
DAMPAK PRASANGKA DIRI MAHASISWA BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM DALAM BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN DI FDK

Ainul Mardiyah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Masdalena

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Muhammad Syauqi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan 20371, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ainulmardiyah@uinsu.ac.id, masdalenaselular@gmail.com, sookey543@gmail.com

Abstract. *This study aims to identify the causes of self-prejudice in Islamic Guidance and Counseling students in organizing in HMJ FDK UIN North Sumatra. Using a descriptive qualitative approach, data were obtained through observation and interviews with four students. The results of the study indicate that self-prejudice is triggered by feelings of inferiority, social identity crisis, social pressure, excessive ideal standards, and lack of emotional support. The impacts include decreased self-confidence, fear of negative judgment, and withdrawal from organizational activities, which then weaken teamwork and innovation. This study is expected to contribute to the study of social psychology and become practical input for related parties in creating a psychologically healthier organizational environment.*

Keywords: *Self-prejudice, student organizations, social identity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi penyebab prasangka diri pada mahasiswa Bimbingan dan Penyuluhan Islam dalam berorganisasi di HMJ FDK UIN Sumatera Utara. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui observasi dan wawancara terhadap empat mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prasangka diri dipicu oleh rasa minder, krisis identitas sosial, tekanan sosial, standar ideal yang berlebihan, dan kurangnya dukungan emosional. Dampaknya mencakup penurunan rasa percaya diri, ketakutan akan penilaian negatif, dan penarikan diri dari aktivitas organisasi, yang kemudian melemahkan kerja sama tim dan inovasi. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada kajian psikologi sosial dan menjadi masukan praktis bagi pihak terkait dalam menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat secara psikologis.

Kata kunci: Prasangka diri, organisasi kemahasiswaan, identitas sosial

LATAR BELAKANG

Prasangka merupakan sikap atau pandangan negatif yang ditujukan kepada individu atau kelompok tertentu berdasarkan karakteristik tertentu, seperti ras, etnis, agama, gender, atau afiliasi organisasi. Di lingkungan kampus, di mana beragam latar belakang mahasiswa bertemu, prasangka dapat muncul dalam berbagai bentuk, terutama terhadap mahasiswa yang terlibat dalam aktivitas organisasi.

Aktivitas organisasi di kampus seringkali menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengekspresikan diri, mengembangkan keterampilan dan membangun jaringan sosial. Namun, tidak jarang mahasiswa yang terlibat dalam organisasi tertentu mengalami stigma atau prasangka

dari rekan-rekan mereka. Misalnya, mahasiswa yang aktif dalam organisasi politik mungkin dianggap terlalu ambisius atau ekstrem sementara mereka yang terlibat dalam organisasi seni bisa dianggap kurang serius dalam studi akademis.

Dalam konteks psikologi sosial, teori Prasangka menjelaskan bahwa identifikasi individu dengan sekelompok tertentu mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap kelompok lain ketika individu mengidentifikasi diri secara kuat dengan kelompoknya, hal ini dapat memicu prasangka terhadap kelompok luar sebagai bentuk menjaga identitas dan harga diri kelompok. (Taifel & Turner, 1979).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya prasangka diri pada mahasiswa dalam organisasi kampus, baik yang bersumber dari dalam diri seperti rasa tidak percaya diri maupun dari lingkungan organisasi seperti tekanan sosial, ekspektasi yang tinggi, dan kurangnya apresiasi. Penelitian ini juga berfokus pada dampak prasangka diri terhadap keaktifan, interaksi sosial, dan kepercayaan diri mahasiswa dalam organisasi, termasuk pengaruhnya terhadap produktivitas serta dinamika kelompok. Hubungan antara prasangka diri dan iklim sosial organisasi juga dikaji untuk melihat bagaimana kondisi organisasi dapat memperkuat atau mengurangi kecenderungan mahasiswa mengalami prasangka diri.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian psikologi sosial, khususnya terkait fenomena prasangka diri dalam konteks organisasi mahasiswa. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat membantu mahasiswa dalam memahami dan mengatasi prasangka diri guna meningkatkan kepercayaan diri mereka saat berorganisasi. Temuan penelitian juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pengurus organisasi untuk membentuk lingkungan yang lebih suportif dan terbuka. Bagi pembina kampus, hasil ini bermanfaat sebagai masukan dalam membina organisasi kemahasiswaan yang sehat secara psikologis, serta menjadi referensi bagi konselor dalam menangani mahasiswa yang mengalami rendah diri atau konflik dalam peran sosialnya.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Prasangka

Prasangka merupakan sikap negatif terhadap suatu kelompok atau anggotanya yang muncul tanpa mempertimbangkan karakteristik individu secara objektif. Menurut Stangor, prasangka adalah sikap negatif terhadap suatu kelompok atau individu dalam kelompok tersebut. Duckitt dan Tajfel menjelaskan bahwa prasangka muncul karena keterlibatan individu yang berlebihan terhadap kelompoknya sendiri, sehingga menimbulkan bias dalam menilai kelompok lain. Rupert (2005) menyebutkan bahwa prasangka adalah fenomena sosial yang bisa dianalisis dari aspek persepsi, emosi, dan tindakan, dengan inti esensial berupa orientasi sosial terhadap sekelompok orang berdasarkan keanggotaannya dalam kelompok tertentu. Shelley E. Taylor menambahkan bahwa prasangka adalah bentuk penilaian negatif yang tidak didasarkan pada pengetahuan memadai, melainkan muncul sebelum mengenal individu secara mendalam. Prasangka ini juga dapat dipengaruhi oleh etnosentrisme, yaitu keyakinan bahwa kelompok sendiri (in-group) lebih unggul dibanding kelompok lain (out-group), yang dapat memengaruhi cara pandang terhadap orang lain maupun kelompok sendiri.

Tajfel menekankan bahwa prasangka terbentuk melalui proses pembelajaran sejak usia dini, bahkan sebelum seseorang mengenal kelompok sasaran secara langsung. Ia menyatakan bahwa kebencian atau kecurigaan terhadap kelompok tertentu dipelajari dalam lingkungan sosial sejak awal kehidupan. Sarlito juga menjelaskan bahwa prasangka bisa diturunkan dari orang tua kepada anak melalui proses modeling, misalnya melalui ekspresi wajah atau sikap negatif orang tua terhadap kelompok lain yang diamati dan diserap oleh anak. Oleh karena itu, prasangka bersifat apriori karena individu memperlakukan orang lain bukan berdasarkan ciri khas atau keunikan pribadi, melainkan berdasarkan stereotip atau karakteristik kelompok yang menonjol.

Penyebab Prasangka

Prasangka sosial terhadap kelompok tertentu dapat dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kepribadian individu dalam memberikan atribusi terhadap perilaku orang lain. Teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider menjelaskan bahwa manusia berperilaku layaknya ilmuwan amatir, yang berusaha memahami tindakan orang lain dengan menyusun informasi untuk menemukan penyebab perilaku tersebut. Dalam proses ini, terdapat dua sumber atribusi: atribusi internal (disposisional), yang mengaitkan perilaku dengan sifat atau karakter individu, dan atribusi eksternal (situasional), yang menghubungkan perilaku dengan kondisi lingkungan atau situasi yang sedang dihadapi.

Namun, dalam praktiknya, individu sering melakukan kesalahan dalam atribusi. Salah satu kesalahan umum adalah bias korespondensi, yaitu kecenderungan untuk menilai perilaku orang lain sebagai hasil dari sifat pribadi tanpa mempertimbangkan konteks situasional. Selain itu, terdapat efek aktor-pengamat, yaitu kecenderungan individu untuk melihat perilaku orang lain sebagai akibat dari faktor internal, sedangkan perilaku diri sendiri dianggap lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal. Kesalahan lainnya adalah bias mengutamakan diri sendiri, yaitu mengatribusikan keberhasilan kepada faktor internal seperti kemampuan pribadi, namun kegagalan kepada faktor eksternal seperti nasib atau keadaan.

Dalam hal prasangka, atribusi ini menjadi dasar munculnya penilaian yang tidak adil terhadap kelompok tertentu. Ketika seseorang melihat anggota kelompok yang menjadi target prasangka melakukan tindakan negatif, mereka cenderung menghubungkannya dengan sifat buruk kelompok tersebut. Sebaliknya, jika kelompok tersebut menunjukkan perilaku positif, individu cenderung mengabaikan faktor internal dan lebih menyandarkannya pada pengaruh eksternal atau keberuntungan semata. Pola atribusi seperti ini memperkuat prasangka sosial dan menghambat penilaian yang objektif.

Sumber Prasangka

Prasangka dan diskriminasi berasal dari stereotip, yaitu keyakinan terhadap karakteristik kelompok tertentu yang bisa bersifat positif maupun negatif. Patricia Devine menjelaskan bahwa prasangka terdiri dari dua komponen: otomatis dan dapat dikendalikan. Individu memiliki kontrol untuk meneruskan keyakinan tersebut menjadi prasangka atau tidak (Sarlito, 2015).

Menurut Baron dan Byrne, sumber prasangka meliputi:

1. Konflik Langsung Antarkelompok: Prasangka muncul karena adanya persaingan atas sumber daya terbatas (teori konflik realistik).
2. Pembelajaran Sosial: Prasangka dipelajari melalui pengalaman langsung dan tidak langsung (vicarious), seperti sikap-sikap sosial lainnya.

3. Kategorisasi Sosial: Individu cenderung membagi dunia menjadi in-group (kita) dan out-group (mereka), yang menciptakan batas identitas sosial.
4. Stereotip: Keyakinan bahwa anggota suatu kelompok memiliki ciri-ciri yang sama. Stereotip memengaruhi cara memproses informasi sosial (Rober & Donn, 2003).

Dampak Prasangka

Prasangka sosial dapat memberikan dampak negatif bagi masyarakat secara umum dan organisasi secara khusus. Menurut Rose (dalam Gerungan, 1981), prasangka dapat menghambat perkembangan potensi individu, sehingga mereka tidak dapat berkembang secara maksimal. Steplan menambahkan bahwa prasangka tidak hanya memengaruhi perilaku orang dewasa, tetapi juga anak-anak, yang pada akhirnya membatasi kemampuan mereka untuk tumbuh menjadi individu yang toleran terhadap kelompok lain, terutama kelompok minoritas.

Rosenbre dan Simmons menjelaskan bahwa prasangka menciptakan perbedaan kedudukan antara kelompok-kelompok dalam masyarakat dan membuat mereka enggan untuk berinteraksi atau bersosialisasi. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kondisi ini dapat merusak kerja sama antar anggota. Selain itu, prasangka sosial cenderung bertahan lama karena meninggalkan pengalaman negatif bagi kelompok yang menjadi sasaran, yang dapat terus membekas.

Teknik Mengatasi Prasangka

Baron dan Byrne mengemukakan beberapa teknik untuk mengatasi prasangka. Pertama, melalui proses belajar untuk tidak membenci. Prasangka bisa dipelajari dari lingkungan, baik dari orang tua maupun masyarakat luas, namun dengan kesadaran bahwa prasangka menimbulkan ketidaknyamanan tidak hanya bagi korban tetapi juga pelaku, seseorang dapat berusaha untuk tidak menularkannya, terutama kepada anak-anak. Kedua, melalui hipotesis kontak antarkelompok yang dikembangkan oleh Allport, yang menyatakan bahwa interaksi langsung dengan anggota kelompok lain dapat mengurangi prasangka, asalkan dilakukan dalam kondisi tertentu seperti status yang setara, tujuan bersama, kerja sama yang baik, dan dukungan dari otoritas. Kontak yang tepat dapat memberikan informasi baru dan memperbaiki persepsi negatif yang sebelumnya dimiliki.

Ketiga, melalui rekategorisasi, yaitu memperluas batasan in-group dan melihat orang dari kelompok lain sebagai bagian dari kelompok sendiri. Teori *common in-group identity model* dari Gaertner menyatakan bahwa jika individu dari kelompok berbeda mulai melihat diri mereka sebagai bagian dari satu entitas sosial bersama, maka bias antarkelompok akan menurun, dan interaksi positif akan meningkat. Pendekatan ini mengubah cara pandang dari “kami dan mereka” menjadi “kita”, sehingga prasangka dapat berkurang secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam dampak prasangka diri mahasiswa Bimbingan dan Penyuluhan Islam dalam berorganisasi di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) UIN Sumatera Utara. Penelitian dilakukan pada semester genap tahun akademik 2024/2025 dengan lokasi di lingkungan kampus FDK. Subjek penelitian terdiri dari empat mahasiswa, yaitu Putri Rahma Sari, Fitriani Ritonga, Khairul Huda, dan Dira Kaniya, yang dipilih secara purposive karena dianggap memiliki pengalaman yang relevan dalam organisasi kemahasiswaan. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam untuk menggali pengalaman pribadi dan persepsi mahasiswa terhadap prasangka diri serta pengaruhnya dalam organisasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta divalidasi menggunakan triangulasi sumber. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama, dibantu dengan pedoman wawancara dan catatan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apa Saja Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Munculnya Prasangka Diri Pada Mahasiswa Dalam Lingkungan Organisasi Kampus

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Adapun empat mahasiswa yang menjadi narasumber dalam penelitian ini antara lain Putri Rahma Sari, Fitriani Ritonga, Khairul Huda, dan Dira Kaniya. Keempat responden ini dipilih karena dianggap mampu memberikan pandangan yang beragam berdasarkan pengalaman pribadi mereka dalam kerja kelompok selama menjalani perkuliahan di jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Nama	Organisasi	Jurusan	Fakultas
1.	Putri rahmasari	Himpunan mahasiswa jurusan/HMJ	Bimbingan penyuluhan islam	Dakwah dan komunikasi
2.	Fitriani ritonga	Himpunan mahasiswa jurusan/HMJ	Bimbingan penyuluhan islam	Dakwah dan komunikasi
3.	Khairul huda	Himpunan mahasiswa jurusan/HMJ	Bimbingan penyuluhan islam	Dakwah dan komunikasi
4.	Dira kaniya	Himpunan mahasiswa jurusan/HMJ	Bimbingan penyuluhan islam	Dakwah dan komunikasi

Prasangka diri merupakan bentuk dari ketidakpercayaan individu terhadap kapabilitas dirinya sendiri yang dapat berkembang secara perlahan dalam lingkungan sosial yang kompetitif, seperti organisasi kemahasiswaan. Dalam konteks ini, prasangka diri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, pengalaman masa lalu, dan harga diri, tetapi juga dipicu oleh kondisi eksternal seperti ekspektasi sosial, dinamika kelompok, dan gaya komunikasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, munculnya prasangka diri pada mahasiswa organisasi di lingkungan FDK disebabkan oleh empat faktor utama, yakni:

1. tekanan ekspektasi sosial yang tinggi
2. perbandingan sosial yang berlebihan

3. kurangnya pengakuan dan apresiasi
4. sertaminimnya ruang untuk ekspresi emosional.

Putri Rahma Sari mengungkapkan bahwa dirinya merasa tertekan karena merasa harus tampil sempurna dalam setiap forum organisasi. Ketika hendak menyampaikan pendapat, ia dihantui ketakutan akan kemungkinan salah ucap yang berujung pada penilaian negatif dari rekan-rekannya. Keresahan ini muncul akibat ekspektasi lingkungan yang memaksa individu untuk selalu terlihat kompeten, bahkan ketika masih dalam proses belajar.

Fenomena serupa dialami oleh Dira Kaniya, yang merasakan beban perbandingan sosial. Ia secara tidak sadar membandingkan dirinya dengan teman-teman yang lebih vokal, lebih percaya diri, dan lebih terlihat eksistensinya dalam media sosial organisasi. Hal ini menimbulkan perasaan tidak cukup baik dan menghambatnya untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Perasaan rendah diri semacam ini merupakan bentuk prasangka diri yang dapat berdampak panjang terhadap motivasi mahasiswa dalam berorganisasi.

Adapun Muhammad Khairul Huda menyoroti faktor kurangnya penghargaan atas usaha yang telah dilakukan. Meskipun ia telah menunjukkan komitmen dan kerja keras dalam program kerja organisasi, respons yang diterima lebih banyak dalam bentuk kritik daripada apresiasi. Kondisi semacam ini secara tidak langsung membentuk asumsi negatif dalam dirinya bahwa kontribusinya tidak bernilai. Ketika hal ini terjadi secara terus-menerus, individu akan meragukan relevansi keberadaannya dalam struktur organisasi.

Sementara itu, Fitriani Ritonga menggaris bawahi kurangnya ruang ekspresi dalam organisasi. Ia merasa hadir dalam forum, namun tidak benar-benar dianggap. Ketidakterlibatan ini bukan disebabkan oleh sikap acuh dari rekan-rekan, melainkan karena ia sendiri merasa tidak memiliki ruang yang aman untuk bersuara. Ketika organisasi lebih menekankan aspek teknis tanpa menyediakan wadah informal untuk berbagi dan merefleksikan perasaan, maka anggota yang memiliki kecenderungan introvert akan semakin tertutup dan membentuk prasangka terhadap dirinya sendiri.

Sebagai pemakalah, kami menilai bahwa faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa prasangka diri bukanlah semata-mata kelemahan individu, melainkan respons terhadap sistem yang gagal menyediakan ruang aman untuk berkembang. Ketika organisasi terlalu fokus pada output dan melupakan pentingnya proses emosional anggotanya, maka gejala prasangka diri akan semakin subur tumbuh.

Bagaimana bentuk dampak prasangka diri terhadap mahasiswa yang menjadi bagian dari organisasi kemahasiswaan

Prasangka diri yang tidak segera diidentifikasi dan ditangani akan berkembang menjadi hambatan psikologis yang signifikan dalam aktivitas organisasi. Berdasarkan temuan lapangan, dampaknya dapat diklasifikasikan dalam tiga dimensi utama, yaitu: dampak psikologis, dampak sosial, dan dampak perilaku.

Dalam dimensi psikologis, mahasiswa yang mengalami prasangka diri menunjukkan gejala-gejala seperti ketidakstabilan emosi, rasa tidak aman, dan kecemasan performatif. Putri Rahma Sari, misalnya, menggambarkan bahwa rasa takut salah yang terus-menerus membuat dirinya enggan untuk terlibat aktif. Hal ini mencerminkan bentuk dari krisis identitas sosial, di

mana individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi peran yang disandangnya dalam organisasi.

Dari sisi sosial, prasangka diri membuat mahasiswa membatasi interaksi sosialnya. Dira Kaniya menyebutkan bahwa ia lebih memilih menjadi pengamat dalam forum karena takut pendapatnya tidak selevel dengan anggota lain. Akibatnya, ia mengalami alienasi sosial, yaitu keterasingan yang timbul bukan karena ditolak oleh lingkungan, melainkan karena diri sendiri merasa tidak pantas menjadi bagian dari kelompok.

Dalam ranah perilaku, prasangka diri dapat berujung pada penurunan partisipasi dan penolakan terhadap tanggung jawab. Muhammad Khairul Huda menjelaskan bahwa pengalaman tidak dihargai membuatnya enggan mengambil posisi atau peran penting. Hal ini menurunkan efektivitas organisasi karena semakin sedikit anggota yang bersedia memikul beban kerja.

Fitriani Ritonga menambahkan bahwa ia hadir dalam berbagai kegiatan organisasi, namun lebih banyak menjadi “penonton” daripada “pelaku”. Hal ini memperlihatkan adanya *passive participation*, di mana kehadiran tidak diiringi dengan keterlibatan aktif. Ketika hal ini terjadi secara masif dalam organisasi, maka dinamika kelompok menjadi stagnan.

Refleksi kami sebagai pemakalah menyimpulkan bahwa prasangka diri bukan sekadar problem pribadi, tetapi juga merupakan persoalan struktural dalam organisasi yang mengancam keberlanjutan dan kekompakan internal. Organisasi yang gagal memelihara keseimbangan antara kompetensi dan empati akan kehilangan daya geraknya.

Bagaimana pengaruh prasangka diri terhadap berorganisasi himpunan mahasiswa jurusan di lingkungan FDK

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah aktualisasi diri yang berorientasi pada kolaborasi dan pertumbuhan bersama. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa dinamika organisasi justru dapat terhambat oleh berkembangnya prasangka diri di kalangan anggotanya. Hal ini terbukti melalui kesaksian para informan yang menyatakan adanya kecenderungan menarik diri dari diskusi dan aktivitas organisasi.

Putri Rahma Sari mencatat bahwa hanya sebagian kecil anggota yang berani mengemukakan pendapat dalam forum. Sebagian lainnya lebih memilih diam bukan karena tidak peduli, melainkan karena tidak percaya pada kapasitas dirinya sendiri. Kondisi ini menciptakan kesenjangan komunikasi yang menghambat pengambilan keputusan kolektif.

Dira Kaniya menambahkan bahwa situasi tersebut berdampak pada ketidakseimbangan dalam pembagian tugas. Anggota yang lebih percaya diri akan cenderung mendapat lebih banyak tanggung jawab, sementara anggota yang mengalami prasangka diri terus berada di posisi pinggiran. Ketimpangan ini mengarah pada kelelahan emosional di satu sisi dan perasaan bersalah di sisi lain.

Muhammad Khairul Huda menyatakan bahwa organisasi akan kehilangan inovasi apabila hanya bergantung pada kontribusi segelintir orang. Ketika anggota merasa bahwa ide mereka tidak akan diterima atau tidak cukup bernilai, maka gagasan baru tidak akan muncul. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip dasar organisasi mahasiswa sebagai ruang dinamis yang menghargai keberagaman ide.

Fitriani Ritonga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mengedepankan rasa aman psikologis. Menurutnya, forum-forum yang terlalu formal dan penuh tekanan hanya akan memperkuat prasangka diri dan menumbuhkan rasa tidak berdaya.

Sebagai pemakalah, kami meyakini bahwa organisasi mahasiswa yang sehat harus mampu menciptakan ruang partisipasi yang egaliter, di mana semua anggota merasa dihargai terlepas dari latar belakang, gaya bicara, maupun intensitas kontribusinya. Prasangka diri adalah musuh dalam selimut yang apabila dibiarkan akan menggerus semangat kolektif organisasi dari dalam.

Upaya Atau Strategi Apa Yang Dapat Dilakukan Oleh Organisasi Untuk Mengurangi Dampak Negatif Dari Prasangka Diri Di Lingkungan Organisasi

Mengatasi prasangka diri tidak cukup hanya melalui pendekatan teknis semata, melainkan membutuhkan intervensi yang bersifat holistik, menyentuh baik dimensi struktural organisasi maupun aspek psikologis anggotanya. Berdasarkan saran para informan dan telaah literatur, terdapat beberapa strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi mahasiswa dalam menanggulangi gejala prasangka diri.

Pertama, penguatan sistem mentoring atau pendampingan individual. Dira Kaniya menyebutkan bahwa kehadiran seorang mentor atau pembimbing dapat memberikan rasa aman dan kepercayaan diri kepada anggota yang masih ragu. Mentoring berfungsi bukan hanya untuk membimbing teknis kerja, tetapi juga sebagai ruang emosional untuk berbagi dan bertumbuh.

Kedua, budaya apresiasi perlu dibangun secara konsisten. Muhammad Khairul Huda menekankan bahwa apresiasi kecil, seperti ucapan terima kasih atau pengakuan atas usaha anggota, sangat berarti bagi keberlanjutan semangat berorganisasi. Organisasi harus mulai menggeser fokus dari hanya mengevaluasi hasil menjadi juga menghargai proses.

ketiga, forum reflektif dan informal perlu difasilitasi. Fitriani Ritonga menyarankan adanya kegiatan seperti sharing circle atau sesi diskusi ringan yang memungkinkan anggota untuk saling mengenal dan mengekspresikan diri tanpa tekanan. Ruang seperti ini sangat penting untuk membangun kelekatan emosional antaranggota.

Keempat, pelatihan pengembangan diri seperti public speaking, manajemen emosi, dan kepemimpinan inklusif perlu diadakan secara berkala. Hal ini tidak hanya meningkatkan kapasitas teknis, tetapi juga membentuk kepercayaan diri yang berkelanjutan.

Sebagai penulis, kami menilai bahwa transformasi organisasi yang sehat harus dimulai dari kesadaran bahwa setiap anggota memiliki potensi yang berbeda dan berharga. Ketika organisasi mampu menjadi rumah bagi semua gaya kontribusi dan menyediakan ruang tumbuh yang aman, maka prasangka diri akan perlahan tergantikan oleh rasa percaya dan solidaritas kolektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam informan, diketahui bahwa prasangka diri merupakan fenomena psikologis yang nyata dan memengaruhi dinamika mahasiswa dalam organisasi. Prasangka diri tidak hanya muncul karena rasa minder, tetapi juga karena krisis identitas sosial, di mana mahasiswa merasa tidak layak atau tidak pantas berada dalam struktur

organisasi. Faktor seperti ekspektasi sosial yang tinggi, standar ideal yang tidak realistis, kurangnya dukungan emosional, perbandingan sosial yang tidak sehat, dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil turut memperkuat keyakinan negatif dalam diri mahasiswa. Dampaknya terlihat pada penurunan rasa percaya diri, ketakutan terhadap penilaian negatif, hingga kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial dan tanggung jawab organisasi. Kondisi ini menyebabkan lemahnya kerja tim, ketimpangan tugas, dan minimnya inovasi, sehingga prasangka diri menjadi hambatan serius bagi perkembangan individu maupun keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan ini, disarankan agar organisasi kemahasiswaan lebih memperhatikan kondisi psikologis anggotanya, khususnya terkait prasangka diri. Diperlukan upaya membangun lingkungan organisasi yang mendukung, terbuka, dan saling menghargai agar setiap anggota merasa dihargai dan percaya diri dalam berkontribusi. Selain itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mendorong budaya komunikasi yang sehat dan apresiatif guna meminimalkan rasa minder dan meningkatkan partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Dayakisni, Tri dan Hudainah. (2006). Psikologi Sosial. Malang : UMM Press.
- Idhamsyah & Ardinigtyas. (2012). Psikologi Prasangka : Sebab, Dampak dan Solusi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Robert, A. Baron dan Donn Byrne. (2004). Psikologi Sosial Edisi Kespuluh Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Robert, A. Baron dan Donn Byrne. (2003). Psikologi Sosial Edisi Kespuluh Jilid 1, terj RatnaDjuwita et. Jakarta : Erlangga.
- Rupert. (2005). Prejudice (menanani "prasangka" dari persepektif Psikologi Sosial ". Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sarlito. (2015). Psikologi Sosial. Jakarta : Salemba Humanika.
- Shelley. (2009). Psikologi Sosial Edisi Keduabelas. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.