



### Penetrasi Sosial dalam Persahabatan Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam

Armawati Arbi<sup>1</sup>

Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

\*Email : [armawati.arbi@uinjkt.ac.id](mailto:armawati.arbi@uinjkt.ac.id)

#### ABSTRACT

*The competency of students can solve their problems in organisation that will increase their competencies of intrapersonal and interpersonal communication. Models of friendship and models of conflicts of KPI students also portray their quotients. Social penetration trained by family, organization, and enviroment. This research has found that various friendship Models on KPI Students supports social penetration in Faculty Dakwah and Communication. The constructive coflicts has supported social penetration. In contrary, the destructive conflict occured De-social penetration. The factors increase social penetration that are the models of Friendship, a proud leader, on time in meeting, loyalist, spirit, apreciation, and educative sanctions. Social penetration of students in organization has achieved Exchange Attitude layer In contrary, the factors stimulated de-social penetration that are the destructive conflict, schedule organization were not running well because leader and some members were not commite and not consistent. De- social penetration back to orientation layer. They have withdrawn communication when they have undergone misunderstanding..*

**Keywords:** Friendship, Social Penetration, Islamic Communication and Broadcasting.

#### ABSTRAK

Kompetensi mahasiswa dapat memecahkan masalahnya di organisasi, akan meningkatkan kompetensi komunikasi intrapribadi dan komunikasi antarpribadi. Model persahabatan dan konflik mahasiswa KPI akan menggambarkan kecerdasan mereka. Penetrasi sosial dilatih oleh keluarga, organisasi, dan lingkungan. Penelitian ini menemukan model-model persahabatan mahasiswa KPI di Fakultas Ilmu Dakwah dan ilmu Komunikasi yang mendukung penetrasi sosial. Faktor-faktor yang membangun penetrasi sosial, adalah model keakrabanya, kagum terhadap pimpinan organisasi, jadwal rapat yang tepat, loyal, semangat, penghargaan, dan saksi yang edukasi. Penetrasi sosial mahasiswa di organisasi mencapai lapisan Menuju Pertukaran Sikap. ( lapisan 2). Sebaliknya, faktor-faktor mendorong De- penetrasi sosial, adalah model konflik yang merusak, jadwal yang tidak komitmen dan tidak konsisten. De-Penetrasi sosial kembali ke lapisan awal. Mahasiswa memilih menarik diri ketika mereka mengalami salahpahaman.

**Kata Kunci:** Persahabatan, Penetrasi Sosial, Komunikasi dan Penyiaran Islam.

---

\* Penulis Korespondensi

## PENDAHULUAN

Dakwah *Fardiyah* menurut Ali Abdul Halim Mahmud (1995: 29) ialah ajakan atau seruan ke jalan Allah yang dilakukan seorang dai (Penyeru) kepada orang lain secara perorangan dengan tujuan memindahkan al mad'u atau khalayak pada keadaan yang lebih baik dan diridhoi Allah.(Mahmud 1995). Dakwah *fardiyah* sebaiknya diperbanyak untuk memperkuat profesinya. Definisi tersebut menjelaskan dakwah *fardiyah* melalui pendekatan antarpribadi. Dakwah *fardiyah* bisa melakukan kaderisasi dalam membangun kecerdasan, kebiasaan, dan karakter.

Ali Abdul Halim (1995: 310) juga mengatakan dakwah *fardiyah* sebagai pendidikan paripurna, maksudnya adalah pendidikan yang padat dan terpusat karena membutuhkan persahabatan, persaudaraan, pendampingan,, pemeliharaan, dan pengawasan. Hal ini sukar dicapai dengan pendekatan dakwah lainnya, seperti dakwah Ammah. Organisasi formal, informal, dan non-formal membantu pengkaderan tersebut, seperti sekolah, masjid, dan organisasi mahasiswa.

Mahasiswa melatih diri dalam memilih konflik yang konstruktif atau destruktif merupakan cerminan kecerdasannya. Kecerdasan tersebut hasil pendidikan di rumah, di organisasi, dan lingkungannya (Chodijah, 2016).

Perbedaan dengan penelitian saat ini ketika menelusuri Penetrasi Sosial, ditemukan lebih banyak pesahabatan di dunia maya. Sedangkan penelitian ini fokus pada persahabatan tatap muka di organisasi. Ditemukan artikel yang membahas mahasiswa, ternyata berkaitan dengan pelatihan menangani konflik, pemimpin masa depan dan kecerdasan.

Melihat suatu hubungan komunikasi diadik atau relasional kekuatan data, teori eskalasi dan de-eskalasi hubungan komunikasi. Melihat faktor-faktor apa yang menjadi naik dan turunnya hubungan. Teori ini bisa digambarkan ke dalam grafik

hubungan A dan B. Sedangkan Penetrasi Sosial suatu hubungan relasional menyusup dari lapisan luar 1, ke lapisan 2 ke dalam, lapisan 3 ke dalam, dan lapisan 4 terdalam. Lapisan paling luar 1. Tahap Orientasi membuka data kultural dan sosiologis, Lapisan 2. Menuju sikap mengelupas data kultural, sosiologis, dan psikologis. Namun data tersebut kadang-kadang salah tafsir. Lapisan 3 Pertukaran sikap, keduanya saling berbagi data dan menerimanya. Lapisan 4. Pertukaran stabil saling berbaginya kedua belah pihak secara mantap. Proses ini digambarkan berupa bawang.

Daneil TL Shek dan Cecilia (2016) menyarankan a service leader atau pelayan publik sebaiknya memiliki kompetensi kecerdasan intelektual( IQ), Kecerdasan emosi (EQ), Kecerdasan menghadapi tantangan (AQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Mereka mengkorelasikan kompetensi intrapersonal dengan pelayanan publik dan cara meningkatkan kompetensi tersebut. Daniel dan Cecilia (2016) juga mengkaji literatur Kepemimpinan, menemukan kompetensi EQ penting dalam kualitas Kepemimpinan Masa depan. Ia mempromosikan EQ dan menghargai mahasiswa pada jurusan Politehnik di Hongkong dengan Tema *Tomorrow 's Leader*. Ia mengusulkan kompetensi Komunikasi intrapribadi menjadi pedoman perkuliahan, materi, dan hasil belajar (Shek 2016).

Model persahabatan mahasiswa jurusan KPI UIN Jakarta di Keluarga telah dipublikasikan pada Jogja International Conference on Communication ( JICC , 21-22 Nov 2012, h. 920-928). Dari jurusan KPI semester 6 kelas A-E yang berjumlah 180 mahasiswa, ditemukan mereka memilih sahabatnya di keluarga, dari urutan pertama adalah kakak, kemudian adik, ibu, dan bapak. Bersahabat dengan bapak hanya dua mahasiswa pada kelas yang berbeda. Dan akhirnya satu mahasiswa dengan sepupu. Penelitian ini menjawab pertanyaan pertama, mengenai faktor-faktor menaikkan dan menurunkan hubungan komunikasi

Persahabatan Mahasiswa KPI di keluarga.

Mendukung pentingnya peran keluarga dan peran ayah dari hasil penelitian 2012 di atas, ternyata UNICEF mengungkapkan bahwa anak-anak berusia 3-4 tahun di 74 negara, tidak mendapatkan kesempatan bermain dengan ayahnya. Sukiman sebagai direktur Pembinaan Pendidikan Keluarga Kemendikbud mengungkapkan pentingnya peran ayah dalam pengasuhan dan pendidikan anak. Setiap 12 November adalah Hari Ayah, diperingati pertama kalinya di Pendopo Gede Balai Kota Solo pada tahun 2006. (Rubrik Didaktika, Republika, 6 November 2017, h.5).

Beberapa penelitian membahas Penetrasi Sosial ini yang ditemukan pada Jurnal Internasional di Scopus, berkaitan dengan Pengungkapan Diri melalui *Computer Mediated Communication* (CMC). Penelitian persahabatan dan kedekatan menggunakan CMC, *pertama*, Yang M.L, Yang CC, Chio W.B (2010) focus kepada adanya perbedaan Pengungkapan Diri Seksual Remaja terjadi di dunia Nyata dan ruang Maya Siber. Dari 419 Remaja Taiwan membahas topik seksual, yang berkaitan dengan kedekatan hubungan yang beragam. Kehidupan yang nyata, kedua remaja Pria dan Wanita, menunjukkan adanya keinginan seksual dan kedekatan hubungan. Perbedaan Pria dan Wanita ini berkaitan dengan model Penetrasi Sosial. (Yang ML 2010).

*Kedua*, Tang JH dan Wang CC (2012) mendalami topik-topik para Blogger. Dari 1027 Taiwanese Bloggers berpartisipasi dalam survey. Diungkap sembilan topik curhatan para Blogger. Curhatan tersebut mengenai topik Sikap, Tubuh, Uang, pekerjaan, perasaan, pribadi, minat, pengalaman, dan topik yang tidak dikelompokkan. Target khalayak tertuju pada khalayak *on-line*, kawan baik, dan orang tua. (C.C 2012).

*Ketiga*, D Panos (2014) menyoroti bagaimana manajemen informasi pada Komunikasi Antarpribadi (KAP) melalui

CMC. Dari 458 pengguna internet diwawancarai dari 24 negara. Hasil penelitiannya adanya signifikan Persepsi Pengguna, mengenai Derajat Keamanan dan Familiar Web 2.0 antara sebelum dan sesudah pada Era Web 2.0. Berdasarkan Teori Penetrasi Sosial, makalah ini menyarankan model Integrative Manajemen Informasi Pribadi bagi pemahaman mekanisme Manajemen Informasi Pribadi pada KAP dapat diterapkan pada keduanya, *on line* (CMC) dan *off-line* (tatap muka) pada konteks tertentu. (D 2014).

Wang S.S (2016) Batasan budaya Jepang eksternal adalah Jepang memiliki tingkat tertinggi penggunaan Twitter melalui lensa ekologi sosiologi dan karakter CMC. Ditemukan mobilitas relasional dan intensitas berbagi informasi sangat menentukan. Hubungan positif pengungkapan diri di Twitter dan komitmen relasional. Hubungan positif antara komitmen relasional dan intensitas Penggunaan Twitter juga didukung. Norma budaya Jepang yang *off-line* juga dikomunikasikan pada dunia Virtual. (SS 2016).

Lee Y.C dan Lin S (2017) mengungkap investigasi komunikasi proyek dari anggotanya melalui IM (Instant message) aplikasi, seperti Line dan Skype. Dengan Teori Penetrasi Sosial mendiskusikan komunikasi horizontal di antara anggota proyek. Dan juga mengidentifikasi Pengungkapan Diri, Kehadiran Sosial, Keinginan tahunan Sosial. Hasil Penelitian ini menunjukkan Pengungkapan Diri, Kehadiran Sosial, dan Keingintahuan Sosial mempengaruhi komunikasi. Adanya taktik penguatan kehadiran sosial mendorong persepsi individu dan rekonsialisasi emosi. (S 2017).

Pu. W dan Thacher 2017 melihat fenomena Pengungkapan diri atau curahan hati pada Platform media sosial semakin meningkat dan menarik perhatian penelitian IS (Informations System). Kajian ini berhubungan dengan kepercayaan individu, seperti sadarnya akan privasi, keuntungan,

dan pengorbanan/biaya penggunaan SNS (Social Network Sites), kurangnya penelitian menguji bagaimana karakter platform itu sendiri membentuk Prilaku Self-Disclosure.(Pu 2017).

Penelitian-penelitian di atas membahas persahabatan melalui CMC. Sedangkan penelitian ini persahabatan melalui tatap muka dalam organisasi. Penelitain yang mirip dengan artikel ini, seperti Chornet Roses (2010) menunjukkan pemahaman mahasiswa terhadap premis penetrasi sosial, berdasarkan pengetahuan awal mahasiswa dalam mengajar Penetrasi Sosial. Mahasiswa akan menerapkan pemahamannya.(Roses 2010).

Chen Y.W dan Nakazawa (2009) membahas Pengaruh budaya kolektif-Individual dan keakraban relasional terhadap Pengungkapan Diri dalam konteks Persahabatan antarbudaya dan persahabatan antarras dari sisi Pandangan Penetrasi Sosial. Dari 252 partisipan merespon dan ditemukan 1), keintiman relasional berkorelasi positif dengan enam topik dan empat di luar dari lima dimensi Pengungkapan diri. 2), budaya individualism sangat berpengaruh dari lima dimensi Pengungkapan diri, 3). Seseorang bercermin pada orang yang antarbudaya dan antarras pada semua topik dan dari sisi positif dan negatif Pengungkapan Diri . Keintiman relasional memiliki dampaknya lebih besar, persahabatan antar budaya dan ras. (Chen, 2009). Kemudian mereka menguji bagaimana tipe persahabatan, tingkat persahabatan, dan latar belakang budaya mempengaruhi luasnya Pengungkapan diri). Breadth of Self-Disclosure (BSD) diukur dengan enam topik. Nilai tertinggi menunjukkan besarnya keinginan untuk bercakap-cakap tentang topik yang beragam. Dengan Analisis Faktor digunakan dengan Multi-Indicators, Multi-Causes model mengontrol pengaruhnya. (Chen 2012).

Peterson A dan Khalimzoda (2015) mengangkat permasalahan mahasiswa di Universitas antara mahasiswa lokal dan

mahasiswa asing. Kurangnya batasan manajemen Privasi dan pengungkapan diri. Artikel ini menganalisa ketrampilan manajemen Privasi Lokal dan Asing. Dan mengungkapkan bagaimana keamanan Informasi diatur di antara mereka. Teori Manajemen Privasi dan Penetrasi Sosial. Manajemen Privasi sangat penting dalam menghadapi dilemma Privasi Komunikasi dan memudahkan pemecahan masalah di antara mahasiswa. (Petersons A dan Khalimzoda 2016).

Artikel ini berbeda dengan di atas, menampilkan pengungkapan diri melalui tatap muka secara bertahap memperoleh data kultural, data sosiologis, dan data psikologis dalam Penetrasi sosial. Faktor-faktor yang mempengaruhi penetrasi sosial dan de-penetrasi sosial akan dijabarkan.

Tujuan artikel ini untuk mengungkap faktor-faktor yang mendukung Penyusunan Penetrasi Sosial dan de- Penetrasi Sosial dalam Persahabatan mahasiswa KPI UIN Jakarta di Organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Cara mendekati data melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun data kuantitatif dipakai untuk membantu menafsirkan data kualitatif. Burhan Bungin menerangkan bahwa pendekatan kualitatif membutuhkan tehnik-tehnik kualitatif. (2007: 139). Metode yang digunakan adalah multi-metode: 1). Observasi partisipasi di kelas mahasiswa KPI semester 6 kelas 6 A- 6 E mengenai kesiapan gambar grafik eskalasi kisah Persahabatannya. 2). Life Story persahabatannya di rumah dan di organisasi. Faktor-faktor mendukung Penetrasi Sosialnya. Laporan Persahabatan di organisasi berupa essays report. 4). Analisis dokumen tabel Konflik Destruktif yang dilaporkan mahasiswa De-Penetrasi Sosialnya. 5.) Depth-interview kepada lima mahasiswa untuk mendalami laporan proses penetrasi sosial mahasiswa di organisasi. Objek penelitian adalah 180 laporan persahabatan mahasiswa setelah

mereka diajarkan mata kuliah Komunikasi antarpribadi. Waktu Penelitian semester genap Februari- Juli 2012. Data perhitungan kuantitatif sebagai data sekunder memperkaya analisa laporan persahabatan di organisasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Model persahabatan mahasiswa KPI di Keluarga telah dipublikasikan pada Jogja International Conference on Communication ( JICC , 21-22 November 2012, h. 920-928). Dari 180 mahasiswa memilih sahabatnya di keluarga, dengan Hirarki persahabatan di keluarga, dari urutan pertama adalah kakak, kemudian adik, ibu, dan bapak. Bersahabat dengan bapak hanya dua mahasiswa pada kelas yang berbeda. Dan akhirnya satu mahasiswa bersahabat dengan sepupu. Prosiding ini mempublikasikan pertanyaan 1 dari hasil penelitian 2012.

Artikel ini melaporkan pertanyaan 2 tentang Persahabatan di organisasi. Dari dokumen laporannya, mahasiswa dikelompokkan pada: 1). mahasiswa yang hanya kuliah saja, 2). mahasiswa kuliah dan bekerja. Dan, 3). Mahasiswa aktif organisasi dan kuliah. Mahasiswa yang hanya kuliah saja, ia menceritakan pengalaman

organisasi ketika SLTA dan setingkatnya atau persatuan alumninya. Mahasiswa yang bekerja melaporkan persahabatannya di dunia kerja, seperti Event Organizer, Guru Bimbingan Belajar, dan Tim Produksi. Mahasiswa aktif organisasi menjadi pengurus atau anggota organisasi intra kampus, seperti Pramuka, Teater, Futsal atau ekstra kampus, seperti organisasi Kedaerahan, PMII, IMM, dan HMI. Persahabatan dan konflik mahasiswa berkaitan manajemen waktu antara kuliah, organisasi atau kerja part-time.

Susan Boon (1994) dalam Mona Ganiem (Komunikasi Antarpribadi, h. 157) menggaris bawahi perkembangan kepercayaan di dalam sebuah hubungan akrab; mitra yang dapat diandalkan atau *dependable partner* setiap saat, siap membantu atau *responsible partner*, membutuhkan pengorbanan mitranya, mitra yang mampu menyelesaikan konflik secara efektif, mitra setia yang dipercayai disebut *faithful partner*.

Keakraban mahasiswa KPI sudah siap membantu sahabatnya. Namun, Mereka belum memenuhi ke empat indikator di atas. Lihat tabel 1. Model Keakraban Mahasiswa KPI UIN Jakarta dan Alasannya.

Tabel 1

**Model Keakraban Mahasiswa jurusan KPI UIN Jakarta dan Alasannya**

MODEL KEAKRABAN	Urutan 1 saling	2	3	4
Model Platonik	Hanya teman pekerjaan	Sebatas Teman organisasi saja	Teman kepercayaan	Sebatas teman di Forum
Model Romantis	Suka curhat umum	Jalan-jalan berdua	Memberi perhatian dan mendekati	Curhat tentang asmaranya
Model Sesama Perempuan	Tukar pikiran	Hobi sama	Menemani dalam tugas pekerjaan	Canda riang dan suka mengobrol
Model Sesama Lelaki	Saling peduli	Suka bersama dan saling meledek	Melindungi	suka menjaga kehormatan lelaki
Model Atasan – Bawahan	Saling menghargai	Rasa tanggung jawab	Tidak ada merendahkan	Saling menempatkan diri
Model Sesama Anggota	Kerjasama	Membantu	Menyapa	Kegemaran sama

Model keakraban pada mahasiswa KPI FIDKOM UIN Jakarta menembus

Penetrasi Sosial lapisan dalam pada Tabel 1 menunjukkan model Keakraban mahasiswa jurusan KPI UIN Jakarta dan alasannya bahwa hirarki persahabatannya di organisasi dimulai dari urutan persahabatan: 1). model sesama anggota atau keakraban horizontal, 2). keakraban sesama perempuan, 3). keakraban sesama lelaki, 4). keakraban atasan-bawahan, 5). keakraban romantis, dan 6). keakraban sebatas pekerjaan atau Keakraban Platonik.

Berdasarkan laporan setiap individu di kelas jurusan KPI 6 A sampai KPI 6 E atau Essay report, alasan-alasan mahasiswa KPI semester 6 bersahabat di Organisasi. Prisbel dan Anderson (1980) menandai keakraban, adanya keramahan, kasih sayang, kepercayaan, pengungkapan diri, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengamatan dan dokumen, sesama anggota organisasi intrakampus atau ekstrakampus, mereka lebih ramah dan menyapa anggotanya bila mereka bertemu. Pengungkapan diri lebih mendalam terjadi sesama mahasiswi / sesama perempuan. Adapun, tanda-tanda mahasiswa KPI lelaki akrab mereka saling meledek sahabatnya. Kepercayaan lebih tergali di organisasi ketika mahasiswa bekerjasama dalam model keakraban Atasan dan bawahan. Kasih sayang akan

bersemi antara Lelaki dan Perempuan ketika keakraban romantis terjadi. Sedangkan keakraban sebatas pekerjaan memiliki ritme dan kimia kerja yang sama.

. Konflik tidak selalu buruk. Karena konflik yang konstruktif mampu menyelesaikan masalah. Keinginan – keinginan anggota terungkap maka pimpinan bisa lebih cepat mengatasinya melalui pendekatan komunikasi antarpribadi.

Mahasiswa yang cerdas berpengalaman organisasi dalam penerapan konflik yang konstruktif. Mereka sepakat dan komitmen jika rapat tidak terlambat, permasalahan mereka sama dalam membagi dan menghadapi waktu kuliah, organisasi. Ditambah lagi, mahasiswa membagi waktu luang untuk bekerja. Individu Super tidak sibuk propaganda kepentingan pribadi atau kelompok, ia memperjuangkan kepentingan organisasi, seperti kepentingan fakultas dan UIN. Jangan telat rapat, saling dukung, menangani masalah perkuliahan, cermat memilih pengurus dan panitia agar jadwal organisasi berjalan.

Konflik konstruktif diterapkan oleh mahasiswa KPI semester 6 , tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Model Konflik yang Konstruktif dan Alasannya**

<b>Model Konflik</b>	<b>Urutan 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Komunal</b>	Jangan telat rapat	Loyal	Partisipasi	Menerima masukan
<b>Realistik</b>	Masalah perkuliahan	Masalah pekerjaan di kantor	Masalah di keluarga	Masalah di organisasi
<b>Individu Super</b>	Saling dukung pendapat	Saling membantu tugas organisasi	Tidak mengganggu ujian semester	Komunikasi yang baik dalam Forum
<b>Dinyatakan Konfliknya</b>	Jangan mengabaikan waktu rapat	Jangan meremehkan organisasi dalam hal kepanitiaannya	Jangan mengeluh dalam memegang tugasnya	Jangan ditegur karena mereka berkumpul di tempat lain
<b>Prilaku</b>	Suka pamer jabatan dlm Forum	Suka terlambat dalam kepanitiaan	Tidak suka berjabatan tangan	Memilih anggota terbaik
<b>Tanpa Pelanggaran</b>	Melempar ke depan	Suka ambil kesempatan	Suka Marah di Forum	Suka diledek jadi diam
<b>Dialektikal</b>	Cara Memilih Panitia	Cara mengatur waktu	Cara mengkritik	Cara berkomunikasi kpd Senior dan Yunior

Mahasiswa merasa dekat pertemanannya dan menganggap penting konfliknya, mereka akan menyatakan konfliknya pada rapat agar anggota lain merespon positif. Sebagian mahasiswa KPI menganggap perilaku masih bisa dimaafkan terhadap perilaku yang lebih suka memamerkan jabatannya, terlambat tetapi dikasih sanksi yang edukatif atau bayar denda. Perilaku anggota organisasi yang bisa dimaafkan dan dimaklumi, ia tidak mau bersalaman. Pimpinan organisasi sudah biasa menghadapi berbagai perilaku sederhana yang tidak melanggar peraturan organisasi. Namun anggota suka minta perhatian, seperti suka meledek, mengejek, dan suka marah.

Perilaku mahasiswa yang antagonis di organisasi cepat ditangani sehingga model dialektikal yang konstruktif bisa mencapai

kesepakatan. Bila pengurus bersama anggota bisa mencari jalan keluar maka kesepakatan menjadi jalan tengah bagaimana memilih panitia, menentukan waktu, mengkritik yang membangun, dan cara berkomunikasi antara senior dan junior yang tepat.

Mona Ganiem mengutip istilah *spiraling negativity*. Pembicaraan di keluarga maupun di organisasi sebaiknya menghindari kata-kata buruk dalam menegur seseorang. Kata-kata motivasi akan membangkitkan semangat anggota keluarga dan organisasi. (M. Budyatna dan Mona Ganiem, 2011, 308-309). Model konflik yang merusak hubungan ditemukan pada Tabel 3. Model Konflik yang Destruktif dan alasannya.

Tabel 3. Model Konflik yang Destruktif dan Alasannya

Model Konflik	Urutan 1	2	3	4
<b>Prinsip</b>	<u>Pesimis akan hadir 40%</u>	<u>Harus menang</u>	<u>Cara mengajar atau keadilan perhatian</u>	<u>Ketua harus perempuan atau tidak</u>
<b>Non-Realistik</b>	<u>Masalah Pribadi yg tidak mau dipersalahkan tugasnya</u>	<u>Masalah Pribadi diadik di pekerjaan</u>	<u>Masalah pribadi diadik di organisasi</u>	<u>Masalah pribadi Meledak kemarahan</u>
<b>Pribadi</b>	<u>Kurang tju dalam tugas</u>	<u>Anggota tidak dibargai</u>	<u>Takut melantarkan UAS</u>	<u>Tidak didengar pandangannya</u>
<b>Tidak Dinyatakan Konfliknya</b>	<u>Kesalah pahaman anggota dg panitia</u>	<u>Tidak diungkap dalam Forum</u>	<u>Ia sibuk di luar, yg lain tidak tahu</u>	<u>Tidak Menampakkan kekesalan</u>
<b>Attribusi</b>	<u>Hanya Pamer jabatan, lupa tugas</u>	<u>Tidak memilih anggota yg unik dalam struktur</u>	<u>Susah anggota datang tepat waktu</u>	<u>Tidak peduli dlm kepanitiaan</u>
<b>Tanpa Pelanggaran</b>	<u>Membatalkan janji ketika seminar</u>	<u>Sangat acuh dalam tugas</u>	<u>Susah berusaha, namun gagal</u>	<u>Tidak tepat dalam membuat proposal</u>
<b>Antagonis</b>	<u>Siapa mau jadi Panitia ?</u>	<u>Waktu kuliah, kerja, atau waktu organisasi?</u>	<u>Kapan, bagaimana dan di mana mengkritik?</u>	<u>Siapa yang akan didengar, senior atau junior</u>

Konflik-konflik di atas berkembang dari permasalahan individu, permasalahan diadik (dua orang), permasalahan kelompok, dan berkembang menjadi permasalahan organisasi. (hirarki konflik). Seorang pemimpin sebaiknya cepat menangani konflik pada tingkat individu atau diadik. Konflik jangan dibiarkan

menumpuk. (Gunny Sucking) atau menjadi Siklus konflik, berputar-putar di dalam lingkaran konflik. Menarik diri dalam mengatasi konflik akan mengakibatkan hubungan jangka panjang, menurut Caughin dan Huston, 2002 dalam (M. Budyatna dan Mona Ganiem).

**Tabel 3. Model Konflik yang Destruktif dan Alasannya**

Model Konflik Prinsip	Urutan 1	2	3	4
Non-Realistik	Pesimis akan hadir	Harus menang	Cara mengajar atau keadilan perhatian	Ketua harus perempuan atau tidak
Pribadi	Masalah Pribadi yg tidak mau dipersalahkan tugasnya	Masalah Pribadi diadik di pekerjaan	Masalah pribadi diadik di organisasi	Masalah pribadi Meledak kemarahan
Tidak Dinyatakan Konfliknya	Kurang tiwb dalam tugas	Anggota tidak dihargai	Takut melantarkan UAS	Tidak didengar pandangannya
Attribusi	Kesalah pahaman anggota dg panitia	Tidak diungkap dalam Forum	Ia sibuk di luar, yg lain tidak tahu	Tidak Menampakkan kekesalan
Pelanggaran	Hanya Pamer jabatan, lupa tugas	Tidak memilih anggota yg unik dalam struktur	Susah anggota datang tepat waktu	Tidak peduli dlm kepanitiaan
Antagonis	Membatalkan janji ketika seminar	Sangat acuh dalam tugas	Susah berusaha, namun gagal	Tidak tepat dalam membuat proposal
	Siapa mau jadi Panitia?	Waktu kuliah, kerja, atau waktu organisasi?	Kapan, bagaimana dan di mana mengkritik?	Siapa yang akan didengar, senior atau junior

Pengungkapkan diri membahas masalah prinsip pribadi dan kelompok, seperti harus hadir, menang, adil, dan ketua harus perempuan. Permasalahan konflik non-realistik paling menonjol mengganggu persahabatan di organisasi, seperti kurang tanggung jawab, tidak dihargai, takut melantarkan UAS, dan tidak didengar pandangannya. Permasalahan tidak perlu semua diungkap di rapat atau Forum. Karakter anggota menjadi penting, akan menunjang kinerja di organisasi. Seseorang yang bisa menyatakan kekesalannya secara terbuka, hal ini menunjukkan adanya keakraban, penting masalahnya, perasaan marah yang hebat, dan mengharapkan reaksi positif temannya. (Lundgren dan Rudawsky, 2000 dalam Budyatna, 2011, 285). Pengurus yang cerdas dan peka akan menanggapi positif terhadap konflik yang dinyatakan.

### Penetrasi Sosial dalam Persahabatan Mahasiswa KPI di Organisasi

Empat kasus saja ditampilkan pada artikel ini, penetrasi social dan De-penetrasi social mahasiswa KPI dari hasil wawancara mendalam, mahasiswa KPI semester 6 mampu menjelaskan hubungan penetrasi sosialnya dengan sahabatnya di organisasi ke dalam tabel. Mereka juga bisa

menggambarkan hubungannya sudah meningkat sampai tahap 1 dan 2, Sebaliknya, de-penetrasi sosial terjadi pada mahasiswa dengan sahabatnya, mereka mampu mengungkapkan alasan-alasannya. Kenapa hubungan komunikasi sudah merembes ke lapisan 2, kembali menyusup ke asal? Empat kasus penetrasi sosial tersebut:

Kasus 1, hubungan komunikasi Model Atasan dan bawahan mulai pada tahap lapisan pertama, orang Medan kok bisa lembut dan lantang. Ketua VOC (*Voice of Communication*) ternyata, keturunan Jawa. Ia berbahasa terarah dan pengetahuannya yang luas. (data sosiologis). Ia menjadi kagum. Tahap dua, menuju sikap, keduanya masih suka salah paham dan salah tafsir terhadap data psikologis atasan (Penetrasi dari tahap 1 ke tahap 2). Kemudian mereka tidak mampu menyelesaikan konflik karena mereka saling menyalahkan dalam kasus pembatalan janji. Ketua dan bawahan sama-sama keras kepala. Semenjak itu hubungan persahabatan mulai merenggang. (De-Penetrasi dari tahap 2 ke 1). Mereka menjadi asing lagi dan keduanya perlu mendalami data psikologis masing-masing, berupa kelebihan dan kekurangan masing-masing. Model keakraban sebatas



menghargai dan kagum terhadap atasan berkaitan dengan tanggung jawab.

Kasus 2, model Keakraban Romantis Kisah Ketua dan Sekretaris bertemu di Café Cangkir. Ternyata, ia orang Solo, rajin, pendiam, suka bawa makanan. (tahap 1). Ketua sudah mulai dekat dan percaya sehingga ia dizinkan membuka laptop sekretaris. (tahap 2). Sekretaris mampu membaca emosi dan mood ketua. Iapun mampu menenangkannya. (Penetrasi tahap 2 Menuju Pertukaran Sikap). Namun, faktor waktu, kepercayaan, dan perbedaan pendapat hubungan mereka melemah. Faktor kepercayaan bisa mengurangi Keakraban Romantis karena kasih sayang sudah menipis. Mereka belum sampai tahap 3 karena mereka belum ada pertukaran sikap.

Kasus 3, persahabatan atau keakraban sesama lelaki di dunia pekerjaan Event Organizer (EO). Mereka memiliki latar belakang SMA yang sama. Kuliah di tempat berbeda, yaitu UIN dan Universitas Pamulang. (Tahap 1). Ia sangat mengenal ekspresi ketuanya jika ia sedang kesal, diam, merunduk ke bawah, berkerut, dan menapak tangannya. Hal ini menunjukkan data psikologis tugas harus segera dilakukan. (Tahap 2). Kadang, muka memelas menuju saya agar saya segera membantu. Tahap penetrasi sosial dicapai dari 1 sampai 2. Namun situasi dan pendapat berbeda mengenai produk murah, persaingan setiap unit. Prilaku meremehkan salah satu unit, melangkahi salah satu departemen, staf merasa lebih ahli daripada struktur. Faktor perbedaan mendapat imbalan dan insentif. Komunikasi defensif semakin meruncing. Hal tersebut bisa memudarnya persahabatan. (Tahap 2 ke 1).

Kasus 4, Keakraban Platonik, sebatas pekerjaan. Kisah Sutradara dan host dalam suatu produksi, sutradara dikira orang Sumatra, ternyata, berlogat Betawi. (Tahap 1). Orangnya rendah hati, cerdas, percaya diri, solidaritas tinggi, berasal dari kelas menengah. Ia suka menyapa. (tahap 2). Namun, akhirnya ia menjadi otoriter

sebagai sutradara. Kamerawan tidak boleh mengambil gambar, host tidak boleh improvisasi, tim tidak boleh membantu teman yang bukan pekerjaannya tanpa seizin sutradara. Kebijakan sepihak sutradara semakin banyak dan akhirnya keakraban keduanya, mulai semakin menurun. De-Penetrasi Sosial dari lapisan 2. Menuju sikap merembes kembali ke tahap 1. Sutradara menjadi asing lagi karena ia kurang peka terhadap tim. Komunikasi sutradara dan kamerawan renggang, menjadi terputus karena mereka saling menarik diri.

Kisah dari empat kasus keakraban mahasiswa KPI UIN Jakarta diungkapkan pada artikel ini. Dari empat kasus di atas, umumnya persahabatan mereka, sampai tahap 2. Mereka belum mampu bernegosiasi, kompromosi, dan saling intropeksi diri. Penetrasi sosial menembus tahap 2. Akhirnya hubungan komunikasi kembali ke lapisan asal. (tahap 1).

Persahabatan mahasiswa KPI Fakultas Dakwah dan Komunikasi melalui Penetrasi Sosial, adalah wajar masih sampai tahap 2 karena keakraban membutuhkan waktu lama dan intensif. Persahabatan sampai menembus tahap 3, kedua belah pihak menerima kelebihan dan kekurangan masing-masing. Mereka bersama menjalani kebahagiaan dan rintangan Tahap 4, kedua belah pihak selalu mengupdate perubahan data sahabat. Kedua pihak terus-menerus saling pertukaran data kultural, sosiologis, dan psikologis. Pertukaran kedua belah pihak menerima sahabat secara imbalan politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, Lapisan terdalam ke 4 pertukarannya stabil dan mantap.

Alo Liliweri 2004 (p.145-147) bisa menjawab kenapa terjadi demikian. Penetrasi sosial hanya sampai lapisan ke 2. Terjadi konflik yang tidak teratasi dan menarik diri. Alo Liliweri mengutip pandangan Ruble dan Thomas yang mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik. Gaya tersebut terbagi asertif dan

kooperatif. Lima gaya tersebut: 1). Kompetisi tinggi asertif- rendah kerjasama. Orang bersaing ingin memenangkan konflik, 2). Akomodatif rendah asertif-tinggi kerjasama, semau gue saja, 3). Saling menjauh-rendah asertif-rendah kerjasama. Anggota selalu berbeda melihat konflik. 4). Kolaboratif tinggi-tinggi kerjasama. Kelompok aktif dan produktif bersama memecahkan masalah. 5). Kompromi-rata-rata asertif dan rata-rata kerja sama. Mereka memberi dan menerima dalam memecahkan konflik (Liliweri 2004).

Dalam organisasi mahasiswa mencapai tahap 2 lapisan menuju sikap. Pertukaran sikap belum lancar dan belum tercapai karena kurang data, kompetisi tinggi, dan akomodatif rendah sehingga anggota cenderung semaunya saja. Kenapa mahasiswa saling menjauh atau menarik diri ketika mereka mengalami konflik? Karena sikap asertif mereka rendah dan kerjasamapun rendah.

Anggota kelompok selalu berbeda melihat konflik. Rekomendasi penelitian ini diharapkan mahasiswa lebih baik mendalami berbagai model konflik agar mereka bisa melihat jenis konflik sama dengan kaca mata yang sama sehingga mereka bisa menangani konflik bersama. Jika sikap mahasiswa yang asertif tinggi mampu bekerjasama. Mereka akan mampu memecahkan masalah. Apalagi penetrasi sosial sampai pada lapisan 3 dan 4 membutuhkan kompromi. Kedua belah pihak bersikap Asertif dan bekerjasama. Keduanya mampu menerima dan memberi untuk memecahkan masalah bila mereka ingin persahabatannya sampai tahap lapisan 4. Pertukaran Stabil di bawah ini gambar 1.

Kebiasaan disiplin di keluarga mendorong kebiasaan di organisasi disebut unsur-unsur tetap dalam pola perilaku. Pola perilaku manusia mengendalikan lingkungan baik secara fisik, kultural, sosiologis, dan psikologis. Pola kendali lingkungan merupakan fungsi utama komunikasi. (Miller dan Steinberg, 1975, 62). Kebiasaan-kebiasaan tersebut merupakan

hasil kecerdasan. Tumbuh kembangnya kecerdasan, dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari akan melahirkan karakter. Permasalahan utama mahasiswa belum bisa mengatur perkuliahan, bekerja, dan organisasi. Akhirnya mereka kurang bertanggung jawab pada tugasnya di organisasi.



Bagan 1. Penetrasi Sosial dan De-Penetrasi Sosial: GambarBawang

Kecerdasan mahasiswa memilih lingkungan dan sahabat, adalah bagian dari kecerdasan. Sahabat dan lingkungan akan mempengaruhi keberhasilannya dalam kehidupan. L. Edna Roger dan Valentine Escudero (2004, h.4) menjelaskan komunikasi tidak tunggal, tetapi komunikasi merupakan hasil pertualangan sosialnya. Kecerdasan sosial dan kualitas komunikasi adalah proses. Mc. Goldrick dalam Samovar (2005, 117) mengatakan keluarga pertama kali mengajarkan cara *self-disclosure*, berbahasa, aturan, kepercayaan, ritual. Keluarga tidak berada dalam ruang kosong, tetapi berada dalam budaya tertentu. Orang dewasa mengajarkan kultur keluarga dan lingkungannya. Richard L Weaver II juga memperkuat bahwa keluarga melatih kepekaan dan skill melalui arisan keluarga besar dan jalan-jalan ke budaya lain. Latihan tersebut mengasah personal attributes, seperti *self awareness*, *message skill*, *psychological adaption*, dan *cultural awaness*.

Noni K.Gaylord-Harden , Corrie dan Jessie dalam Journal Psychology 2013 volume 27 menguji tiga dampak pengasuhan orang tua . Dampak tersebut adalah copying sosialisasi, modeling of copying, dan hubungan orang tua dan anak bagi anak Afrika dan Amerika. Keluarga mempengaruhi copying perilaku seorang anak melalui tiga jalan. Sosialisasi langsung, dukungan, kohesif, lingkungan keluarga yang terstruktur dan mengcopy tauladan orang tua.

Mahasiswa sebaiknya dilatih mengenal diri-sendiri melalui kompetensi komunikasi intrapribadi dalam dakwah dzatiah. Sebelum mereka melatih mendalami orang lain melalui kompetensi komunikasi antarpribadi dalam dakwah fardiyah. Membina persahabatan di keluarga, di organisasi sangat penting, terutama kompetensi menangani konflik dan manajemen konflik yang membangun. Memahami model-model keakraban dan model-model konflik, merupakan bagian dari kompetensi komunikasi antarpribadi.

Kompetensi negosiasi mahasiswa ini dilatih di rumah, di kampus dan di organisasi. Hasil-hasil penelitian kepada mahasiswa di bawah ini memperkuat hubungan pemimpin, persahabatan,

negosiasi, pelatihan, dan kecerdasan dalam menangani konflik.

Mahasiswa perlu dilatih negosiasi. Jennifer Gerarda Brown (2012) meneliti mahasiswa jurusan hukum dalam Negotion Journal volume 28 Issue 1. Ia menyampaikan temuan Keimann tentang *Conflict Mode Instrument* , adalah sebuah alat untuk meningkatkan kesadaran mahasiswa, merasa nyaman, respon dalam bernegosiasi. Instrumen tersebut menyadarkan mahasiswa, tiada pendekatan tunggal dalam bernegosiasi, yang dianggap selalu terbaik. (Brown 2012).

Christina Parker (2015) meneliti mahasiswa *interdisiplin Community Service*. Mereka adalah calon *community service* profesional. Parker berpendapat bahwa kaum profesional tersebut kurang pelatihan kebijakan, praktek, dan struktur untuk menyajikan pendekatan alternatif dalam menangani konflik pada konteks beragam pada Conflict Resolution Quarterly, 04, vol.32. Issue 3.

Memet Adyn (2005) mengkaji IQ dan EQ membantu prestasi di organisasi. Human Resouces Management HRM specialist menyeleksi pelamar pekerjaan yang tepat dalam merancang langkah-langkah karirnya ke depan.(Adyin 2005).

Tabel 4. Artikel Jurnal Internasional : Kecerdasan dan Karakter dalam Peningkatan Profesi

Objek Penelitian Mahasiswa	Permasalahan dan Kecerdasan	Karakter
JURUSAN	Kompetensi	Profesi
<i>Community Service</i>	Kurang praktek dan WORKSHOP dlm menangani Konflik melalui SQ	Karakter Pelayan Publik
<i>Social Work</i>	Kesadaran Mahasiswa dalam Menangani Konflik melalui IQ	Karakter Pekerja Sosial
Perawat/Nursing	Latihan Bekerja sama dalam tim kesehatan melalui EQ	Karakter Perawat
Politeknik	kompetensi EQ penting dalam kualitas Kepemimpinan Masa depan	Karakter pemimpin
Mahasiswa Pemimpin .Masa Depan	Daneil TL Shek dan Cecilia (2015) menyarankan a service leader memiliki IQ,EQ, dan AQ	Karakter Pemimpin
HRM Specialist	IQ and EQ membantu Prestasi	Karakter Manager SDM
Hukum	Tiada cara negosiasi yg tunggal... <i>nafs quotient</i>	Karakter Penegak Hukum

Komunikasi Islam dengan Paradigma Fitrah	meningkatkan kompetensi KIP dan kompetensi KAP	Fitrah Q meliputi BQ,IQ, Nafs Q, SQ,EQ adalah kompetensi KIP dalam buku Armawati Arbi 2018
--	--	--

Berdasarkan artikel di atas, umumnya membahas kecerdasan IQ,EQ, dan SQ. Mahasiswa didorong cerdas agar menjadi pemimpin yang profesional, seperti karakter pemimpin dalam profesi perawat, pekerja sosial, community service, SDM/HRD dan politeknik.

Dalam komunikasi Islam disebut khalifah di muka bumi atau pelayan publik dan orang profesional melayani anggotanya. Suami dan istri profesional melayani anggota keluarganya. Pemimpin yang profesional melayani anggotanya. Pelayan publik memiliki kecerdasan *Spiritual Quotient*. Pelayan Allah (*Fitrah quotient*) meliputi *Intelectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)*, *Spiritual Quotient (SQ)*, dan *Nafs quotient (NQ)*. Manusia yang sehat jasmani mencari makanan yang halal dan bergizi, ia memiliki Basyariah Quotient. Karakter pemimpin memiliki kecerdasan tersebut.

Dakwah *Fardiyah* melalui pendekatan komunikasi antarpribadi (KAP), Dakwah Dzatiyah melalui pendekatan komunikasi intrapribadi (KIP), Dakwah Tsaqofah melalui pendekatan komunikasi antarbudaya saling mendukung. Pertama, seseorang memahami dan mengenal diri sendiri dan etika komunikasi menurut Islam atau bersahabat dengan diri sendiri. (Armawati Arbi, bab1-bab 5 Psikologi Komunikasi dan Tabligh, 2011). Setelah dakwah dzatiyah mampu cermat melihat kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Dilanjutkan dakwah *fardiyah* mampu cermat memahami orang lain. (Armawati Arbi, Bab 6, 2011). Kemudian dakwah Tsaqofah mampu cermat mempelajari budaya sendiri dan orang lain dalam berkomunikasi. Pandangan ini telah dipublikasikan pertama AICIS di Surabaya 2012 yang membahas KIP adalah akar komunikasi. AICIS di Lombok 2013

mengintegrasikan Komunikasi Spiritual, komunikasi Islam, dan Komunikasi Lingkungan. Sedangkan dakwah tsaqofah dipublikasikan pada bulan Maret 2013 Konferensi internasional Tema Pemuda di London School dengan judul *Youth Come to Local Wisdom*. KIP merupakan akar pohon komunikasi atau fondasi rumah komunikasi. Komunikasi antarbudaya adalah perekat atau air dalam Pohon atau Rumah komunikasi.Persahabatan mahasiswa KPI FIDKOM UIN Jakarta di Keluarga telah dipublikasikan di Universitas Veteran Yogyakarta, November 2012. Dakwah *fardiyah* melalui pendekatan KAP merupakan dinding utama rumah komunikasi atau batang utama pohon komunikasi. Hirarki tingkatan dakwah dan komunikasi sudah dibahas pada buku Dakwah dan Komunikasi. (2003).

Setiap hari seseorang berencana, menata persiapan, penerapannya, dan mengevaluasi hasil komunikasinya melalui KIP. Manajemen KIP telah dibahas pada prosiding Konferensi Nasional Komunikasi di Makasar. (KNK ISKI Oktober 2016) dan Jurnal Komunikologi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Jakarta 2016. Intisarinnya adalah manusia tidak bisa tiba-tiba pintar, bahagia, rajin, dan sukses dunia, dan akhirat maka perlu manajemen KIP. Luruskan niat dalam semua aktivitas perencanaan, Hal ini merupakan kecerdasan intelektual atau IQ. Menata perkuliahan bagian dari SQ, Menjalani perkuliahan sesuai dengan cita-cita sebagai Nafs Q, dan mengevaluasinyasetiap semester sebagai EQ. Lulus pada waktunya dan mencari pekerjaan dan keberkahan sebagai fitrah question.

## PENUTUP

Penetrasi Sosial dalam persahabatan mahasiswa KPI di organisasi sebagai

wadah, mencetak pemimpin yang professional. Ia pandai mengatur Manajemen KIP (Komunikasi intrapribadi) dalam membatasi konflik destruktif. Sebaliknya ia melatih konflik yang konstruktif dalam menjalin persahabatan melalui pendekatan komunikasi antarpribadi. Kecerdasan, kebiasaan-kebiasaan yang mendukung karakter. Tujuan persahabatan di rumah, di kantor, dan di organisasi membawa seseorang mengasah potensi, kecerdasan, kebiasaan, dan membentuk karakter sesuai dengan profesinya.

Model Konflik yang destruktif paling banyak kebiasaan dari sebagian mahasiswa menghadapi persoalan yang tidak mau dipermasalahkan tugasnya, tidak mau dikoreksi tugasnya, kurang tanggung jawab, salah paham, pemilihan panitia sangat sukar karena mahasiswa dilema. Apakah ia mengutamakan kuliah, kerja atau aktif berorganisasi pada mahasiswa semester 6 jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) FIDKOM UIN Jakarta.

Membina Persahabatan merupakan kompetensi komunikasi intrapribadi (KIP). Kompetensi tersebut dilatih dalam kehidupan sehari-hari. Menangani konflik merupakan bagian dari kecerdasan dan membangun karakter. Konflik yang konstruktif sangat membantu kompetensi komunikasi antarpribadi (KAP) melalui penetrasi sosial. Penetrasi sosial Mahasiswa KPI baru menembus lapisan 1 ke lapisan ke 2 ketika mereka menghadapi kesalahpahaman kemudian mereka menarik diri.

Kompetensi Komunikasi intrapribadi dalam dakwah dzatiah dan kompetensi Komunikasi Antarpribadi dalam dakwah *fardiyah* diharapkan menjadi matakuliah. Semua mahasiswa jurusan dan fakultas dilatih sikap asertif, kompromi, dan kerjasama.

## DAFTAR PUSTAKA

Adyin, M. D., Leblebici, D. N., Arslan, M., Kilic, M., & Oktem, M. K. (2005).

"The impact of IQ and EQ on pre-eminent achievement in organizations: Implications for the hiring decisions of HRM specialists." *The International Journal of Human Resource Management* 16(5): 701-719.

Brown, J. G. (2012). "Procedural Justice and Conflict Management at School." *Negotiation Journal* 28(1).

C.C, T. J. H. d. W. (2012). "Self-Disclosure Among Bloggers: Re-Examination of Social Penetration Theory." *Cyber Psychology, Behavior, and Social Networking* 15(5): 245250.

Chen, Y. W. d. N. (2009). "Influences of Culture on Self-Disclosure as Relationally Situated in Intercultural and Interracial Friendships from a Social Penetration Perspective." *Journal of Intercultural communication research* 38(2): 77-98.

Chen, Y. W. d. N. (2012). "Measuring Patterns of Self-Disclosure in Intercultural Friendship: Adjusting Differential Item Functioning using Multiple -Indicators, Multiple-Causes Models." *Journal of Intercultural Communication Research* 41(2): 131-151.

Chodijah, S. (2016). Model Bimbingan Dan Konseling Komprehensif dalam Meningkatkan Akhlak Mahasiswa. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 10(1) 129-146.

D, P. (2014). "'I' on the Web: Social Penetration Theory revisited." *Mediaterian Journal of Social Sciences* 5(19): 165-205.

Liliweri, A. (2004). Wacana komunikasi Organisasi. Bandung, Mandar Maju.

Mahmud, A. H. (1995). *Dakwah Fardiyah, Metode Membentuk Pribadi Muslim*. Jakarta, Gema Insani.

Petersons A dan Khalimzoda, I. (2016). "Communication Privacy Management of Students in Lavia." *Problems and Perspectives in Management* 14(2): 222-227 dan 228.

- Pu, W. d. T. ( 2017). Self-Disclosure and SNS Platform: The Impact of SNS Transparency. ICIS 2017, Coex Seoul South Korea.
- Roses, C. (2010). "Using Students' Prior Knowledge to Teach Social Penetration Theory." *Communication Teacher* 24(3): 150-154.
- S, I. Y. d. L. (2017). Exploring Horizontal Communication of Matrix-Structured Organization with Social Penetration Theory. IEEE International Conference on Applied System Innovation (ICASI, Emiisia Sapporo Hotel, Scopus.
- Shek, D. T. L., & Ma, C. M. S. (2016). " Emotional Competence: A Key Leadership Competence For University Students." *International Journal on Disability and Human Development* 15(2): 127134.
- SS, W. (2016). "To Tweet or Not to Tweet : Factors Affecting The Intensity of Twitter Usage in Japan and The online and Offline Sociocultural Norms." *International Journal of Communication* 10: 2637-2660.
- Yang ML, Y. C. C., dan Chiou W.B (2010). "Differences in Engaging in Sexual Disclosure Between Real Life and Cyberspace Among Adolescents: SOCIAL PENETRATION MODEL REVISITED." *Current Psychology* 29(2): 144-154.
- Siriwan, U., Thitikalaya, N., Soonthonsmai, V., Ramabut, C., Plomelersee, S., & Ha, M. (2015). a confirmatory factor analysis of the emotional quotient management model. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(4), 303
- Srikanth, S., & Sonawat, R. (2014). Emotional quotient (EQ): The essence of life. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(10), 1244
- Ohlander, Erik S, Fear of God (Taqwa) in the Qur'an: Some Notes on Semantic Shift and Thematic, *Journal of Semitic Studies*, 04/2005, Volume 50, Issue 1
- Paula Hyde Claire Harris, Pro-Social Organisational Behaviour Of Health Care Workers, *The International Journal of Human Resource Management*, 08/2013, Volume 24, Issue 16
- Winters, J., Robert J W Clift, & Dutton, D. G. (2004). An Exploratory Study Of Emotional Intelligence And Domestic Abuse. *Journal of Family Violence*, 19(5), 255-268.