

Diskriminasi dalam Kerja Kelompok : Studi Kasus Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera

Ainul Mardiyah^{1*}, Dira Kaniya², Dwi Putri Lestari³

^{1,2,3} Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : ^{1*}ainulmardiyah@uinsu.ac.id, ²dirakaniya5@gmail.com, ³lestariidwiputri63@gmail.com

Jalan William Iskandar, Ps. V Medan Estate, Sumatera Utara

Korespondensi penulis : ainulmardiyah@uinsu.ac.id

Abstract. *The phenomenon of discrimination in group task distribution within higher education remains a social issue that rarely receives serious attention, particularly within the Islamic Guidance and Counseling department. This study aims to identify the forms, causes, and potential solutions to discrimination experienced by students in group work contexts. Employing a descriptive qualitative method, data were collected through interviews with four informants. The findings reveal that discrimination arises due to stereotypes, unequal contributions, personal conflicts, and weak group communication. Proposed solutions include random group assignments, clear initial agreements on task distribution, and individual contribution assessments. These findings underscore the importance of instilling values of justice, inclusivity, and collaborative ethics in higher education learning environments.*

Keywords: *discrimination, group work, students.*

Abstrak. Fenomena diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok di perguruan tinggi menjadi isu sosial yang jarang mendapat perhatian serius, khususnya di lingkungan jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk, penyebab, dan solusi diskriminasi yang dialami oleh mahasiswa dalam konteks kerja kelompok. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara dengan empat informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi muncul akibat stereotip, ketimpangan kontribusi, konflik personal, dan lemahnya komunikasi kelompok. Solusi yang ditawarkan meliputi pembentukan kelompok secara acak, kesepakatan pembagian tugas di awal, serta penilaian kontribusi individual. Temuan ini menegaskan perlunya penanaman nilai-nilai keadilan, inklusi, dan etika kolaboratif dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Kata kunci: diskriminasi, kerja kelompok, mahasiswa.

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia pendidikan tinggi, interaksi sosial antar mahasiswa merupakan bagian tak terpisahkan dari proses pembelajaran yang berlangsung di dalam maupun di luar kelas. Salah satu bentuk interaksi yang umum ditemui adalah kerja kelompok, yang sering kali menjadi strategi pembelajaran untuk melatih mahasiswa dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan bertanggung jawab secara kolektif. Di balik manfaat kolaboratif yang diharapkan, kenyataannya masih banyak ditemukan masalah dalam pelaksanaannya, terutama dalam hal pembagian tugas yang tidak merata atau tidak adil. Hal ini menjadi lebih kompleks ketika muncul praktik diskriminasi yang dilakukan oleh satu atau beberapa anggota kelompok terhadap anggota lainnya, berdasarkan alasan-alasan tertentu seperti jurusan, latar belakang daerah, kemampuan akademik, atau bahkan faktor sosial dan ekonomi. Fenomena ini tentu

bertentangan dengan nilai-nilai kebersamaan dan keadilan yang semestinya dijunjung tinggi di lingkungan kampus.

Penyebab dari diskriminasi ini tidak bersifat tunggal, melainkan berasal dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Pertama, adanya stigma atau stereotip sosial yang berkembang di lingkungan kampus terhadap jurusan tertentu, termasuk jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, menjadi akar masalah yang paling sering tidak disadari. Kedua, kurangnya pemahaman mahasiswa tentang pentingnya pembagian tugas yang adil dan kesadaran kolektif mengenai etika kerja sama membuat diskriminasi menjadi hal yang dianggap wajar. Ketiga, lemahnya pengawasan dari dosen atau tenaga pengajar terhadap proses kerja kelompok menyebabkan ketimpangan tersebut terus terjadi tanpa solusi konkret. Terakhir, faktor psikologis seperti rendahnya rasa percaya diri mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam yang pernah mengalami perlakuan diskriminatif juga dapat memperparah situasi karena membuat mereka enggan bersuara atau menuntut keadilan.

Maka dari itu, penting untuk dilakukan kajian secara sistematis guna mengidentifikasi dan memahami penyebab utama dari diskriminasi yang dialami oleh mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam dalam pembagian tugas kelompok di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dengan memahami akar permasalahan, diharapkan pihak kampus dapat merancang langkah-langkah preventif dan solutif, seperti memberikan sosialisasi terkait etika kerja kelompok, membangun budaya akademik yang lebih inklusif, serta memperkuat pengawasan dari dosen terhadap dinamika kelompok. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya mewujudkan lingkungan belajar yang adil, setara, dan bebas dari diskriminasi, khususnya di lembaga pendidikan Islam yang seyogianya menjunjung tinggi nilai-nilai ukhuwah, keadilan, dan empati.

2. KAJIAN TEORI

Dari sudut pandang epistemologi, diskriminasi dipahami sebagai sesuatu yang bisa dipelajari dan diketahui melalui proses-proses ilmiah. Epistemologi membahas bagaimana manusia memperoleh pengetahuan, apa dasar-dasar pengetahuan tersebut, dan bagaimana kebenaran dapat dibuktikan secara rasional atau empiris. Dalam konteks diskriminasi, epistemologi menuntut cara berpikir yang sistematis untuk membuktikan apakah suatu perlakuan benar-benar merupakan bentuk diskriminasi atau hanya perbedaan biasa. Proses ini dapat melibatkan berbagai metode seperti observasi sosial, wawancara, survei, hingga pengumpulan data statistik. Misalnya, ketika seseorang mengklaim telah diperlakukan tidak adil karena latar belakang agamanya, pendekatan epistemologis akan mendorong kita untuk

menguji klaim tersebut melalui bukti-bukti, perbandingan perlakuan terhadap kelompok lain. Dengan pendekatan ini, kita tidak hanya mengandalkan asumsi atau prasangka, melainkan benar-benar menyusun pengetahuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Beranjak ke perspektif ontologi, diskriminasi dipandang sebagai sesuatu yang secara nyata ada dalam kehidupan manusia. Ontologi membahas tentang keberadaan atau hakikat suatu realitas, termasuk apakah suatu gejala sosial benar-benar ada dan dalam bentuk apa ia hadir. Dalam konteks ini, diskriminasi bukan sekadar tindakan individual atau insiden sesaat, melainkan bagian dari struktur sosial yang melekat dalam sistem budaya, hukum, pendidikan, bahkan dalam relasi keseharian. Misalnya, diskriminasi gender yang mengakar di masyarakat patriarkal bisa terlihat dari bagaimana perempuan seringkali tidak diberikan akses yang sama dalam pendidikan, pekerjaan, atau pengambilan keputusan. Diskriminasi dalam arti ontologis juga bersifat sistemik ia tidak selalu tampak secara eksplisit, tetapi bisa hadir dalam bentuk kebijakan atau praktik yang tampak “netral” namun pada kenyataannya merugikan kelompok tertentu. Dengan memahami diskriminasi secara ontologis, kita disadarkan bahwa masalah ini bukan sekadar opini atau persepsi semata, tetapi merupakan kenyataan sosial yang konkret dan berdampak langsung pada kehidupan banyak orang.

Selanjutnya, melalui pendekatan aksiologi, diskriminasi dibahas dalam konteks nilai, etika, dan tujuan dari pengetahuan itu sendiri. Aksiologi dalam filsafat ilmu memfokuskan diri pada pertanyaan tentang “untuk apa” pengetahuan digunakan dan apakah penggunaannya mengandung nilai-nilai kemanusiaan yang layak dijunjung. Dalam kaitannya dengan diskriminasi, pendekatan aksiologis membantu kita menilai apakah suatu tindakan atau sistem sosial sesuai dengan nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Diskriminasi pada dasarnya dianggap bertentangan dengan prinsip etika karena melanggar hak dasar individu untuk diperlakukan secara adil. Oleh karena itu, pengetahuan tentang diskriminasi seharusnya tidak berhenti sebagai teori, tetapi menjadi dasar dalam membangun kebijakan, advokasi sosial, dan pendidikan yang bersifat transformatif. Tujuan akhirnya adalah menciptakan masyarakat yang lebih manusiawi, inklusif, dan bebas dari perlakuan yang merugikan individu berdasarkan identitas atau latar belakangnya (Suyanto, 2024).

Menurut Theodorson diskriminasi merupakan perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorial seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Istilah tersebut biasanya untuk melukiskan suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku tersebut

bersifat tidak bermoral dan tidak demokrasi. Dari pandangan Theodorson dapat dikatakan bahwa diskriminasi juga sebagai perlakuan terhadap individu secara berbeda dengan didasari faktor ras, agama, dan gender. Setiap pelecehan, pembatasan, atau pengucilan terhadap seseorang atau kelompok lain termasuk tindakan diskriminatif.

Interaksi sosial antarmahasiswa dalam lingkungan pendidikan tinggi tidak hanya sebatas kegiatan akademik, melainkan juga mencerminkan dinamika nilai, norma, dan relasi kekuasaan yang berkembang di ruang-ruang kampus. Salah satu bentuk interaksi yang lazim adalah kerja kelompok, yang idealnya menjadi sarana untuk menumbuhkan tanggung jawab kolektif, komunikasi, serta sinergi antarindividu dalam proses pembelajaran. Namun, dalam praktiknya, kerja kelompok sering kali menyisakan ketimpangan kontribusi dan munculnya bentuk-bentuk diskriminasi yang tidak kasatmata. Diskriminasi dalam konteks ini bukan hanya menyangkut perlakuan tidak adil, tetapi juga mencerminkan konstruksi sosial yang eksklusif berdasarkan persepsi subjektif terhadap kemampuan dan latar belakang mahasiswa tertentu.

Khususnya di Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam, fenomena diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok menunjukkan adanya persoalan struktural dan kultural yang perlu ditelaah secara ilmiah. Mahasiswa yang dianggap tidak aktif, kurang kompeten, atau berasal dari latar sosial tertentu kerap dikucilkan dalam penugasan akademik kelompok. Lebih dari sekadar ketimpangan teknis, fenomena ini mencerminkan adanya praktik penilaian sosial yang sarat prasangka dan mengabaikan prinsip keadilan serta kolaborasi. Oleh karena itu, penting dilakukan studi yang secara mendalam mengkaji bentuk-bentuk diskriminasi tersebut, faktor penyebabnya, serta strategi pencegahannya dalam konteks pendidikan Islam.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap empat informan mahasiswa Bimbingan dan Penyuluhan Islam dari berbagai semester di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang memiliki pengalaman langsung dengan dinamika kerja kelompok yang mengandung praktik diskriminatif. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dimulai dari reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan tematik. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi dan member checking.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Diskriminasi Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam Dalam Pembagian Tugas Kelompok Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

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 Adinda Nurfadillah Azmi, M. Dzaki Fadillah, Sarah Ramadani, dan Tiara Hendi Zahrani. 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:

Tabel 1

No.	Nama	Program Studi	Nim	Semester
1.	Adinda Nurfadillah Azmi	Bimbingan penyuluhan islam	0102222078	6 (Enam)
2.	M. Dzaki Fadillah	Bimbingan penyuluhan islam	0102222050	6 (Enam)
3.	Sarah Ramadani	Bimbingan penyuluhan islam	0102242037	2 (Dua)
4.	Tiara Hendi Zahrani	Bimbingan penyuluhan islam	0102242042	2 (Dua)

Berdasarkan wawancara dengan Adinda, diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok terjadi karena adanya anggapan terhadap mahasiswa yang kurang aktif dalam perkuliahan. Ia menceritakan bahwa pernah ada seorang teman sekelas yang tidak mendapatkan kelompok karena kontribusinya dalam tugas-tugas sebelumnya dianggap sangat minim. Mahasiswa tersebut akhirnya tersisih karena dinilai tidak bisa diajak bekerja sama dan hanya menjadi beban dalam kelompok.

Sementara itu, Dzaki mengungkapkan pengalaman serupa. Ia menyampaikan bahwa salah satu anggota kelompoknya jarang aktif berdiskusi dan sering kali sulit dihubungi saat proses pembagian tugas berlangsung. Akibatnya, anggota tersebut tidak lagi dilibatkan dalam tugas-tugas selanjutnya. Menurut Dzaki, sikap tidak peduli dan kurangnya komunikasi dari anggota tersebut menjadi pemicu munculnya perlakuan diskriminatif dari kelompok terhadapnya.

Berbeda dengan sebelumnya, Sarah lebih menyoroti ketidakadilan dalam pembagian peran. Ia pernah mengalami situasi di mana anggota kelompoknya enggan terlibat dalam proses penyusunan makalah. Temannya cenderung malas, tidak ikut berdiskusi, dan hanya ingin menerima hasil akhir tanpa berkontribusi. Walaupun temannya tetap dimasukkan dalam kelompok agar tugas bisa selesai tepat waktu, namun ia hanya diberi tugas ringan atau sekadar dicantumkan namanya tanpa peran aktif. Menurut Sarah, kondisi seperti ini menjadi salah satu bentuk diskriminasi karena tidak ada keadilan dalam tanggung jawab.

Sedangkan Tiara mengangkat persoalan diskriminasi dari sudut perbedaan gender dan sikap pasif anggota lain. Dalam kelompok yang hanya terdiri dari tiga orang dirinya sebagai satu-satunya perempuan, dan dua laki-laki, Tiara merasa harus memikul hampir seluruh tanggung jawab. Kedua rekannya tidak pernah berinisiatif atau menyelesaikan tugas tanpa diingatkan. Akhirnya, ia mengerjakan sendiri makalah dan presentasi karena khawatir tugas tidak selesai tepat waktu. Bagi Tiara, kondisi ini mencerminkan ketimpangan kerja dalam kelompok yang juga bisa disebut sebagai bentuk diskriminasi terselubung.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui penyebab terjadinya diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok yang kerap terjadi dalam proses perkuliahan. Salah satu alasan munculnya perlakuan tidak adil dalam pembagian tugas kelompok di perkuliahan adalah karena penilaian pribadi antaranggota. Mahasiswa yang terlihat lebih aktif, memiliki prestasi, atau dikenal luas di kelas sering kali dipercaya untuk mengerjakan bagian-bagian penting, seperti menyusun inti pembahasan atau mempresentasikan hasil kerja. Sebaliknya, mahasiswa yang cenderung pendiam, kurang menonjol, atau belum akrab dengan anggota lain biasanya hanya diberikan peran kecil seperti mengetik atau mencari data. Hal ini menunjukkan bahwa tugas tidak selalu dibagi berdasarkan kemampuan, melainkan lebih pada anggapan dan kebiasaan yang belum tentu objektif.

Di sisi lain, pembagian yang tidak merata juga kerap muncul karena minimnya komunikasi terbuka dalam kelompok. Saat kelompok dibentuk dengan tergesa-gesa atau tanpa diskusi mendalam, keputusan soal pembagian peran sering kali ditentukan oleh satu atau dua orang yang lebih dominan. Situasi ini membuat anggota lain kesulitan menyampaikan pendapat atau menunjukkan kemampuannya. Akibatnya, proses kerja menjadi timpang dan tujuan kerja sama yang seharusnya dicapai melalui tugas kelompok justru tidak maksimal.

Menurut Kesimpulan kami, ketidakadilan dalam pembagian tugas kelompok penyebabnya sering terjadi karena penilaian subjektif. Mahasiswa yang terlihat aktif biasanya diberi peran penting, sedangkan yang pendiam hanya diberi tugas ringan. Selain itu, kurangnya komunikasi dalam kelompok membuat keputusan sering diambil sepihak, sehingga kerja sama jadi tidak seimbang.

Bentuk Diskriminasi Yang Dialami Atau Disaksikan Oleh Mahasiswa Dilingkungan Kampus, Terutama Yang Berkaitan Dengan Pembagian Tugas Kelompok

Berdasarkan hasil wawancara dengan Adinda, salah satu mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, ia menyampaikan bahwa dirinya pernah mengalami situasi yang kurang menyenangkan dalam konteks pembagian kelompok tugas di perkuliahan. Ia menjelaskan bahwa pada suatu waktu,

saat proses pembagian kelompok tugas berlangsung, terdapat kejadian di mana seorang mahasiswa yang dikenal kurang aktif dalam kegiatan perkuliahan tidak mendapatkan kelompok, hal ini disebabkan oleh minimnya kontribusi yang bersangkutan dalam pengerjaan tugas-tugas sebelumnya.

Selain itu Dari hasil wawancara dengan Dzaki, dia juga mengalami hal yang sama dengan salah satu teman sekelasnya kurang aktif saat diskusi kelompok, teman sekelasnya juga sering susah dihubungi ketika kami membagi tugas atau mencari materi. Mungkin karena itu, Dzaki dan teman-teman merasa dia kurang peduli terhadap kelompok. Bentuk diskriminasi yang terjadi menurut Dzaki, seperti jarang berpartisipasi dalam diskusi dan sulit dihubungi, cenderung tidak dilibatkan lagi dalam pembagian tugas selanjutnya.

Sarah mengatakan bahwa ia juga pernah mengalami situasi di mana anggota kelompoknya tidak mau terlibat aktif dalam pembuatan makalah. Temannya cenderung malas, tidak mau ikut diskusi, dan hanya ingin menerima hasil akhir tanpa ikut berproses. Tapi, karena Temannya tetap bagian dari kelompok dan tidak bisa ditinggalkan begitu saja, kami tetap memasukkannya ke dalam tim. Kalau dia dibiarkan sendiri atau dikeluarkan dari kelompok, maka bisa membuat tugas jadi tertunda dan dosen bisa marah karena tidak tepat waktu. Jadi, meskipun ada anggota yang kurang kontribusi, kelompok tetap harus menanggung bersama supaya tugas bisa selesai tepat waktu. Menurut saya, situasi seperti ini juga jadi pemicu munculnya diskriminasi, karena anggota yang dianggap “tidak bisa diajak kerja sama” sering kali hanya diberi tugas ringan atau bahkan diabaikan perannya.

Berdasarkan pengalaman yang diceritakan dalam wawancara Tiara, Dia menjelaskan dalam satu kelompok, anggotanya hanya tiga orang saya sendiri sebagai satu-satunya perempuan, dan dua teman laki-laki. Sejak awal pembentukan kelompok, saya sebenarnya sudah merasa kurang nyaman karena kedua rekan saya ini cenderung pasif. Mereka tidak pernah menawarkan diri untuk memulai atau menyelesaikan bagian tugas tertentu. Semuanya terasa seperti harus saya yang gerakkan duluan. Kalau tidak saya ingatkan, mereka seolah tidak merasa punya tanggung jawab terhadap tugas kelompok ini.

Akhirnya, pekerjaan seperti membuat makalah dan menyusun slide PowerPoint semuanya saya kerjakan sendiri. Bukan karena saya ingin terlihat paling aktif atau paling bisa, tapi karena saya khawatir tugasnya tidak selesai kalau saya hanya menunggu mereka bergerak. Padahal namanya tugas kelompok, seharusnya ada pembagian kerja yang adil, bukan hanya satu orang yang bekerja sedangkan dua lainnya diam saja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat kami simpulkan bahwa bentuk diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok di kalangan mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam terjadi

karena beberapa faktor, seperti anggapan terhadap teman yang kurang aktif, sulit dihubungi, atau dianggap tidak berkontribusi. Mahasiswa yang dianggap pasif sering kali diabaikan atau tidak dilibatkan secara adil dalam pembagian tugas. Selain itu, adanya perbedaan gender dalam kelompok juga bisa memicu beban kerja yang tidak seimbang, seperti yang dialami oleh mahasiswa perempuan yang harus mengerjakan sebagian besar tugas karena anggota lain tidak proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi, kerja sama, dan sikap saling menghargai menjadi penyebab utama munculnya diskriminasi dalam kelompok belajar.

Faktor-Faktor Apa Yang Menjadi Penyebab Munculnya Diskriminasi Terhadap Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam Dalam Kerja Kelompok

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa diskriminasi dalam kerja kelompok tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan sikap, pengalaman personal, serta dinamika sosial antar mahasiswa. Faktor-faktor ini berperan dalam membentuk pola pikir dan perilaku yang mengarah pada pengucilan atau perlakuan yang tidak adil terhadap anggota kelompok tertentu.

Salah satu penyebab yang paling menonjol adalah kurangnya kontribusi dari anggota kelompok dalam pelaksanaan tugas. Hal ini diungkapkan oleh Adinda, mahasiswa tersebut memang memiliki kecenderungan untuk tidak memberikan upaya maksimal atau kontribusi nyata, khususnya dalam pengerjaan tugas-tugas penting seperti pembuatan makalah. Akibat dari sikap tersebut, teman-teman sekelas lainnya menjadi enggan untuk bekerja sama atau membentuk kelompok dengannya, karena merasa bahwa hal itu akan membebani mereka secara tidak adil. Selain karena kontribusi yang tidak merata, diskriminasi juga dipicu oleh adanya kecenderungan mahasiswa memilih anggota kelompok berdasarkan seberapa besar kontribusi dan keaktifannya dalam diskusi.

Dzaki juga mengatakan, mungkin diskriminasi ini terjadi karena mereka ingin melibatkan orang-orang yang dianggap aktif dalam berdiskusi, supaya kelompoknya bisa mendapatkan nilai yang tinggi, mereka cenderung memilih orang-orang yang aktif dalam berdiskusi karena takut kalau mengajak anggota yang kurang aktif, nilai kelompoknya tidak akan sesuai dengan harapan atau standar yang mereka inginkan, sehingga mereka merasa lebih aman jika bekerja sama dengan orang-orang yang benar-benar terlihat berkontribusi secara maksimal. Dari situ, Dzaki rasa itulah penyebab terjadinya diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok.

Sedangkan Sarah menjelaskan Kalau dari pengalaman saya, salah satu penyebab terjadinya diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok itu biasanya muncul saat awal pembentukan kelompok. Misalnya, ketika dosen membagi secara acak atau berdasarkan absen,

ada mahasiswa yang menolak satu kelompok dengan orang tertentu karena pernah punya masalah pribadi sebelumnya. Contohnya, si A dimasukkan ke dalam kelompoknya si B, tapi si A tidak mau karena pernah ada konflik atau nggak cocok. Hal-hal seperti ini bikin proses pembagian kelompok jadi nggak berjalan dengan lancar dan akhirnya terjadi pengelompokan berdasarkan kedekatan pribadi, bukan berdasarkan kemampuan atau keadilan.

Tiara sebagai narasumber mengungkapkan bahwa salah satu hal yang membuatnya frustrasi adalah faktor lambatnya respons dari teman-teman sekelompok saat pembagian tugas dilakukan. Ia sering mengalami situasi di mana pesannya di grup hanya dibaca tanpa dibalas, atau baru mendapatkan tanggapan setelah waktu yang lama, dan itupun tanpa solusi yang jelas. Hal ini membuatnya merasa seperti bekerja sendiri dan tidak mendapat dukungan dari anggota kelompok lainnya. Meskipun ia memahami bahwa setiap orang memiliki kesibukan masing-masing, Tiara menekankan pentingnya rasa tanggung jawab bersama sebagai satu tim. Ketika komunikasi tidak berjalan baik, muncul rasa terabaikan yang pada akhirnya memperkuat kesan diskriminasi terhadap individu yang lebih proaktif.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, kesimpulan kami diskriminasi dalam kerja kelompok di kalangan mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam muncul karena berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut meliputi kurangnya kontribusi dari anggota kelompok, keinginan untuk memilih teman yang dianggap aktif agar tugas berjalan lancar, pengalaman konflik pribadi yang memengaruhi pembentukan kelompok, serta lemahnya komunikasi antaranggota. Mahasiswa yang dinilai pasif atau tidak bertanggung jawab sering kali tidak dilibatkan secara adil, sedangkan mahasiswa yang aktif merasa terbebani karena harus menanggung tugas lebih banyak. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, rasa tidak dihargai pun muncul, dan hal ini semakin memperkuat kesenjangan serta perlakuan tidak setara dalam kelompok. Maka dari itu, penting adanya kesadaran bersama akan nilai keadilan, keterbukaan, dan kerja sama tim demi menciptakan suasana belajar yang sehat dan inklusif di lingkungan kampus.

Solusi yang dapat ditawarkan untuk mengurangi atau menghilangkan praktik diskriminasi dalam kerja kelompok di lingkungan kampus

Praktik diskriminasi dalam kerja kelompok di kalangan mahasiswa Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tidak dapat dipandang sebagai persoalan sepele. Sebagai mahasiswa yang kelak menjadi pendamping, konselor, dan penyuluh masyarakat, penting bagi setiap individu untuk menumbuhkan kesadaran akan nilai-nilai keadilan, empati, serta kerja sama yang inklusif. Oleh karena itu, berbagai solusi strategis perlu ditawarkan guna mengurangi dan menghilangkan bentuk diskriminasi dalam kerja kelompok.

Menurut Dzaki solusi yang paling efektif untuk mengatasi diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok adalah dengan cara pembagian anggota secara acak, misalnya seperti menarik nomor secara bergiliran seperti arisan. Dengan cara ini, tidak ada alasan bagi siapa pun untuk menolak atau mengabaikan anggota yang dianggap kurang aktif, karena semua sudah ditentukan secara adil dan random melalui nomor yang dicabut tadi, Tapi kalau ada dosen yang memang mau membagi anggota kelompok secara acak seperti itu, saya rasa tidak masalah dan justru bisa membantu mengurangi diskriminasi dalam pembagian tugas yang terpenting tidak adanya pembagian kelompok secara sendiri.

Senada dengan Dzaki, Sarah juga menyampaikan pendapat serupa, supaya masalah diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok ini nggak terus-terusan terjadi, dosen sebaiknya membagi kelompoknya secara acak. Misalnya kayak sistem undian atau cabut nomor gitu. Jadi, kita nggak bisa pilih-pilih teman sendiri, dan semua punya kesempatan yang sama untuk kerja sama dalam kelompok. Dengan begitu, nggak ada lagi alasan buat nolak seseorang cuma karena dianggap nggak aktif atau punya masalah pribadi sebelumnya.

Terus, alangkah baiknya juga kalau dari awal, setiap kelompok punya kesepakatan pembagian tugas yang jelas. Bisa ditulis secara tertulis, gitu, kayak semacam perjanjian internal kelompok. Jadi semua anggota tahu tanggung jawabnya masing-masing dan nggak ada yang bisa lepas tangan. Terakhir, menurut saya penilaian dari dosen itu jangan cuma dilihat dari hasil akhir kelompok aja, tapi juga dari kontribusi tiap orang. Karena kadang ada yang cuma ikut-ikutan, tapi dapat nilai sama rata. Nah, itu yang bikin orang jadi males kerja dan akhirnya nyusahin teman sekelompok.

Sementara itu, solusi dari Tiara lebih menekankan pentingnya komunikasi dan tanggung jawab bersama dalam kelompok, biar kerja kelompok nggak berat sebelah, enaknyanya dari awal kita sepakatin pembagian tugas sama deadline-nya supaya semua paham tanggung jawab masing-masing. Penting juga kita buat aturan kecil di grup chat supaya tiap orang harus cepat balas, biar komunikasi nggak terhambat. Intinya, jangan sampai semua beban cuma jatuh ke satu orang, tapi kita sama-sama ingat dan bantu supaya kerja kelompok bisa berjalan lancar dan nggak bikin stres.

Sebagai penutup dari temuan ini, kami menyimpulkan bahwa praktik diskriminasi dalam kerja kelompok tidak bisa dibiarkan terus berlangsung, apalagi di lingkungan mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam yang kelak akan terjun langsung sebagai pendamping masyarakat. Untuk mengurangi bahkan menghilangkan diskriminasi tersebut, diperlukan beberapa solusi yang bisa diterapkan secara nyata. Pertama, pembentukan kelompok sebaiknya dilakukan secara acak, misalnya melalui undian atau sistem nomor, agar tidak ada lagi

pemilihan anggota berdasarkan kedekatan pribadi atau penilaian sepihak. Kedua, setiap kelompok perlu membuat kesepakatan pembagian tugas yang jelas sejak awal, sehingga semua anggota memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Ketiga, komunikasi aktif harus dijaga, seperti membuat aturan sederhana di grup untuk merespons pesan tepat waktu. Dan terakhir, dosen diharapkan tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memperhatikan kontribusi tiap anggota agar penilaian lebih adil. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan kerja kelompok bisa berjalan lebih sehat, adil, dan tanpa ada yang merasa dikucilkan.

5. KESIMPULAN

Dari keempat narasumber tersebut, penyebab utama terjadinya diskriminasi dalam pembagian tugas kelompok itu beberapa hal. Pertama, banyak anggota yang dianggap kurang aktif atau susah diajak berdiskusi, sehingga teman-temannya merasa kurang nyaman untuk melibatkan mereka dalam tugas penting. Kedua, terkadang ada masalah pribadi atau ketidaksukaan antara anggota kelompok. Ketiga, komunikasi yang baik dan kesepakatan awal membuat pembagian tugas. Selain itu, banyak anggota kelompok yang takut kalau harus bekerja dengan teman yang jarang berkontribusi. Akibatnya, kondisi ini akhirnya memicu diskriminasi terselubung yang membuat beberapa anggota merasa tidak dihargai dan kurang mendapat kesempatan menunjukkan kemampuannya. Salah satu solusi terbaik yang diusulkan adalah supaya dosen membagi kelompok secara acak, misalnya dengan cara undian atau sistem nomor, agar mahasiswa punya kesempatan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Danandjaja, J. (2002). *Folklor Indonesia: Ilmu gosip, dongeng, dan lain-lain*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Fishbein, H. D. (2002). *Peer prejudice and discrimination: The origins of prejudice* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fulthoni, A., Suparman, T., & Wibowo, R. (2009). *Memahami diskriminasi*. Jakarta: ILRC.
- Fulthoni. (2024). Diskriminasi sosial dalam perspektif pendidikan multikultural. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 5–8.
- Justine, F. Y., Abdullah, R., & Siregar, N. (2023). Pencegahan diskriminasi dalam lingkungan mahasiswa. *Suara USU*. <https://suara.usu.ac.id> (Jika ada link, bisa dicantumkan lengkap)
- Liliweri, A. (2005). *Prasangka & konflik: Komunikasi lintas budaya masyarakat multikultur*. Yogyakarta: LKiS.
- Miharso, V. (2009). *Perjuangan hak-hak sipil di Amerika dan implikasinya bagi Indonesia: Membongkar pemikiran Martin Luther King Jr dan Malcolm X*. Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana UGM.
- Nugraha, D. (2020). Urgensi pendidikan multikultural di Indonesia. *Jurnal Pendidikan PKN (Pancasila dan Kewarganegaraan)*, 1(2), 140.
- Suyanto. (2024). *Filsafat ilmu: Paradigma & perubahan ilmiah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suzuki, J. (1969). *Gendai no sabetsu to henken: Mondai no honshitsu to jitsujou*. Tokyo: Shinsensha.
- Theodorson, G. A., & Theodorson, A. G. (1979). *A modern dictionary of sociology*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Tom, R. B. (2011). Towards a theory of structural discrimination. In *Cambridge University Press* (pp. 152–172).
- Widya, I. (2014). *Gakureki Shakai dalam drama Dragon Zakura* [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas Bina Nusantara.