

## Dinamika Kelompok Penerima CSR PLN Tarahan Lampung Selatan

### *Group Dynamics of PLN Tarahan CSR Recipient South Lampung*

Dedeh Kurniasih Kusnani<sup>1</sup>, Pudji Muljono<sup>2</sup>, Amiruddin Saleh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Sekolah Pascasarjana,  
Institut Pertanian Bogor, Bogor

<sup>2</sup>Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat,  
Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor

#### *Abstract*

*The study aims to: (1) analyze the level of group dynamics; (2) analyze relation between internal and external characteristics of members and group dynamics. The research uses survey method and was conducted in South Lampung. Numbers of samples are 50 respondents. Descriptive and correlational analysis was used to explain this research. The results of the research show that: (1) the level of group dynamics was low because the group goals are not specific, the structure is not clear, group role and function is not implemented optimally, coaching and development of group is not adequate, and there is no positive pressure; (2) the internal and external characteristics of members that related positively with group dynamics are working motivation, intensity of extension, mentoring, and social interaction of the group.*

**Keywords:** *coorporate social responsibility, group dynamics, member's characteritics, frequency of extension*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tingkat dinamika kelompok penerima CSR; dan (2) menganalisis hubungan antara karakteristik internal dan eksternal anggota dengan dinamika kelompok. Penelitian ini menggunakan metode survey dan dilaksanakan di Lampung Selatan. Jumlah sampel penelitian ini adalah 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan korelasi. Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Tingkat dinamika kelompok penerima CSR termasuk kategori rendah dikarenakan belum spesifiknya tujuan kelompok, tidak jelasnya struktur, belum berjalannya fungsi dan tugas kelompok, rendahnya pembinaan dan pengembangan kelompok, dan kurang adanya tekanan yang positif di dalam kelompok; 2) karakteristik internal dan eksternal anggota kelompok yang berhubungan dengan dinamika kelompok adalah motivasi kerja anggota, intensitas penyuluhan, pendampingan, dan interaksi sosial kelompok.

**Kata kunci:** CSR, dinamika kelompok, karakteristik anggota, intensitas penyuluhan

### **Pendahuluan**

Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007 pasal 74 menyatakan bahwa PT yang menjalankan usaha di bidang dan atau bersangkutan dengan sumber daya alam wajib menjalankan Tanggung jawab Sosial Perusahaan (TSP) dan lingkungan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang bertujuan untuk tetap menciptakan hubungan perseroan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat.

Perusahaan PLN Sektor Pembangkitan Tarahan Lampung Selatan merupakan salah satu pemasok listrik utama di daerah Sumatera bagian selatan, terutama Lampung yang beroperasi menggunakan tenaga dari

uap yang dihasilkan dari pembakaran batu bara. Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan pembangkit terkemuka dan unggul di Indonesia dengan kinerja kelas dunia yang bertumpu pada potensi insani. Perusahaan ini termasuk badan usaha milik negara yang selain memiliki tujuan komersil, juga berperan memberikan bimbingan bantuan secara aktif kepada pengusaha golongan lemah, koperasi dan masyarakat dan juga melakukan binaan lingkungan. Sebagai stakeholder inti, perusahaan ini bertanggung jawab kepada pemerintah untuk menjalankan kewajibannya yaitu melakukan tanggung jawab sosial perusahaan. Pada tahun 2012 perusahaan ini menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan yang diberikan kepada empat dusun yang berada di sekitar perusahaan (daerah ring 1). Pemberian CSR

<sup>1</sup>Korespondensi penulis

**E-mail:** dedehkusnani03@gmail.com

kepada empat dusun ini karena keempat dusun ini adalah daerah yang paling dekat dengan perusahaan dan paling banyak menerima dampak dari kegiatan perusahaan.

Pemberian tanggung jawab sosial perusahaan ini adalah menggunakan pendekatan kelompok. Jenis kelompok yang dibina adalah kelompok penjahit, kelompok pembibitan dan kelompok pengelola air bersih yang tersebar di empat wilayah operasional sekitar perusahaan. Melalui kelompok perusahaan dapat mudah mengetahui kondisi masyarakat yang terjadi di lingkungan perusahaan, perusahaan dapat berkomunikasi langsung dengan masyarakat secara efisien, dan kebutuhan masyarakat dapat dinaungi oleh kelompok, terjadi perubahan perilaku dalam masyarakat ke arah yang lebih baik lagi, dari sisi sosial, ekonomi dan juga budaya. Hal ini ditegaskan oleh Slamet (2001) bahwa: "Pendekatan kelompok dipandang lebih efisien dan dapat menjadi media untuk terjadinya proses belajar dan berinteraksi dari para sasaran, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku sasaran ke arah yang lebih baik dan berkualitas."

Perusahaan, pemerintah wilayah setempat, dan masyarakat berharap kelompok yang dibentuk ini adalah kelompok yang dinamis dan bukan kelompok yang statis. Kelompok yang dinamis ditentukan dari kedinamisan anggota kelompok dalam melakukan interaksi guna mencapai tujuan kelompok yang dirumuskan. Dinamika kelompok adalah kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam suatu kelompok yang menentukan perilaku anggota kelompok guna untuk mencapai tujuan kelompok (Levis, 1996). Kelompok yang dinamis akan selalu ditandai dengan adanya interaksi, baik di dalam maupun di luar kelompok, agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Santosa, 2009).

Saat ini banyak kelompok yang dibentuk merupakan hasil dari kegiatan pemerintah atau swasta dalam penyampaian bantuan sosial. Kondisi seperti ini apabila kegiatan telah berakhir, kelompok tidak dapat mempertahankan para anggotanya dan tidak dapat memfasilitasi kebutuhan anggotanya, dan pada akhirnya kelompok yang dibentuk tersebut akan berakhir. Hal ini tidak akan terjadi apabila kelompok memiliki dinamika yang tinggi. Rendahnya kepercayaan dari masing-masing anggota mengenai pentingnya keberadaan sebuah kelompok dalam masyarakat menjadi masalah utama di dalam

kelompok penerima CSR PLN ini. Kelompok ini termasuk ke dalam kelompok pemula yang masih memerlukan perhatian dan pembinaan lebih lanjut, baik dari perusahaan, maupun pihak luar agar kelompok ini tetap berdiri. Oleh karena itu kelompok ini harus memiliki kedinamisan yang tinggi agar tujuan kelompok yang dibuat bersama dapat tercapai dan dijadikan sebuah komitmen, kelompok tetap berfungsi dengan baik sehingga terjadi perubahan perilaku anggota ke arah yang lebih baik salah satunya adalah meningkatnya kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis tingkat dinamika kelompok penerima CSR perusahaan dan (2) menganalisis hubungan karakteristik internal dan eksternal anggota kelompok dengan dinamika kelompok.

### **Metode Penelitian**

Peubah independent penelitian ini adalah karakteristik internal dan eksternal anggota kelompok yang meliputi pendidikan formal, pelatihan yang pernah diikuti, motivasi kerja anggota, intensitas penyuluhan, pendampingan, interaksi sosial kelompok, dan juga ketersediaan sarana dan prasarana, sedangkan peubah dependen penelitian ini adalah dinamika kelompok yang meliputi tujuan kelompok, struktur kelompok, fungsi dan tugas kelompok, pengembangan dan juga pembinaan kelompok, kekompakan dalam kelompok, suasana kelompok dan tekanan kelompok. Penelitian ini dilakukan di Dusun Sukamaju, Gotong Royong, Kampung Baru, dan Dusun Mataram Desa Rangai Tri Tunggal Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan mulai dari bulan Januari sampai Maret 2015. Penelitian menggunakan pendekatan survey dengan unit analisis individu. Responden dalam penelitian ini adalah pengurus, anggota kelompok, dan informan kunci (persusahaan, pendamping, penyuluh, tokoh masyarakat dan pemerintah setempat). Secara lengkap populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan perhitungan rumus Yamane dalam Rakhmat (2009) diperoleh jumlah sampel penelitian yaitu 50 orang. Pengambilan sampel masing-masing kelompok ditentukan menggunakan teknik secara proportional simple random sampling yang mengacu pada pada rumus (Nasir, 1988). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian

Tabel 1 Jumlah sebaran data populasi dan sampel penelitian

Lokasi Penelitian	Jenis kelompok	Jumlah populasi	Jumlah sampel
		(orang)	(orang)
Dusun Mataram	Penjahit Wanita Mataram Indah	18	10
Dusun Sukamaju	Penjahit Wanita Cahaya	18	10
Dusun Kampung Baru	Pengguna Air Bersih	18	10
	Pembibitan	10	5
Dusun Gotong Royong	Pengguna Air Bersih	18	10
	Pembibitan	10	5
<b>Jumlah</b>		<b>92</b>	<b>50</b>

Sumber : Tim penyusun CSR PT PLN 2014

ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan korelasional. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat dinamika dan korelasi *rank Spearman* digunakan untuk menganalisis hubungan antara peubah independen dengan dependent.

Hasil analisis uji instrumentasi didapat seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian tergolong valid. Hal ini terlihat dari nilai *r* hitung yang berkisar dari 0,364 sampai dengan 0,938, nilai ini lebih besar daripada nilai *r* tabel yaitu 0,361 pada taraf nyata lima persen. Hasil uji coba instrumen juga menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach pada seluruh variabel (karakteristik internal, karakteristik eksternal, dan dinamika kelompok) termasuk kategori reliabel dengan kisaran nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach yaitu 0,604 sampai dengan 0,801.

### Hasil dan Pembahasan

#### Karakteristik Anggota Kelompok Penerima CSR PT PLN

Karakteristik individu dapat diartikan sebagai kondisi atau gambaran bogrfaikal individu yang dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja (Siagian, 2008). Karakteristik dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dalam ilmu penyuluhan merupakan bagian dari ranah perilaku yang dapat membawa individu ke dalam kelompok masyarakat. Dengan kata lain,

karakteristik dan perilaku anggota di dalam kelompok dapat menentukan pergerakan yang terjadi di dalam kelompok.

Penelitian Siagian (2008) mengungkapkan bahwa komitmen dalam kelompok atau organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin. Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa karakteristik internal dan eksternal anggota kelompok yang berpengaruh terhadap aktivitas di dalam kelompok antara lain pendidikan formal, tingkat kekosmopolitan, pelatihan yang pernah diikuti, lama menjadi anggota, dukungan kelembagaan, pendampingan, ketersediaan sarana dan prasarana, interaksi sosial kelompok, dan intensitas penyuluhan (Lestari M, 2011; Khairullah, 2003; Mulyandari, 2001).

#### Karakteristik Internal Anggota Kelompok

Karakteristik internal pada penelitian ini meliputi (1) tingkat pendidikan formal, (2) pelatihan yang diikuti, dan (3) motivasi kerja anggota (Tabel 2). Tingkat pendidikan formal responden dalam penelitian ini sangat bervariasi, pendidikan terendah responden berada pada tingkat SD (enam tahun) dan tertinggi berada pada tingkat perguruan tinggi (16 tahun). Hasil penelitian menunjukkan 66% responden menempuh jenjang pendidikan tamat SD (enam tahun), sedangkan sisanya adalah responden yang menempuh jenjang pendidikan mulai dari tidak tamat SMP sampai dengan tamat perguruan tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan

Tabel 2 Sebaran karakteristik anggota kelompok penerima CSR PT PLN tahun 2015

Karakteristik anggota	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<b>Karakteristik internal</b>		
Pendidikan formal		
Rendah ( $\leq 6$ tahun)	33	66,0
Sedang (7 – 9 tahun)	4	8,0
Tinggi (12 – 16 tahun)	13	26,0
Pelatihan yang diikuti		
Rendah (0 – 1 kali)	21	42,0
Sedang (2 – 3 kali)	16	32,0
Tinggi (4 – 12 kali)	13	26,0
Motivasi kerja anggota		
Rendah (15,0 – 18,7)	11	22,0
Sedang (18,8 – 22,5)	29	58,0
Tinggi (22,5 – 26,0)	10	20,0
<b>Karakteristik eksternal</b>		
Intensitas penyuluhan (frekuensi yang pernah diikuti dalam dua tahun terakhir)		
Rendah (0 – 1 kali)	16	32,0
Sedang (2 – 3 kali)	29	58,0
Tinggi (4 – 6 kali)	5	10,0
Pendampingan		
Rendah (skor 13,0 – 16,0)	35	70,0
Sedang (skor 16,1 – 19,1)	3	6,0
Tinggi (skor 19,2 – 22,0)	12	24,0
Interaksi sosial kelompok		
Rendah (9,0 – 11 kali)	17	34,0
Sedang (12 – 16 kali)	31	62,0
Tinggi ( $\geq 17$ kali)	2	4,0
Ketersediaan sarana dan prasarana		
Rendah (skor 8,0 – 10,3)	4	8,0
Sedang (skor 10,4 – 12,7)	29	58,0
Tinggi (skor 12,8 – 15,0)	17	34,0

Keterangan : n = 50

formal pada anggota kelompok ini berada dalam kategori rendah.

Berdasarkan pengamatan selama di lapangan, kondisi perekonomian responden dapat dikatakan masih lemah. Hal ini yang menjadi salah satu alasan mereka untuk tidak menempuh pendidikan sampai ke jenjang yang lebih tinggi. Alasan lainnya yaitu

lokasi tempat tinggal responden yang berdekatan dengan perusahaan mempengaruhi motivasi mereka untuk bersekolah. Mereka lebih memilih untuk bekerja sebagai buruh di perusahaan dibandingkan untuk bersekolah. Pilihan ini mereka ambil karena mereka berpandangan bekerja sebagai buruh lebih bermanfaat (mendapatkan pendapatan) dibandingkan

Tabel 3 Rataan skor tingkat dinamika kelompok penerima CSR PT PLN tahun 2015

	<b>Sub peubah</b>	<b>*Rataan skor</b>
Tujuan kelompok		2,1
Struktur kelompok		2,3
Fungsi tugas kelompok		2,3
Pembinaan dan pengembangan kelompok		2,3
Kekompakan kelompok		2,6
Suasana kelompok		2,9
Tekanan kelompok		2,4
Total		2,3
*interval skor:	1,5 -2,3	= rendah
	2,4 – 3,2	= sedang
	3,3 – 4,0	= tinggi

sekolah (harus mengeluarkan biaya).

Slamet (2002) mengungkapkan bahwa bahwa pendidikan dapat mempengaruhi perilaku individu baik dari segi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Perbedaan kualitas pendidikan formal antara individu yang satu dengan yang lain mempengaruhi pola pikir dan kualitas kerja yang dihasilkan di dalam kelompok dan masyarakat. Responden yang memiliki pendidikan rendah berbeda dengan responden yang memiliki pendidikan tinggi. Sejalan dengan pendapat dari Mardikanto (2009) bahwa tingkat pendidikan dan pengetahuan akan mempengaruhi seseorang dalam proses pengambilan keputusan. Responden pendidikan rendah lebih pasif di setiap kegiatan kelompok, jarang mengikuti kegiatan pelatihan, kurang aktif dalam menyampaikan pendapat. Pada saat dilakukan wawancara, responden yang memiliki pendidikan rendah kurang mampu mengeluarkan pendapat mereka saat diminta pendapat tentang kegiatan di dalam kelompok. Berbeda halnya dengan responden yang berpendidikan tinggi, mereka lebih mampu untuk menyampaikan kelemahan, kelebihan kelompok, dan harapan mereka terhadap kelompok ke depannya. Sisi yang kurang dari anggota yang berpendidikan tinggi ini adalah mereka belum mampu untuk mengakses layanan penyuluhan dan pelatihan, memotivasi dan mendamping anggota yang berpendidikan rendah untuk bersama-sama aktif mempertahankan kedudukan kelompok. Kondidi ini bertetangan dengan pendapat Julius (2013) bahwa anggota yang berpendidikan tinggi seharusnya memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengakses layanan penyuluhan daripada petani yang berpendidikan rendah.

Selain pendidikan yang formal, pendidikan non formal juga dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam kelompok. Salah satu pendidikan non formal untuk dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan individu adalah pelatihan. Mangkuprawira (2004) berpendapat bahwa pelatihan bagi anggota kelompok adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar anggota semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Sebesar 42% responden masih rendah (tidak pernah sampai satu kali) dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan yang diperoleh responden berasal dari Balai Pelatihan Kerja (BLK) daerah setempat, dan lembaga pendidikan setempat. Materi yang diberikan dalam pelatihan seperti mengelas, reparasi mesin, membuat pola, memotong, menjahit dan mengobras. Materi pelatihan dirasa sangat bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelatihan yang diadakan untuk kelompok penjahit diadakan setiap 3 kali dalam satu minggu. Banyaknya pelatihan yang pernah diikuti responden bervariasi. Sampai saat penelitian dilakukan, jumlah pelatihan pada kelompok penjahit yang pernah diikuti responden paling sedikit tiga kali dan paling banyak 12 kali.

Hasil analisis diperoleh motivasi kerja anggota termasuk ke dalam kategori sedang yaitu 58%, kategori rendah 22% dan kategori tinggi 20%. Motivasi kerja anggota kelompok ini berasal dari dalam dan luar diri anggota kelompok. Hasil pengamatan di lapangan diperoleh bahwa motivasi intrinsik berasal dari keinginan mereka sendiri seperti meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjahit,

menjaga tali silaturahmi, meningkatkan komunikasi sesama masyarakat, dan menjaga kebutuhan air bagi masyarakat. Motivasi intrinsik anggota kelompok untuk bekerja di dalam kelompok adalah memenuhi kebutuhan Gomez (2003). Responden memiliki motivasi kerja di dalam kelompok agar kebutuhan air, bibit dan pengetahuan dan keterampilan mereka tentang menjahit dapat terpenuhi. Dengan demikian, mereka berpandangan apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka kebutuhan mereka dan keluarga juga akan terpenuhi.

Motivasi ekstrinsik responden berasal dari dukungan keluarga dan juga teman-teman untuk dapat memanfaatkan waktu luang dan mematuhi peraturan yang telah dibuat secara bersama-sama. Anggota kelompok saling memberikan semangat satu sama lain untuk aktif di dalam kelompok. Saling memotivasi sesama anggota sangat penting untuk kehidupan kelompok kedepannya. Gomez (2003) mengungkapkan bahwa rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja di dalam organisasi yang dapat ikut mempercepat pencapaian tujuan kelompok.

### **Karakteristik eksternal anggota kelompok**

Karakteristik eksternal anggota kelompok dalam penelitian meliputi: (1) intensitas penyuluhan, (2) pendampingan, (3) interaksi sosial kelompok, dan (4) ketersediaan sarana dan prasarana. Penilaian intensitas penyuluhan dalam penelitian ini adalah kegiatan penyuluhan yang pernah diikuti, manfaat yang dirasakan, kesesuaian materi, dan kualitas alat dan tempat penyuluhan. Intensitas penyuluhan dalam penelitian ini termasuk ke dalam kategori sedang (dua sampai tiga kali) yaitu 58%. Penyuluhan yang pernah diadakan di keempat dusun ini berasal dari balai penyuluhan dan lembaga pendidikan setempat. Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan yaitu sekitar dua sampai tiga jam setiap kali pertemuan, dan biasanya penyuluhan diberikan di balai desa. Berdasarkan konsep penyuluhan yang tertuang dalam UU No. 16 tahun 2006 bahwa penyuluhan memiliki tujuan untuk merubah perilaku individu ke arah yang lebih baik (meningkatkan kesejahteraan). Hasil pengamatan di lapangan diperoleh bahwa kegiatan penyuluhan yang dilakukan pada kelompok ini masih sebatas penyampaian informasi kepada responden. Selain itu juga kegiatan penyuluhan

yang pernah diikuti responden belum sesuai dengan kebutuhan kelompok. Informasi yang dibutuhkan masyarakat dalam kegiatan penyuluhan adalah informasi yang bermanfaat, menguntungkan secara ekonomis, secara teknis memungkinkan untuk dilaksanakan, secara sosial-psikologis dapat diterima secara norma, dan sejalan atau sesuai dengan kebutuhan pemerintah (Asngari dalam Setiadi, 2005). Mereka merasa masih sangat memerlukan penyuluhan yang berhubungan atau sesuai dengan aktivitas di dalam kelompok. Kurangnya penyuluhan tentang cara mengelola kelompok menyebabkan dinamika yang dihasilkan di dalam kelompok masih rendah.

Pendampingan merupakan rangkaian proses pembimbingan atau memberi kesempatan pada masyarakat yang dilakukan oleh para pendamping atau fasilitator melalui serangkaian aktivitas. Pendampingan sosial merupakan suatu strategi karena yang menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat (Hatu, 2010). Pendampingan dalam penelitian ini termasuk kategori rendah. Rendahnya aspek pendampingan dalam penelitian ini terletak pada tugas pendamping untuk membantu anggota berkomunikasi dengan pihak luar, misalnya saja komunikasi antar kelompok sejenis, dinas setempat, dan lembaga lainnya.

Pendamping dirasa belum maksimal dalam membantu menyelesaikan tugas di dalam kelompok. Berdasarkan hasil wawancara dengan pendamping bahwa langkah yang diambil pendamping tersebut bukan berarti pendamping tidak ingin membantu anggota, tetapi pendamping juga menginginkan anggota kelompok tersebut mandiri, dan tidak bergantung dengan pendamping. Tindakan seperti ini belum terjadi di dalam kelompok penjahit dan pembibitan, kegiatan menjahit dan pembibitan di dalam kelompok jarang dilakukan setelah tidak dilakukannya acara pendampingan. Pada kelompok pengguna sumur bersih, meskipun tidak lagi ada pendampingan kelompok ini tetap berjalan meskipun belum efektif. Meskipun tugas pendamping masih rendah dalam membantu menyelesaikan tugas dan menghubungkan dengan pihak lain, akan tetapi pendamping dirasa sudah baik dalam memberikan motivasi, bimbingan, menciptakan keaktifan kerja anggota dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Interaksi sosial merupakan proses melalui

timbal balik dari tiap-tiap kelompok yang menjadi unsur penggerak bagi tindak balas dari kelompok lain (Abdulsyani, 2012). Interaksi sosial kelompok dalam penelitian ini diukur melalui keseringan kelompok melakukan interaksi dengan kelompok lain di satu desa, kecamatan, tokoh masyarakat, adat, dan agama, interaksi dengan penyuluh, aparat pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan setempat. Muslim (2013) mengungkapkan interaksi sosial di dalam kelompok akan terjadi apabila terdapat kontak sosial dan komunikasi. Sebesar 62% interaksi sosial yang dilakukan kelompok tergolong dalam kategori sedang. Bentuk interaksi sosial kelompok yaitu gotong royong, kerja sama, kerja bakti, penyampaian informasi hasil penyuluhan dan manfaat pelatihan, hal ini bertujuan masyarakat yang tidak bergabung di dalam kelompok ikut mendapatkan informasi tersebut.

Interaksi sosial antara kelompok masyarakat dengan tokoh masyarakat, adat, dan aparat pemerintah tergolong dalam kategori jarang. Interaksi yang dilakukan hanya sebatas bentuk komunikasi sehari-hari yang bertujuan menjaga tali silaturahmi. Beberapa responden mengatakan bahwa bentuk interaksi sosial antara penyuluh dan universitas hanya berlangsung pada saat kegiatan penyuluhan dan pelatihan. Interaksi sosial memberikan manfaat bagi anggota kelompok, karena mereka mendapatkan tambahan informasi baru.

Interaksi yang dilakukan antara kelompok dan perusahaan setempat termasuk jarang. Hasil pengamatan di lapangan diperoleh bahwa perusahaan dan kelompok penjahit hanya satu sampai dua kali melakukan interaksi sosial, yaitu pada saat memberikan proyek pembuatan baju kerja, begitu juga pada kelompok pembibitan. Interaksi antara perusahaan dengan kedua kelompok ini adalah interaksi tidak langsung, pendamping dan penyuluh menjadi perantara interaksi antara kelompok penjahit dan kelompok pembibitan. Interaksi sosial kelompok juga berlangsung antara kelompok pengelola air bersih dan perusahaan. Pada saat penelitian dilakukan kelompok masih berinteraksi dengan perusahaan setempat. Kelompok ini ikut menjadi bagian dalam penyediaan pasokan air di dalam perusahaan. Hal ini bermanfaat bagi kelompok karena kelompok mendapatkan pendapatan dari hasil hubungan yang dibangun ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahid (2008) bahwa hubungan antara pengurus kelompok

dengan instansi-instansi terkait dalam hal pelaksanaan kegiatan oleh anggotanya yang sangat berpengaruh terhadap dinamika kelompok.

Sarana dan prasarana sangat penting bagi kelompok, karena adanya sarana dan prasarana yang cukup dapat mempermudah anggota kelompok untuk melakukan aktivitas di dalam kelompok. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Apriyani (2009) bahwa ketersediaan fasilitas dapat mempengaruhi kompetensi peserta didik dalam kelompok belajar. Sebesar 76% sarana dan prasarana di dalam kelompok mudah untuk diperoleh. Mereka mudah untuk memperoleh bibit, mesin jahit, bahan-bahan, pipa pralon, dan bahan bangunan lainnya. Van den Ban dan Hawkins (1999) mengungkapkan bahwa sarana produksi merupakan sumber daya bagi petani yang mengatasi hambatan dalam melaksanakan kegiatannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlu adanya hal-hal yang ditingkatkan agar aktivitas di dalam kelompok dapat berkelanjutan, memiliki dinamika yang tinggi, sehingga tercapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan pendampingan yang berkelanjutan merupakan sarana informasi yang dapat mendidik anggota dalam melaksanakan kegiatan di dalam kelompok. Kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan pendampingan dapat dilakukan dengan metode diskusi, mengunjungi kelompok-kelompok sejenis yang lebih maju, sehingga anggota kelompok lebih termotivasi dalam melakukan aktivitas di dalam kelompok.

### **Dinamika Kelompok Penerima CSR PT PLN**

Dinamika kelompok adalah interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok yang satu dengan anggota kelompok yang lain secara timbal balik dan antara anggota dengan kelompok secara keseluruhan (Santosa, 2009). Analisis dinamika kelompok dalam penelitian ini menggunakan unsur-unsur di antaranya adalah tujuan kelompok, struktur kelompok, fungsi tugas kelompok, pembinaan dan pengembangan kelompok, kekompakan kelompok, suasana kelompok, dan tekanan kelompok.

Tabel 3 menggambarkan rata-rata skor tingkat dinamika kelompok penerima CSR perusahaan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh tingkat dinamika kelompok penerima CSR memiliki skor rata-rata 2,3 sehingga termasuk ke dalam kategori rendah. Hal

ini berarti bahwa kelompok yang dibentuk ini dirasa belum berfungsi dengan maksimal bagi anggota kelompok. Rendahnya dinamika kelompok penerima CSR ini mencerminkan bahwa tujuan, struktur, fungsi dan tugas, pembinaan dan pengembangan, kekompakan, suasana, dan tekanan kelompok belum tercapai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Bowo *et al.* (2011) bahwa kelompok tani akan memiliki dinamika yang baik apabila tujuan dibentuknya kelompok tani lebih terukur dan realistis, keterlibatan anggota secara demokratis dalam penetapan tujuan kelompok lebih baik.

### **Tujuan Kelompok**

Komponen terpenting di dalam kelompok yaitu tujuan yang sama, karena tujuan yang sama akan menghasilkan sebuah komitmen dalam kelompok (Slamet, 2002). Tujuan yang dibuat oleh kelompok ini sudah cukup jelas dan cukup sesuai dengan tujuan anggota kelompok. Sebagai contoh, pada kelompok pengelola air bersih memiliki tujuan menyediakan pasokan air bersih untuk masyarakat dan anggota sekitar. Sebelum dibuatnya kelompok ini masyarakat dan anggota kelompok masih merasakan kekurangan pasokan air bersih.

Kelompok pembibitan dibentuk sebagai wadah kegiatan menanam tanaman sayuran dan musiman yang hasilnya dapat bermanfaat untuk kebutuhan sehari-hari anggota. Sama halnya dengan kedua kelompok sebelumnya, tujuan dibentuknya kelompok penjahit juga dirasakan telah sesuai dengan tujuan anggota, yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota dalam menjahit.

Tujuan kelompok penerima program CSR ini dirasakan masih rendah oleh hampir seluruh anggota kelompok. Rendahnya unsur tujuan kelompok dikarenakan tujuan belum bersifat formal, belum dibuat secara tertulis dan spesifik, sehingga tidak adanya keharusan dan aturan untuk dapat mencapai tujuan tersebut, serta jarang adanya kegiatan perkumpulan untuk menilai keberhasilan dan kekurangan pelaksanaan kegiatan. Penelitian yang dilakukan oleh Yunasaf *et al.* (2008) juga menunjukkan hal yang sama bahwa rendahnya dinamika kelompok peternak sapi perah di wilayah Bandung salah satu penyebabnya adalah tidak spesifiknya tujuan yang dibuat dan ingin dicapai oleh masing-masing kelompok.

### **Struktur Kelompok**

Sebesar 72% responden berpendapat bahwa struktur kelompok penerima CSR PT PLN tergolong dalam kategori rendah Pembagian kerja kepada anggota kelompok dilakukan oleh ketua kelompok yang dibantu oleh para pendamping dan dilakukan cukup merata, contohnya setiap kelompok memiliki ketua, sekretaris, dan bendahara. Namun, meratanya pembagian tugas tidak diimbangi dengan kejelasan tugas yang diberikan kepada masing-masing anggota. Salah satu penyebab ketidakjelasan ini adalah struktur kelompok belum dibuat secara formal dan tertulis. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengurus kelompok diperoleh bahwa mereka belum mengerti dengan tugasnya masing-masing, sehingga masih merasa sulit untuk mengkomunikasikan tugas tersebut kepada anggota kelompok lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya komitmen anggota dan sering sekali anggota meninggalkan tugasnya di dalam kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Trihapsari & Nashori, 2011) bahwa karakteristik personal dan struktur di dalam kelompok mempengaruhi tingginya komitmen kerja anggota di dalam kelompok/organisasi.

### **Fungsi dan Tugas Kelompok**

Fungsi tugas di dalam kelompok termasuk ke dalam kategori rendah. Penilaian fungsi dan tugas kelompok didasarkan pada fungsi dalam memberikan informasi, koordinasi, inisiatif, mengajak berpartisipasi, dan menjelaskan kegiatan baru di dalam kelompok. Hasil pengamatan di lapangan diperoleh fakta bahwa fungsi dan tugas kelompok yang sudah dijalankan dengan baik yaitu fungsi dalam menyelenggarakan koordinasi. Hal ini telah mencerminkan bahwa sudah tercipta rasa kerja sama antar anggota di enam kelompok tersebut. Fungsi tugas kelompok yang rendah ditandai dengan kurang mampunya kelompok dalam menghasilkan inisiatif yang bersumber dari dalam kelompok. Hal ini disebabkan jarang adanya terjalin interaksi sosial kelompok ini dengan kelompok lain, lembaga desa, universitas, sehingga kelompok kurang memperoleh pengetahuan dan informasi baru. Selain itu masih rendahnya tingkat pendidikan formal dan non formal anggota kelompok menyebabkan kelompok belum mampu mencari inisiatif sendiri dan masih bersifat

reaktif atau hanya menunggu informasi baru yang akan diberikan dari penyuluh/pendamping. Alfando (2013) mengungkapkan bahwa cara mengatasi belum maksimalnya fungsi tugas di dalam kelompok adalah dilakukannya rapat yang rutin, mengadakan evaluasi anggota, serta mengevaluasi struktur kelompok.

### **Pembinaan dan Pengembangan Kelompok**

Pembinaan dan pengembangan kelompok berada dalam kategori sangat rendah diungkapkan oleh 52% responden. Pembinaan dan pengembangan kelompok yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya kelompok untuk tetap memelihara dan mengembangkan kehidupan kelompok. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan rendahnya pembinaan dan pengembangan kelompok ini ditandai masih rendahnya keikutsertaan anggota di setiap kegiatan kelompok dan rendahnya pelaksanaan peraturan di dalam kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunasaf et al. (2008) bahwa rendahnya unsur pembinaan dan pengembangan kelompok dikarena belum ada usaha yang spesifik di dalam kelompok untuk mempertahankan kehidupan di dalam kelompok.

Hasil wawancara dengan responden diperoleh bahwa rendahnya keikutsertaan anggota disebabkan motivasi kerja dari anggota kelompok yang masih rendah dan anggota memiliki kegiatan lain, seperti bekerja, mengasuh anak dan berjualan. Penyebab lain dari rendahnya pembinaan dan pengembangan kelompok adalah sarana dan prasarana yang belum cukup tersedia, sebagai contoh tempat dilaksanakan kegiatan pelatihan belum tersedia secara optimal. Tempat pelatihan menjahit hanya dilaksanakan di satu tempat dan jaraknya cukup jauh dari salah satu dusun, hal ini mempengaruhi semangat mereka untuk mengikuti kegiatan pelatihan.

### **Kekompakan kelompok**

Kekompakan kelompok tergolong dalam kategori sedang, hal ini berarti kekompakan di dalam kelompok sudah terbangun cukup baik. Indikator yang digunakan untuk menilai kekompakan di dalam kelompok yaitu kerjasama anggota, homogenitas anggota dan keharmonisan peserta. Kelompok penerima CSR ini belum tergolong dalam kelompok yang bersifat

homogen dalam hal pekerjaan, umur, dan pendidikan. Meskipun pekerjaan, umur, dan pendidikan responden ini beragam, akan tetapi keragaman ini tidak lalu menyebabkan kekompakan mereka berkurang karena kondisi ini dapat melengkapi kelemahan satu sama lain. Dian dan Safitri (2011) berpendapat bahwa adanya kelompok kerja yang kohesif akan membangkitkan motivasi kerja anggota. Berdasarkan pengamatan di lapangan, kerjasama dan keharmonisan membangun kekompakan di dalam kelompok. Hasil wawancara yang diungkapkan oleh salah satu ketua kelompok pengelola air bersih bahwa sumber air untuk sumur bersih ini sangat jauh, untuk bisa sampai ke sumber air tersebut butuh usaha bersama, dan jika hanya ketua yang mengerjakan maka ketua tidak akan sanggup sehingga pekerjaan tersebut tidak akan selesai, maka para pengurus dan anggota bergotong royong bersama-sama yang dibantu oleh petugas untuk mengerjakan ini (pembuatan saluran), begitu juga jika ada pipa yang rusak, anggota dan pengurus saling memberi tahu dan menyelesaikan bersama-sama.

### **Suasana Kelompok**

Suasana kelompok adalah lingkungan fisik dan non fisik yang akan mempengaruhi perasaan anggota kelompok. Suasana yang terdapat di dalam kelompok penerima CSR ini termasuk ke dalam kategori sedang, dan 34% responden berpendapat bahwa suasana di dalam kelompok termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini berarti suasana yang tercipta di dalam kelompok dirasakan sudah baik oleh anggota kelompok. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan bahwa baiknya suasana yang terdapat di dalam kelompok ditandai dengan adanya hubungan harmonis antar anggota kelompok, hubungan baik antar anggota dan pengurus, dan kedekatan anggota di setiap kegiatan. Selain itu hubungan yang baik ini tidak hanya tercipta di dalam kelompok, tetapi juga tercipta saat di luar kelompok. Kondisi ini dikarenakan tempat tinggal anggota satu sama lain tidak berjauhan sehingga selalu terjalin hubungan dan komunikasi yang baik.

Suasana kelompok yang dirasa baik oleh anggota tentu akan menciptakan emosional yang positif di diri anggota dalam melakukan aktivitas di dalam kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurnaningsih (2011) menyatakan bahwa suasana

lingkungan fisik dan non fisik di alam kelompok berpengaruh terhadap kecerdasan dan emosional peserta di dalam kelompok. Lingkungan fisik dan non fisik di dalam kelompok yang baik dapat meningkatkan emosional positif dan kecerdasan peserta didik di dalam kelompok.

### **Tekanan Kelompok**

Tekanan kelompok penerima CSR PT PLN tergolong dalam kategori sedang, dan 36% responden mengatakan bahwa tekanan di dalam kelompok tergolong rendah. Tekanan kelompok dapat diartikan sebagai tekanan yang berasal dari dalam maupun luar kelompok agar kelompok terus berusaha keras untuk mempertahankan kedudukannya. Tekanan yang masih rendah ini tercermin dari tidak diterapkannya hukuman atau sanksi apabila terdapat anggota kelompok yang melanggar aturan. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan bahwa apabila terdapat anggota yang sudah lama tidak membayar iuran kelompok, maka anggota tersebut masih diperbolehkan menjadi anggota kelompok dan peringatan yang diberikan hanya bersifat teguran. Rendahnya penerapan aturan di dalam kelompok berpengaruh dengan tercapainya tujuan kelompok. Hal ini sesuai dengan pendapat Andrawati et al. (2012) bahwa pembinaan pada kelompok perlu memberikan penekanan pada aspek untuk peningkatan tekanan kelompok sehingga dinamika kelompok dapat ditingkatkan.

### **Hubungan Karakteristik Internal dan Eksternal Anggota dengan Dinamika Kelompok**

Tabel 4 menggambarkan koefisien korelasi antara karakteristik internal dan eksternal anggota dengan dinamika kelompok. Karakteristik internal dan eksternal anggota yang berhubungan nyata dan positif dengan dinamika kelompok adalah motivasi kerja anggota, intensitas penyuluhan, pendampingan, dan interaksi sosial kelompok, sedangkan pendidikan formal, pelatihan, dan ketersediaan sarana dan prasarana tidak berhubungan nyata dengan dinamika kelompok.

Hasil analisis diperoleh tingkat pendidikan tidak berhubungan dengan dinamika kelompok. Hal ini berarti peningkatan pendidikan formal tidak menyebabkan meningkatnya dinamika di dalam kelompok. Hasil penelitian ini bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan Mulyandari (2001) yang menyebutkan bahwa pendidikan formal berpengaruh terhadap dinamika kelompok, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki anggota kelompok maka semakin besar komitmen mereka dalam menjalankan tugas dan mempertahankan kedudukan organisasi/kelompok.

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa di dalam kelompok terdapat anggota yang memiliki pendidikan tinggi bahkan sampai menempuh jenjang sarjana, akan tetapi dinamika yang dihasilkan di dalam kelompok masih rendah. Dinamika kelompok yang rendah ini disebabkan karena pengurus dan anggota belum memiliki bekal dan pengalaman yang cukup untuk mengelola kelompok, dan masih bersifat reaktif dalam mencari informasi baru yang dibutuhkan kelompok. Kondisi ini terbukti bahwa sampai saat ini mereka belum mampu menciptakan kegiatan kelompok sendiri dan hanya menunggu diberikan kegiatan oleh para penyuluh maupun pendamping.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berhubungan dengan dinamika kelompok, ini berarti seringnya mengikuti pelatihan belum dapat meningkatkan kedinamisan anggota di dalam kelompok. Penyebabnya adalah seringnya responden mengikuti pelatihan tidak diimbangi dengan motivasi dan kemampuan anggota untuk mempertahankan kedudukan kelompok. Selain itu juga pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapatkan dari pelatihan jarang dituangkan di dalam kelompok serta kesadaran anggota untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masih rendah. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Khairullah (2003) bahwa pelatihan yang pernah diikuti anggota berpengaruh terhadap dinamika kelompok, semakin sering anggota mengikuti kegiatan pelatihan maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang akan diperoleh, sehingga dinamika yang dihasilkan di dalam kelompok semakin tinggi. Hal ini dipertegas oleh pendapat Aflatin *et al.*, (2000) bahwa pelatihan memberikan manfaat positif bagi pesertanya dan dapat meningkatkan keterampilan dalam menjalankan aktivitasnya.

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota kelompok berhubungan sangat nyata dan positif dengan dinamika kelompok, hal ini menandakan bahwa motivasi kerja anggota yang tinggi dapat menciptakan dinamika kelompok yang

Tabel 4 Koefisien korelasi antara karakteristik internal dan eksternal anggota dengan dinamika kelompok penerima CSR PT PLN tahun 2015

Sub	Unsur dinamika kelompok (r <sub>s</sub> )							Total (r <sub>s</sub> )
	Tujuan kelompok	Struktur kelompok	Fungsi tugas kelompok	Pembinaan pembinaan kelompok	Kekompakan kelompok	Suasana kelompok	Tekanan kelompok	
Pendidikan formal	0,047	-0,154	-0,139	-0,035	-0,301*	-0,259	-0,100	-0,223
Pelatihan	0,004	0,000	-0,085	-0,007	-0,277	0,088	0,319*	0,039
Motivasi kerja	0,106	0,221	0,114	0,303*	0,249	0,205	0,305*	0,375**
Intensitas penyuluhan	0,376**	0,189	0,240	0,214	0,170	0,222	0,507**	0,466**
Pendampingan	0,295*	0,178	0,326*	0,306*	0,227	0,237	0,339*	0,420**
Interaksi sosial	0,296*	0,284*	0,272	0,357*	0,148	-0,085	0,174	0,356*
Ketersediaan sarana dan prasarana	-0,014	0,103	0,110	0,142	0,070	-0,024	-0,395**	0,056

Keterangan:

- rs = koefisien rank Spearman
- \*) nyata pada  $\rho < 0,05$
- \*\*)sangat nyata pada  $\rho < 0,01$

tinggi. Sejalan dengan penelitian Muniroh (2008) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan nyata dengan pergerakan aktivitas di dalam kelompok. Semakin kohesif suatu kelompok, maka semakin tinggi motivasi kerja yang diciptakan oleh anggota, sehingga pergerakan yang tercipta di dalam kelompok kerja juga semakin baik atau dinamis.

Anggota memiliki motivasi yang tinggi dalam menerima informasi, saran, dorongan, dan menerima alat-alat penunjang kegiatan kelompok. Rendahnya dinamika kelompok disebabkan motivasi kerja yang tinggi terkadang terhalang dengan faktor lain seperti anggota harus bekerja, sehingga mereka akan mengikuti kegiatan di dalam kelompok apabila memiliki waktu kosong. Pekerjaan anggota kelompok yang sebagian besar buruh dan wiraswasta mempengaruhi intensitas mereka untuk melaksanakan kegiatan di dalam kelompok. Pada kenyataannya mereka lebih memilih bekerja dikarenakan mereka memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dipenuhi.

Intensitas penyuluhan berhubungan sangat nyata dan positif dengan dinamika kelompok, semakin sering dilakukannya penyuluhan dalam kelompok, maka dinamika kelompok yang dihasilkan akan

semakin tinggi. Berdasarkan pengamatan di lapangan, anggota kelompok masih jarang mengikuti kegiatan penyuluhan, bahkan terdapat beberapa responden yang belum pernah mengikuti kegiatan penyuluhan. Pada kegiatan penyuluhan, anggota merasa materi penyuluhan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka, namun mereka menyarankan bahwa masih diperlukan materi yang terkait dengan upaya mengelola kehidupan kelompok, sehingga kelompok tetap berjalan sesuai fungsinya dan tujuan yang telah dibuat dapat tercapai. Sejalan dengan pendapat Asngari (2008) bahwa kegiatan penyuluhan adalah kegiatan pendidikan dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan dan merupakan satu usaha memberdayakan potensi klien berdaya secara mandiri.

Pendampingan berhubungan nyata dan positif dengan dinamika kelompok, semakin sering proses pendampingan terjadi di dalam kelompok, maka dinamika di dalam kelompok semakin tinggi. Sejalan dengan penelitian Lestari M (2011) yang menyebutkan bahwa pendampingan berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap dinamika kelompok, semakin sering dilakukannya proses pendampingan (belajar sambil praktek) di dalam kelompok, maka semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan anggota, sehingga

mereka dapat menjalankan tugas di dalam kelompok dan mampu mempertahankan kedudukan kelompok. Rendahnya dinamika kelompok disebabkan salah satunya yaitu berhentinya proses pendampingan yang diberikan kepada kelompok. Pendampingan yang dilakukan tersebut berhenti pelaksanaannya sebelum anggota merasa mampu mengelola kelompok secara mandiri sehingga kegiatan di dalam kelompok semakin berkurang. Hal ini disebabkan pengurus dan anggota belum memiliki pengalaman dan bekal yang cukup dalam mengelola kelompok, sehingga mereka masih memerlukan bimbingan untuk dapat mengelola kelompok. Sesuai dengan pendapat Hatu (2010) bahwa pendampingan sosial merupakan suatu strategi karena menjadi salah satu penentu keberhasilan program pemberdayaan masyarakat.

Uji korelasi juga menunjukkan bahwa interaksi sosial kelompok berhubungan nyata dan positif dengan dinamika kelompok. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari M (2011) yang menyebutkan bahwa interaksi sosial antar kelompok berpengaruh terhadap aktivitas dan kelangsungan Komunitas Samin, bentuk interaksi yang dibangun di Komunitas Samin adalah kerjasama, akomodasi dan asimilasi. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa interaksi sosial anggota kelompok termasuk ke dalam kategori sedang. Hidayat (2013) mengungkapkan bahwa rutinnnya interaksi sosial yang dibangun oleh kelompok dapat membangun komunikasi dan interaksi yang baik. Belum maksimalnya interaksi yang dibangun oleh kelompok dengan elemen di dalam masyarakat menyebabkan komunikasi di dalam maupun luar kelompok belum berlangsung baik sehingga proses mendapatkan informasi yang dibutuhkan kelompok menjadi lambat. Sejauh ini kelompok mendapatkan informasi apabila ada kegiatan dari penyuluh dan pendamping.

Hasil analisis korelasi diperoleh bahwa ketersediaan sarana dan prasarana tidak berhubungan dengan dinamika kelompok. Bertentangan dengan hasil penelitian Apriani (2009) yang menyebutkan bahwa ketersediaan fasilitas belajar mempengaruhi kompetensi dan juga efektivitas kerja. Penyediaan peralatan kelompok dibutuhkan dalam suatu proses belajar ke arah perubahan-perubahan aspek perilaku disamping pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam usaha atau kegiatan yang dilakukan. Penyebab rendahnya dinamika kelompok pada penelitian ini salah satunya adalah kemudahan memperoleh sarana

tidak diimbangi dengan semangat kerja yang positif dan pemahaman dalam mengelola kelompok yang mengakibatkan sarana tidak dimanfaatkan secara optimal, contohnya alat-alat yang menunjang kegiatan kelompok seperti mesin jahit tidak dimanfaatkan lagi oleh anggota kelompok. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk menciptakan dinamika kelompok yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati bersama perlu memperhatikan motivasi kerja anggota, intensitas penyuluhan, pendampingan, dan interaksi sosial kelompok. Selain itu perlu menumbuhkan rasa kepercayaan (trust) pada pengurus dan anggota mengenai pentingnya membangun kelompok di lingkungan mereka. Hal ini mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota di dalam kelompok, sehingga kelompok yang dibentuk sebagai wadah kegiatan pendidikan, sosial, kesehatan, dan ekonomi masyarakat dapat berfungsi dengan baik, sehingga terjadi perubahan perilaku dan meningkatnya kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) tingkat dinamika kelompok penerima CSR PT PLN termasuk ke dalam kategori rendah karena tujuan dan struktur kelompok belum dibuat secara spesifik, fungsi dan tugas kelompok belum berjalan secara optimal, pembinaan dan pengembangan kelompok yang masih rendah, dan tidak adanya tekanan kelompok yang bersifat positif; 2) motivasi kerja anggota, intensitas penyuluhan, pendampingan, dan interaksi sosial kelompok berhubungan nyata dan positif dengan dinamika kelompok penerima CSR PT PLN.

Anggota dan para pengurus perlu diberikan penyuluhan dan juga pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di dalam kelompok, dan pihak perusahaan, penyuluh, dan pemerintah setempat perlu meningkatkan pendampingan dan interaksi sosial kepada kelompok, dengan demikian kelompok yang dibentuk tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota, akan tetapi bertujuan sebagai wadah berwirausaha masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

Abdulsyani. 2012. Sosiologi (Skematika, Teori, dan Terapan). Jakarta (ID): Bumi Aksara.

- Aflatin T, Subandi, Haryanto. 2000. Efektivitas Pelatihan Program Kelompok “AJI” Pada Guru Bimbingan Konseling. *Jurnal Psikologi* 1(1): 23-36.
- Alfando J. 2013. Peran Kelompok Informasi Masyarakat (KIM) dalam Mewujudkan Desa Mandiri di Desa Sidomulyo Kecamatan Anggana Kutai Kartanegara. *Ejournal Ilmu Komunikasi* 1(2): 109-125.
- Andrawati, Guntoro, Haryadi, Sulastri. 2012. Dinamika Kelompok Petrenak Sapi Potong Binaan Universitas Gadjah Mada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Peternakan* 10(1): 39-46.
- Apriani F. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16(1): 13-17
- Asngari PS. 2008. Pentingnya Memahami Falsafah Penyuluhan Pembangunan dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat dalam Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat. *Sydex Plus*.
- Bowo C, Supriono A, Haryono K, Kosasih S . 2011. Dinamika Kelembagaan Kelompok Tani Hutan Rakyat Lahan Kering Di Desa Tambak Ukir Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 5(3): 31-38.
- Dian A, Safitri RM. 2011. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Kabupaten Bantul. *Jurnal Insight* 9(1): 12-20.
- Gomez FC. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID): CV Andi.
- Hatu RA. 2010. Pemberdayaan dan Pendampingan Sosial Dalam Masyarakat. *Jurnal Inovasi* 7(4): 240-254.
- Khairullah. 2003. Dinamika Kelompok dan Kemandirian Anggota Kelompok Swadaya Masyarakat di Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor. [tesis]. Bogor (ID): IPB
- Hidayat. 2013. Teori Kinerja dalam Efektivitas Karyawan. Yogyakarta (ID): UGM.
- Julius A. 2013. Impact of Gender and Farmer: Level of Education on Access to Agricultural Extension Service in Abuja. *Journal of Agricultural Economics and Extension*. 1(7): 55-60. [Internet]. [dapat diunduh dari <http://www.sciencedirect.com>].
- Levis L. 1996. Komunikasi Penyuluhan Pedesaan. Bandung (ID): Citra Adya Bakti.
- Lestari IP. 2013. Interaksi Sosial Komunitas Samin dengan Masyarakat Sekitar. *Jurnal Komunitas*. 5(1): 74-86.
- Lestari M. 2011. Dinamika Kelompok dan Kemandirian Anggota Kelompok Tani dalam Berusahatani di Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen Propinsi Jawa Tengah. [tesis]. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Mangkuprawira S. 2004. Manajemen SDM-Strategik. Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- Mardikanto T. 2009. Komunikasi Pembangunan. Surakarta (ID): Universitas Sebelas Maret.
- Mulyandari. 2001. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kemandirian Petani melalui Penyuluhan (Studi Kasus: Desa Ciherang Kecamatan Dramaga kabupaten Bogor. [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Muniroh. 2008. Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Motivasi Kerja Karyawan Bank XXX Cabang Malang. *Jurnal Pendidikan Psikologi*. 2(1): 1-12.
- Muslim A. 2013. Interaksi Sosial Dalam Masyarakat Multietnis. *Jurnal Psikologi*. 1(3): 484-494.
- Nasir M. 1988. Metode Penelitian. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia.
- Nurnaningsih. 2011. Bimbingan Kelompok untuk Meningkatkan Kecerdasan Emosional Siswa. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*. 1(1): 268-278.
- Rakhmat J. 2009. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung (ID): PT Remaja Rosdakarya.
- Santosa S. 2009. Dinamika Kelompok. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Setiadi H. 2005. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Anggota Kelompok Tani Dalam Berusahatani Ikan Air Tawar di Desa Purwasaru Kabupaten Bogor. [Tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Siagian S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Slamet M. 2001. Paradigma Penyuluhan Pertanian dalam Era Otonomi Daerah. Makalah Pelatihan Penyuluhan Pertanian. Padang (ID): Universitas Andalas.
- \_\_\_\_\_. 2002. Kumpulan Bahan Kuliah Kelompok, Organisasi dan Kepemimpinan (tidak dipublikasikan). Bogor (ID): IPB.

- Tim Penyusun Laporan CSR. Pekerjaan Jasa Pendampingan Program CSR PT PLN (Persero) Sektor Tarahan. Lampung (ID): Karsa Wahana Lestari.
- Trihapsari V, Nashori F. 2011. Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi 'X' Yogyakarta. *Jurnal Psikologi dan Ilmu Sosial (Proyeksi)*. 6(2): 12-20.
- Van den Ban, Hawkins. 2001. *Penyuluhan Pertanian*. Jogjakarta (ID): Penerbit Kanisius.
- Wahid A. 2008. Dinamika Kelompok Tani Kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan di DAS Bila Walanae Desa Lasiwala Kabupaten Sidrap. *Jurnal Jutan dan Masyarakat*. 3(2): 149-157. [Internet]. [dapat diunduh dari: <http://journal.unhas.ac.id>].
- Yunasaf U, Ginting B, Slamet M, Tjiptopranoto P. 2008. Peran Kelompok Peternak dalam Mengembangkan Keberdayaan Peternak Sapi Perah di Kabupaten Bandung. *Jurnal Penyuluhan*. 4(2): 109-115.