
MODAL SOSIAL SEBAGAI PROPERTI INDIVIDU: KONSEP, DIMENSI DAN INDIKATOR

Heru Kurnianto Tjahjono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
herukurnianto@umy.ac.id

ABSTRACT

Social Capital is a broad concept and often defined ambiguously. A number of literatures indicate that social capital can be seen at various levels of analysis, either at macro, organizational, group or individual level. This study sees that social capital is a concept that becomes an individual property. The purpose of this study was to operationalize social capital into dimensions and indicators at the level of individual analysis. This study starts from a literature study followed by a focus group discussion involving four graduate master of science in Organizational Psychology. The next stage is to test the instruments to the field by involving employees. The results show that social capital includes 3 dimensions (structural, relational and cognitive) and 12 core indicators.

Keywords : *Social Capital, analytical level and individual property*

© 2017 JBTI. All rights reserved

Article history : received 15 Sep 2017; revised 17 Sep 2017; accepted 28 Ags 2017

1. PENDAHULUAN

Modal sosial adalah konsep yang luas dan ambigu sehingga banyak perspektif, definisi dan level analisis dalam upaya memahami konsep tersebut. Konsep modal sosial berkembang pesat dalam khasanah disiplin ilmu sosial seperti sosiologi, politik, ekonomi dan psikologi. Para ahli mengembangkan konsep modal sosial untuk menjawab sejumlah persoalan dan fenomena kompleks yang berkembang dalam bidang kajiannya.

Dalam studi organisasi dan bisnis, kajian modal sosial dipandang dalam level amatan individu yang berdampak pada sikap dan perilaku individu menjadi penting. Studi ini mengoperasionalkan konsep modal sosial ke dalam sejumlah dimensi dan indikator.

2. KAJIAN TEORI

Dalam studi sosiologi, Coleman (1988) menjelaskan bahwa modal sosial terbangun dari berbagai struktur sosial yang melibatkan hubungan antar pihak. Hubungan antar pihak atau aktor disebut sebagai struktur-struktur sosial yang selanjutnya dikenal sebagai sumberdaya modal sosial.

Sejalan dengan itu Bourdieu (1980) dalam Field (2003) menjelaskan bahwa modal sosial merupakan asset sosial seperti norma, kepercayaan dan jaringan sosial sehingga membuat aktifitas

lebih terkoordinasi sehingga aktifitas individu, kelompok dan masyarakat lebih efisien dan produktif.

Modal sosial juga dipandang oleh Putnam (1995) sebagai kohesifitas antar individu sehingga terbentuk saling percaya (*mutual trust*) di antara mereka. Putnam juga melaporkan bahwa keberhasilan demokrasi suatu wilayah tergantung modal sosial yang dimiliki masyarakat. Penelitiannya menjelaskan bahwa kualitas kehidupan masyarakat USA semakin menurun sejalan dengan menurunnya modal sosial masyarakat. Studi penurunan modal sosial masyarakat dituliskan dalam buku “*bowling alone*”.

Dalam pandangan Fukuyama (1995) konsep modal sosial berakar pada nilai-nilai yang terikat pada budaya. Modal sosial dimaknai sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok masyarakat yang memungkinkan terjalinnya kerjasama di antara mereka seperti berkata benar, kejujuran dan tanggung jawab.

Cairns *et al.* (2003) menunjukkan bahwa pertumbuhan kesejahteraan masyarakat berhubungan dengan pola kepemimpinan yang jujur dan berintegritas. Peran modal sosial mendorong interaksi dimas atas dasar saling percaya dan kerja sama. Dengan demikian jaringan-jaringan, norma-norma dan kepercayaan sosial akan memfasilitas koordinasi dan kerja sama.

Dalam perkembangan selanjutnya modal sosial berperan dalam membangun kesuksesan karir (Burt, 1997; Podolny & Baron, 1997; Gabbay & Zuckerman, 1998; Chi & Mei, 2005) mempengaruhi peningkatan kompensasi eksekutif (Belliveau, O'Reilly & Wade, 1996; Burt, 1997) membantu karyawan memperoleh pekerjaan (Granovetter, 1992; Adler & Kwon, 2002) memfasilitasi pertukaran sumberdaya antar unit dan inovasi (Gabbay & Zuckerman; Tsai & Ghoshal, 1998) mendorong peningkatan modal intelektual (Nahapiet & Ghoshal, 1998) mengurangi turnover karyawan dan memperkuat kewirausahaan (Pennings *et al.*, 1998; Adler & Kwon, 2002). Dalam konteks bisnis di korea, modal sosial merupakan bentuk ikatan hubungan informal yang merupakan kunci sukses peningkatan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok.

A. Level Analisis Modal Sosial

Dalam pandangan Adler dan Kwon (2002) modal sosial dapat dilihat dari berbagai level analisis, karena pemahaman konsep yang demikian elastis. Sebagai contoh Coleman (1988); Putnam (1995) dan Fukuyama (1995) menggunakan level analisis masyarakat dan negara. Sedangkan Nahapiet dan Ghoshal, (1988) serta Tsai dan Ghoshal (1998) menekankan pada unit analisis kelompok. Demikian pula Akdere (2005) melihat modal sosial ke dalam tiga level analisis. Pertama level analisis makro, berkaitan dengan pemerintah, peran hukum, sipil dan kebebasan politik. Pada level meso memperhatikan pada pengembangan kelompok dan organisasi. Sedangkan pada level mikro berkaitan dengan level analisis individu.

B. Modal Sosial pada Level Analisis Individu

Banyaknya definisi modal sosial mendorong pakar organisasi Universitas Gadjah Mada, Djamiludin Ancok (2003) melihat modal sosial dari kaca mata teori-teori dinamika kelompok dan perspektif sifat yang melekat pada individu. Dalam pandangan Adler dan Kwon (2002) dilihat pada tiga perspektif. Pertama adalah perspektif bridging (*bridging views*) berhubungan dengan pihak eksternal. Pada perspektif ini modal sosial dipandang sebagai seperangkat jaringan yang dimiliki individu dalam berinteraksi dengan pihak lain dan lingkungannya. Beberapa kajian yang sejalan dengan perspektif ini adalah *weak tie theory* dan *structural holes theory*.

Perspektif kedua adalah perspektif bonding yang fokus pada aspek internal individu. Dalam perspektif ini menekankan pada kohesifitas jaringan internal, norma-norma, nilai-nilai dan kepercayaan sebagai modal sosial untuk pencapaian tujuan (Tsai & Ghoshal, 1998). Burt (1999) menjelaskan bahwa modal sosial berkaitan dengan potensi individu atau kelompok secara internal. Semakin kohesif secara internal maka akan meningkatkan keefektifan.

Perspektif ketiga adalah kombinasi *bridging* dan *bonding* yang melihat bahwa keduanya tidak saling meniadakan (*mutually exclusive*). Kedua perspektif ini dapat berjalan simultan dalam menjelaskan konsep modal sosial. Konsep multidimensional modal sosial ini didukung Nahapiet dan Ghoshal (1998) yang menjelaskan bahwa modal sosial adalah bentuk hubungan sumberdaya yang melekat pada diri individu, kelompok ataupun jaringan sosial yang dikelompokkan ke dalam dimensi struktural, relasional dan kognitif. Dalam level analisis individu, Chua (2002) menjelaskan mereka yang memiliki modal sosial tinggi, menurut dimensi struktural akan cenderung ingin terlibat dalam aktifitas dan sistem sosial di sekitarnya. Mereka biasanya memiliki peran dalam kelompok, jaringan dan organisasi. Dimensi relasional menjelaskan bahwa mereka yang memiliki modal sosial tinggi lebih fokus pada persahabatan, sikap respek dan kepercayaan. Dari dimensi kognitif, mereka yang memiliki modal sosial tinggi cenderung menyukai identifikasi pada organisasi dan masyarakat yang lebih luas. Secara konseptual, modal sosial yang merupakan kombinasi *bridging* dan *bonding* yang mencakup tiga dimensi, struktural, relasional dan kognitif telah didukung secara empiris. Konsep modal sosial secara empiris dapat membedakan perbedaan sikap dan perilaku individu di tempat kerja khususnya pada situasi-situasi kritis (Tjahjono, 2010; 2011; 2014).

3. METODE PENELITIAN

Studi modal sosial dilakukan melalui studi literatur dan focus group discussion kelompok peneliti psikologi organisasi dilanjutkan dengan pengujian di lapangan. Studi literatur pada jurnal-jurnal internasional bereputasi seperti *Academy of Management Review*, *Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Singapore Management Review*, *Journal of Applied Psychology*, *American Journal of Sociology* dan lain-lain.

Selanjutnya dilakukan diskusi yang melibatkan 4 (empat) peneliti bidang psikologi organisasi yang juga lulusan Magister Sains Psikologi untuk membahas dimensi dan indikator modal sosial.

4. HASIL DISKUSI

Setelah dilakukan studi literatur dan focus group discussion diperoleh 3 dimensi modal sosial dan 12 indikator modal sosial. Kemudian dilanjutkan dengan validasi di lapangan melibatkan responden mahasiswa dan hasil mendukung FGD. Secara konseptual modal sosial adalah properti individu - termasuk di dalamnya karakteristik dan potensi individu - untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan. Modal sosial dikelompokkan ke dalam tiga dimensi penting yaitu struktural, relasional dan kognitif.

Sejalan dengan studi sebelumnya, aspek struktural terkait dengan kecenderungan individu berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, Aspek relasional menunjukkan bahwa individu memiliki nilai-nilai yang berpotensi membangun hubungan sosial seperti kejujuran, kepercayaan dan tanggung jawab. Aspek kognitif menunjukkan bahwa individu senang mengidentifikasi dirinya dengan lingkungan organisasi.

A. Dimensi Struktural

1. Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan di sekitar saya
2. Saya senang berdiskusi dengan teman-teman di sekitar saya
3. Saya ingin terlibat dalam aktifitas organisasi
4. Saya bersedia diminta membantu aktifitas non rutin di dalam organisasi

B. Dimensi Relasional

1. Saya percaya bahwa teman-teman dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saya punya banyak teman yang dapat membantu saya apabila saya menemui kesulitan
3. Saya merasa bertanggung jawab membantu teman-teman saat mengerjakan pekerjaan mereka
4. Saya sering berbagi ide dan gagasan bagi lingkungan kerja saya
5. Saya senang menerima masukan dari teman-teman kerja saya

C. Dimensi Kognitif

1. Saya senang bekerja mewakili organisasi tempat saya bekerja
2. Saya senang berkomunikasi dengan bahasa dan gaya dimiliki organisasi tempat saya bekerja
3. Saya senang apabila orang lain tahu organisasi tempat saya bekerja

5. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil studi dapat dijelaskan bahwa modal sosial dapat dilihat dari analisis individu sebagai karakteristik dan propoerti individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan. Modal sosial adalah kombinasi dari perspektif *bridging* dan *bonding* yang menunjukkan kombinasi eksternal dan internal.

Modal sosial terdiri atas tiga dimensi, yaitu struktural, relasional dan kognitif dan dioperasionalkan ke dalam 12 indikator. Dimensi struktural terdiri atas 4 indikator. Dimensi relasional terdiri atas 5 indikator dan dimensi kognitif terdiri atas 3 indikator.

Konsep, dimensi dan indikator modal sosial perlu ditindaklanjuti dengan pengujian pada berbagai konteks dan setting penelitian. Pengujian pada berbagai studi lapangan dapat memperkaya dan memberikan umpan balik pada konsep, dimensi dan indikator modal sosial ini. Penting mengeksplorasi konsep modal sosial karena konsep ini relatif baru untuk studi dari sisi psikologi dan unit analisis individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P.S. & Kwon, S.W., 2002, Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1):17-40.
- Ancok, D., 2003, *Modal Sosial dan Kualitas Masyarakat*. Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Akdere, M., 2005, Social capital theory and implementation for human resource development. *Singapore Management Review*, 27(2):1-23
- Belliveau, M.A., O'Reilly, C.A. & Wade, J.B., 1996, Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of Management Journal*, 39:1568-1593.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. & Bloodgood, J.M., 2002, Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4): 505-522.
- Burt, R.S., 1997, The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42: 339-365
- Burt, R.S., 1999, *The Gender of Social Capital*. The University of Chicago.
- Cairns, E., Van Till, J. & Williamson, A., 2003, *Social Capital, Collectivism-Individualism and Community Background in Northern Ireland*, A report to the office of the first minister and the deputy first minister and the head of the voluntary and community unit of the department for social development.
- Chi, L.S. & Mei, H.Y., 2005, The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility; moderator or mediator? *Journal of Intellectual Capital*, 3(4):1-16.
- Chua, A., 2002, The influence of social interaction on knowledge creation. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2):191-205.
- Coleman, J.S., 1988, Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94:95-120.
- Couto, R.A., 1997, *Social Capital and Leadership*. Working paper at the Academy of Leadership Press.
- Dess, G.G. & Shaw, J.D., 2001, Voluntary turnover, social capital and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26(3):446-456.
- Fukuyama, F., 1995, *Trust: Social Virtues and The Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton
- Gabbay, S.M. & Zuckerman, E.W., 1998, Social capital in R&D: the contingent effect of contact density on mobility expectation. *Social Science Research*, 27:189-217
- Granovetter, M.S., 1973, The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 22:789-808.
- Kostova, T. & Roth, K., 2003, Social capital in multinational corporation and micro-macro model of its formation. *Academy of Management Review*, 29:297-317.
- Leane, C.R. & Van Burren, H.J., 1999, Organizational social capital and employment practice. *Academy of Management Review*, 24(3):538-555
- Lin, N., 1999, Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1):28-51
- McFadyen, M.A. & Canella Jr, A.A., 2004, Social capital and knowledge creation: diminishing returns of the number and strength of exchange relationships. *Academy of Management Journal*, 47(5):735-746.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S., 1998, Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2):242-266.
- Pennings, J.M., Lee, K. & Witterloostuijn, A., 1998, Human capital, social capital and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4):425-440.
- Podolny, J.M. & Baron, J.N., 1997, Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5):673-693.

- Prusak, L. & Cohen, D., 2011, How to invest in social capital. *Harvard Business Review*, June, 86-96.
- Putnam, R.D., 1993, The prosperous community: social capital and public life. *American Prospect*, 13:35-42.
- Putnam, R.D., 1995, Bowling alone: america's declining social capital. *Journal of Democracy*, 1-8.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Liden, R.C., 2001, A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2):219-237.
- Tjahjono, H.K., 2010, The extension of two-factor model of justice: hierarchical regression test and sample split. *China-USA Business Review*, 9. 39-54.
- Tjahjono, H.K., 2011, The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, 22 (1): 87-103.
- Tjahjono, H.K., 2014, The fairness of organization's performance appraisal, social capital and the impact toward affective commitment. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 21(3): 173-179.
- Tsai, W. & Ghoshal, S., 1998, Social capital and value creation: the role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4):464-476