuran kelompok bukan satu-satunya faktor yang menentukan efektivitas kelompok (dalam Rakhmat, 2018).

b) Jaringan komunikasi

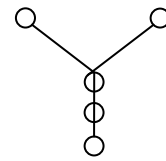
Berikut ini adalah lima macam jaringan komunikasi:



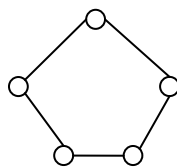
Roda



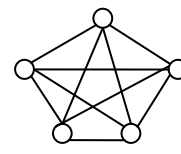
Rantai



Y



Lingkar



Bintang

Pada bintang (semua saluran/*all channels*), bahwa setiap anggota dapat berkomunikasi dengan semua anggota kelompok yang lain. Jaringan bintang ini disebut pula *comcon*, semua saluran komunikasi terbuka.

Terkait dengan prestasi kelompok, Leavitt (1951) menemukan bahwa roda yang paling memusat dari seluruh jaringan komunikasi menghasilkan produk kelompok tercepat dan terorganisasi. Kelompok lingkaran yang paling tidak memusat adalah yang paling lambat dalam memecahkan soal. Lingkaran cenderung melahirkan sejumlah besar kesalahan. Pola roda adalah pola komunikasi yang memberikan kepuasan paling rendah.

c) Kohesi kelompok

Kohesi kelompok berkaitan dengan kepuasan. Makin kohesif kelompok yang diikuti, makin besar tingkat kepuasan anggota. Selain itu, kohesi kelompok juga berkaitan erat dengan produktivitas, moral, dan efisiensi komunikasi. Pada kelompok kohesif, anggota merasa aman dan terlindung. Olehnya itu, komunikasi menjadi lebih bebas, terbuka, dan sering.

Kelompok kohesif membuat anggota terikat kuat dengan kelompoknya, sehingga mereka menjadi mudah melakukan konformitas. Makin kohesif sebuah kelompok, makin mudah anggota-anggotanya tunduk pada norma kelompok, dan makin tidak toleran pada anggota yang devian/menolak/tidak tunduk.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah komunikasi yang secara positif mempengaruhi kelompok untuk bergerak ke arah tujuan kelompok. Terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis, dan *laissez faire* (White dan Lippti, 1960). Kepemimpinan otoriter ditandai dengan keputusan dan kebijakan yang seluruhnya ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan otoriter menimbulkan permusaha, agresi, dan sekaligus perilaku submisif. Di sini, tampak lebih banyak kebergantungan dan kurang kemandirian, di samping adanya kekecewaan yang tersembunyi. Kepemimpinan demokratis menampilkan pemimpin yang mendorong dan membantu anggota kelompok untuk membicarakan dan memutuskan semua kebijakan. Kepemimpinan ini paling efisien, dan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi daripada kepemimpinan otoriter. Selain itu, terdapat lebih banyak kemandirian dan persahabatan.

Menurut Gibb (1969), kepemimpinan demokratis paling efektif bila (1) tidak ada anggota kelompok yang merasa dirinya lebih mampu mengatasi persoalan daripada kelompok yang lain, (2) bila metode komunikasi yang tepat belum diketahui atau tidak dipahami, dan (3) bila semua anggota kelompok berusaha mempertahankan hak-hak individual mereka. Sementara kepemimpinan otoriter efektif bila (1) kecepatan dan efisiensi pekerjaan lebih penting daripada perundingan, misalnya dalam situasi darurat, dan (2) situasinya begitu baru sehingga mereka tidak tahu apa yang harus mereka lakukan, dan memerlukan pengarahan dari pemimpin.

2. Faktor Personal: Karakteristik Anggota Kelompok

a) Kebutuhan interpersonal

Menurut teori FIRO (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation*), individu memasuki kelompok karena didorong oleh tiga kebutuhan interpersonal yaitu *inclusion* (ingin masuk, menjadi bagian dari kelompok), *control* (ingin mengendalikan orang lain dalam suatu tatanan hierarkis), dan *affection* (ingin memperoleh keakraban emosional dari anggota kelompok yang lain).

b) Tindak komunikasi

Apabila kelompok bertemu, terjadilah pertukaran informasi. Setiap anggota berusaha menyampaikan atau menerima informasi secara verbal atau nonverbal. Satuan komunikasi berupa pernyataan, pertanyaan, pendapat, atau isyarat disebut sebagai tindak komunikasi. Terdapat dua tindak komunikasi menurut Robert E. Bales (1950, 1955, 1970) yang telah melakukan analisis tindak komunikasi (*Interaction Process Analysis/IPA*) yaitu hubungan tugas dan hubungan sosial-emosional. Kelas ini dibagi lagi menjadi positif, netral, dan negatif. Bales juga menemukan tiga tahap kelompok tugas yaitu orientasi, evaluasi, dan kontrol. Tahap pertama menekankan informasi, tahap kedua menekankan pendapat, dan tahap ketiga menekankan saran.

c) Peranan

Peranan yang dimainkan oleh anggota kelompok dapat membantu penyelesaian tugas kelompok, memelihara suasana emosional yang baik, atau hanya menampilkan kepentingan individu saja (yang tidak jarang menghambat kemajuan kelompok). Peranan dibagi atas tiga yaitu peranan tugas kelompok, peranan pemeliharaan kelompok, dan peranan individual.

Peranan tugas kelompok ialah memecahkan masalah atau melahirkan gagasan-gagasan baru. Peranan tugas berhubungan dengan upaya memudahkan dan mengkoordinasi kegiatan yang menunjang tercapainya tujuan kelompok. Setiap anggota boleh saja menjalankan lebih dari satu peranan dalam komunikasi kelompok. Berikut ini adalah beberapa peranan tugas kelompok: pemberi saran atau usulan, pencari informasi, pencari pendapat, pemberi informasi, pemberi pendapat, penjabar, penyimpul, pemandu, pengarah, pembantah, evaluator kritis, pendorong, petugas teknik, dan pencatat. Peranan pemeliharaan kelompok dimaksudkan untuk memelihara hubungan emosional di antara anggota-anggota kelompok, yang diantaranya yaitu penggalak, wasit, kompromis, penjaga gawang, pembuat aturan, pengamat kelompok, dan pengikut. Sementara peranan individual merupakan usaha anggota kelompok untuk memuaskan kebutuhan individual yang tidak relevan dengan tugas kelompok, yang "berpusat pada individu". Peranan individual diantaranya yaitu *aggressor*, penghambat, pencari muka, pengungkap diri, *playboy*, dominator, *help seeker*, dan sponsor kepentingan khusus.

E. Daftar Pustaka

Rakhmat, Jalaluddin. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya