

# EMPATI vs SIMPATI

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

## # EMPATI vs SIMPATI: Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual

### ## I. Pendahuluan: Pentingnya Memahami Perbedaan Empati dan Simpati

Dalam dinamika sosial, baik di lingkungan pendidikan, organisasi, maupun masyarakat umum, kemampuan untuk memahami dan merespons kondisi emosional orang lain adalah kompetensi yang krusial. Dua konsep yang sering muncul dalam konteks ini adalah **\*\*empati\*\*** dan **\*\*simpati\*\***. Walaupun sering digunakan secara bergantian dalam bahasa sehari-hari, keduanya memiliki **\*\*makna psikologis yang berbeda secara fundamental\*\***.

Salah kaprah dalam membedakan keduanya dapat menimbulkan konsekuensi signifikan, misalnya dalam pengambilan keputusan manajerial, penanganan konflik, pelayanan kesehatan, hingga proses bimbingan akademik. Oleh karena itu, membedah konsep empati dan simpati secara mendalam menjadi penting agar dapat diterapkan secara tepat dalam berbagai konteks kehidupan.

---

## ## II. Definisi Konseptual

### ### A. Definisi Empati

Secara etimologis, kata \*empati\* berasal dari bahasa Yunani \*empathos\* yang berarti "merasakan di dalam". Menurut Davis (1983), empati adalah \*\*kemampuan untuk merasakan, memahami, dan berbagi pengalaman emosional orang lain seolah-olah pengalaman itu adalah milik sendiri, namun tetap menjaga kesadaran bahwa pengalaman itu berasal dari orang lain\*\*.

Menurut teori psikologi kognitif-sosial, empati memiliki dua komponen utama:

1. **Empati afektif (emotional empathy)**: merasakan emosi yang sama atau serupa dengan orang lain.
2. **Empati kognitif (cognitive empathy)**: memahami secara rasional apa yang dirasakan orang lain, meskipun tidak selalu ikut merasakan emosi tersebut.

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual,  
Psikologis, dan Kontekstual*

Contoh: Seorang dosen yang melihat mahasiswa menangis karena gagal ujian, berusaha membayangkan rasa kecewa dan frustrasi mahasiswa itu, lalu merasakan kesedihan serupa, sambil menyadari bahwa emosi itu milik mahasiswa, bukan dirinya.

### B. Definisi Simpati

Sementara itu, \*simpati\* berasal dari kata Yunani \*sym-pathos\* yang berarti "merasakan bersama". Simpati lebih mengarah pada \*\*kepedulian atau rasa iba terhadap penderitaan orang lain\*\*, tanpa harus ikut merasakan atau memahami secara mendalam kondisi emosional orang tersebut.

Simpati bersifat \*\*afektif satu arah\*\*, yaitu muncul sebagai respons emosional atas penderitaan orang lain, tetapi tidak selalu diiringi dengan pemahaman mendalam atau keterlibatan emosional langsung.

Contoh: Seorang manajer yang mendengar bawahannya mengalami musibah mengungkapkan rasa turut berduka, tetapi tidak benar-benar memahami atau membayangkan bagaimana perasaan bawahannya tersebut.

---

## *Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

### ## III. Perbedaan Fundamental: Tabel Komparatif

Aspek	Empati	SimpatI
Asal Kata	*em-pathos* (merasakan di dalam)	*sym-pathos* (merasakan bersama)
Fokus Utama	Memahami dan berbagi emosi orang lain	Menunjukkan rasa peduli atas penderitaan orang
Komponen	Afektif + Kognitif	Afektif saja
Keterlibatan Emosional	Tinggi (merasakan seolah-olah mengalami iba)	Rendah (sekadar merasa iba)
Perspektif	Perspektif orang lain (other-centered)	Perspektif diri sendiri (self-centered)
Contoh Respons	"Aku bisa merasakan betapa sakitnya bagimu"	"Aku turut prihatin atas apa yang menimpamu"
Risiko	Beban emosional, compassion fatigue	Jarak emosional tetap terjaga
Tujuan Akhir	Pemahaman mendalam → dukungan solutif	Penghiburan sementara

---

### ## IV. Dasar Psikologis dan Neurologis

#### ### A. Empati dalam Perspektif Psikologi

Penelitian dalam psikologi sosial menunjukkan bahwa empati merupakan mekanisme penting dalam membentuk perilaku prososial (Eisenberg & Miller, 1987). Orang yang memiliki tingkat empati tinggi cenderung lebih sering menolong, menghibur, atau mendukung individu lain.

## *Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

Model empati Batson (1991) menyatakan bahwa empati memicu “empathic concern” yang mendorong tindakan altruistik. Artinya, seseorang yang benar-benar memahami perasaan orang lain akan lebih terdorong untuk bertindak demi kesejahteraan orang tersebut.

### ### B. Simpati dalam Perspektif Psikologi

Simpati dianggap sebagai bentuk emosi sosial yang muncul ketika seseorang menyadari penderitaan orang lain, tetapi tetap menjaga jarak emosional. Simpati sering kali disertai keinginan untuk memberikan dukungan secara verbal atau simbolis, tetapi tidak selalu mendorong keterlibatan langsung.

### ### C. Aspek Neurologis

Studi neuroimaging menunjukkan bahwa **empati** mengaktifkan area otak seperti anterior insula dan anterior cingulate cortex — wilayah yang juga aktif saat seseorang mengalami rasa sakit secara langsung. Sebaliknya, **simpati** lebih banyak mengaktifkan orbitofrontal cortex dan ventromedial prefrontal cortex, yang terkait dengan penilaian moral dan regulasi emosi.

---

### ## V. Dimensi Empati

Dalam literatur psikologi, empati dapat diklasifikasikan dalam beberapa dimensi:

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

1. **Empati Afektif (Affective empathy):** merasakan emosi yang sama seperti yang dirasakan orang lain.
2. **Empati Kognitif (Cognitive empathy):** memahami secara intelektual apa yang dirasakan orang lain tanpa harus merasakan emosi tersebut.
3. **Empati Kompasional (Compassionate empathy):** perpaduan antara afektif dan kognitif, yang menghasilkan dorongan untuk membantu.

Sebagai contoh, seorang pemimpin yang menyadari tekanan psikologis yang dialami timnya (empati kognitif), kemudian merasakan kecemasan tim itu (empati afektif), lalu menginisiasi perubahan beban kerja (empati kompasional).

---

## ## VI. Studi Kasus: Konteks Pendidikan dan Manajemen

### ### A. Dalam Pendidikan

Seorang dosen yang empatik akan:

- \* Mencoba memahami alasan mahasiswa tidak mengumpulkan tugas.
- \* Menanyakan kondisi pribadi mahasiswa tersebut secara privat.
- \* Memberi alternatif solusi (misalnya perpanjangan waktu atau dukungan psikologis).

Sebaliknya, dosen yang hanya bersimpati mungkin berkata:

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual,  
Psikologis, dan Kontekstual*

“Sayang sekali kamu sakit, semoga cepat sembuh.”

Tanpa melibatkan diri untuk memahami dampak sakit itu pada performa akademik mahasiswa.

### ### B. Dalam Dunia Kerja/Manajemen

Pemimpin yang empatik akan:

- \* Mendengarkan keluhan karyawan tentang kelelahan kerja.
- \* Menganalisis penyebab struktural yang menimbulkan kelelahan tersebut.
- \* Menyusun ulang jadwal kerja atau memberi cuti pemulihan.

Sedangkan pemimpin yang bersimpati mungkin hanya mengucapkan:

“Aku tahu kamu lelah, semangat ya,” tanpa tindakan lanjut.

---

## ## VII. Implikasi dalam Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi

### ### A. Kepemimpinan Empatik

Kepemimpinan empatik terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement), membangun kepercayaan, dan menurunkan turnover. Pemimpin empatik lebih efektif dalam:

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

- \* Menangani konflik
- \* Mengelola tim multikultural
- \* Memberikan umpan balik yang konstruktif

### ### B. Komunikasi Simpatik

Komunikasi simpatik penting dalam membangun citra positif organisasi, misalnya dalam pernyataan duka atau krisis. Namun, komunikasi ini bersifat simbolis dan tidak menyelesaikan akar masalah.

### ### C. Risiko Berlebihan

\* \*\*Empati berlebihan\*\* dapat menyebabkan kelelahan emosional (compassion fatigue).

\* \*\*Simpati berlebihan\*\* dapat mengakibatkan sikap patronizing (merendahkan secara tidak sengaja).

---

## ## VIII. Refleksi Etis dan Humanistik

Dalam filsafat humanistik, empati dianggap sebagai puncak dari kapasitas moral manusia karena mengharuskan seseorang menanggalkan egosentrisme untuk memahami orang lain. Carl Rogers menekankan bahwa empati merupakan syarat utama dalam relasi terapeutik.

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

Simpati, walaupun tidak sekuat empati, tetap memiliki nilai moral karena menandakan adanya kepekaan sosial minimal. Dalam konteks manajerial, keduanya harus **\*\*diseimbangkan\*\***: simpati menjaga batas profesional, sedangkan empati memastikan hubungan interpersonal yang autentik.

---

## ## IX. Strategi Pengembangan Empati di Organisasi dan Pendidikan

1. **\*\*Pelatihan Perspektif-Taking\*\*** — mendorong individu untuk melihat masalah dari sudut pandang orang lain.
2. **\*\*Refleksi Emosional\*\*** — latihan menuliskan pengalaman emosional pribadi dan orang lain.
3. **\*\*Role-Playing\*\*** — simulasi situasi krisis untuk mempraktikkan respons empatik.
4. **\*\*Mentoring dan Coaching\*\*** — relasi jangka panjang yang membangun pemahaman mendalam terhadap kondisi orang lain.
5. **\*\*Budaya Organisasi yang Peduli\*\*** — kebijakan HR yang menekankan kesejahteraan karyawan.

---

## ## X. Kesimpulan: Harmoni Empati dan Simpati

Empati dan simpati bukanlah dua hal yang saling meniadakan, melainkan **\*\*dua titik pada spektrum kepedulian manusia\*\***. Simpati adalah langkah awal untuk menunjukkan perhatian, sedangkan empati adalah jembatan untuk membangun koneksi emosional yang autentik.

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual, Psikologis, dan Kontekstual*

Dalam konteks pendidikan, empati memungkinkan pendidik membimbing dengan kepekaan. Dalam manajemen, empati menciptakan kepemimpinan yang adaptif dan inklusif. Sementara itu, simpati tetap diperlukan untuk menjaga jarak emosional yang sehat.

Memahami dan membedakan keduanya secara tepat adalah fondasi untuk membangun **\*\*masyarakat, organisasi, dan lingkungan kerja yang lebih manusiawi\*\***.

---

## ## XI. Glosarium Mini

Istilah	Penjelasan Singkat	
-----	-----	
Empati	Kemampuan memahami dan merasakan perasaan orang lain	
Simpati	Rasa peduli terhadap penderitaan orang lain tanpa ikut merasakan	
Empati Afektif	Merasakan emosi yang sama dengan orang lain	
Empati Kognitif	Memahami secara rasional emosi orang lain	
Compassion Fatigue	Kelelahan emosional akibat empati berlebihan	
Perspective-Taking	Kemampuan melihat situasi dari sudut pandang orang lain	

---

## ## XII. Daftar Pustaka

- \* Batson, C. D. (1991). *The Altruism Question: Toward a Social-Psychological Answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- \* Davis, M. H. (1983). *Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126.
- \* Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). *Empathy, sympathy, and altruism: Empirical and conceptual links*. In N. Eisenberg & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development* (pp. 292–317). Cambridge: Cambridge University Press.
- \* Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- \* Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). *The functional architecture of human empathy*. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71–100.

---

Berikut ini adalah **Bagian XIII: Refleksi dan Diskusi** sebagai kelanjutan dari penjelasan akademik sebelumnya tentang **Empati vs Simpati**, dengan pendekatan naratif, kritis, dan aplikatif—terutama untuk konteks pendidikan, kepemimpinan, dan manajemen modern.

---

## **Bagian XIII — Refleksi dan Diskusi**

### **Memaknai Empati dan Simpati dalam Kehidupan, Pendidikan, dan Organisasi**

---

#### **A. Pengantar: Dari Pengetahuan Menuju Kesadaran Diri**

Memahami definisi empati dan simpati hanyalah langkah awal. Tantangan sesungguhnya terletak pada **menumbuhkan kesadaran reflektif** tentang bagaimana kedua hal ini bekerja dalam diri kita, dalam hubungan antarindividu, serta dalam struktur sosial dan organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering mengira telah “berempati” padahal sebenarnya hanya menunjukkan “simpati”. Ungkapan seperti “aku ikut prihatin” atau “aku turut berduka” dapat menimbulkan kesan bahwa kita memahami penderitaan orang lain, padahal kita hanya menyampaikan rasa peduli dari kejauhan, tanpa keterlibatan emosional maupun kognitif yang mendalam.

Refleksi kritis ini penting karena **pengelolaan relasi manusia—baik dalam keluarga, pendidikan, organisasi, maupun kepemimpinan—menuntut kemampuan membedakan empati dan simpati secara sadar.**

---

#### **B. Refleksi Individual: Menyelami Dunia Orang Lain**

##### **1. Kesiediaan Menanggalkan Ego**

Empati menuntut kita untuk **keluar dari pusat diri (egosentrisme)** dan menempatkan diri ke dalam pengalaman emosional orang lain. Ini menuntut keberanian karena seringkali dunia emosional orang lain terasa asing, menakutkan, atau menyakitkan.

Simpati, di sisi lain, memungkinkan kita menjaga jarak emosional yang nyaman. Kita merasa aman karena tidak benar-benar harus mengalami

emosi tersebut—cukup mengamati dari kejauhan dan memberi ucapan penghiburan.

Refleksi penting:

“Apakah saya benar-benar mencoba merasakan apa yang orang itu rasakan, atau saya hanya ingin terlihat peduli tanpa membiarkan diri saya terluka oleh rasa sakitnya?”

## **2. Keterampilan Mendengarkan Aktif**

Empati menuntut kemampuan **mendengar tanpa menghakimi** (non-judgmental listening). Mendengar bukan untuk membalas atau memberi nasihat, melainkan untuk memahami. Dalam praktiknya, banyak orang gagal berempati karena terlalu cepat memberikan solusi sebelum memahami kedalaman masalah.

Simpati sering kali berhenti pada tahap mendengar permukaan (surface listening): cukup tahu bahwa seseorang sedang sedih, lalu memberi kata-kata penghiburan.

Refleksi penting:

“Apakah saya memberi ruang penuh bagi orang itu untuk mengungkapkan perasaannya, atau saya langsung terburu-buru menenangkan tanpa memahami?”

## **3. Risiko Kelelahan Emosional**

Empati yang terlalu intens bisa menimbulkan **compassion fatigue**—kelelahan karena terlalu sering menanggung emosi orang lain. Di sinilah simpati bisa berperan sebagai “penyeimbang”: memberi kepedulian tanpa ikut larut.

Refleksi penting:

“Apakah saya sudah menetapkan batas sehat agar bisa terus peduli tanpa kehilangan keseimbangan emosional?”

## **C. Refleksi Sosial: Dalam Relasi Interpersonal dan Komunitas**

### **1. Empati sebagai Perekat Sosial**

Empati menciptakan **koneksi mendalam** antarindividu. Dalam komunitas, empati membangun rasa saling percaya dan solidaritas. Orang merasa “dilihat” dan “didengar” secara autentik.

Simpaty menciptakan rasa **peduli kolektif**, tetapi tidak cukup untuk menumbuhkan rasa keterhubungan mendalam. Ia ibarat cahaya lilin yang hangat, sementara empati adalah api unggun yang memberi kehangatan bersama.

Contoh: Dalam bencana alam, simpaty memotivasi orang untuk berdonasi; empati mendorong mereka turun langsung ke lapangan, berinteraksi, dan memahami kebutuhan korban secara personal.

### **2. Bahaya “Empati Selektif”**

Namun empati juga punya bahaya: kita cenderung hanya berempati pada orang yang **mirip dengan kita** (ingroup). Akibatnya muncul bias sosial—misalnya dalam organisasi, manajer lebih berempati pada karyawan yang memiliki latar belakang atau gaya kerja serupa. Ini dapat memicu ketidakadilan.

Simpaty, karena lebih bersifat umum dan dangkal, justru kadang lebih merata dibagikan kepada semua orang tanpa bias kedekatan personal.

Refleksi penting:

“Apakah saya hanya berempati pada orang yang saya sukai atau satu kelompok, dan abai pada yang berbeda?”

### **3. Simpaty Palsu dan Empati Semu**

Dalam budaya organisasi modern, sering muncul fenomena “**toxic positivity**”—di mana ungkapan simpaty menjadi basa-basi korporat, bukan kepedulian tulus. Misalnya: “Kami peduli pada kesejahteraan karyawan” tetapi tidak ada kebijakan nyata yang mendukung. Ini disebut **empati semu (pseudo-empathy)**.

Refleksi penting:

“Apakah tindakan saya mencerminkan empati sejati atau hanya retorika simpatik agar terlihat baik?”

---

## **D. Refleksi dalam Konteks Pendidikan**

### **1. Empati dalam Relasi Dosen–Mahasiswa**

Mahasiswa generasi Z atau Alpha sangat menghargai relasi yang personal dan autentik. Dosen yang empatik:

mengenali tekanan mental mahasiswa,

menyesuaikan pendekatan pengajaran,

memberikan dukungan emosional ketika mahasiswa gagal.

Dosen yang hanya simpatik mungkin hanya berkata “jangan sedih, kamu pasti bisa” tanpa memahami akar masalahnya. Ini tidak menumbuhkan resiliensi.

Refleksi penting:

“Apakah saya benar-benar tahu tantangan yang dihadapi mahasiswa saya, atau saya hanya menenangkan agar mereka cepat kembali belajar?”

### **2. Simpati Sebagai Batas Profesional**

Meski empati penting, dosen juga perlu **menjaga batas profesional**. Terlalu larut dalam emosi mahasiswa dapat menurunkan objektivitas penilaian. Di sinilah simpati berfungsi sebagai “rem” agar hubungan tetap sehat dan etis.

Refleksi penting:

“Apakah saya masih mampu menilai secara objektif meski saya memahami penderitaan mereka?”

---

## **E. Refleksi dalam Konteks Kepemimpinan dan Manajemen**

### **1. Empati Sebagai Kompetensi Strategis**

Dalam organisasi modern yang kompleks, empati menjadi salah satu **soft skill utama pemimpin abad ke-21**. Pemimpin empatik mampu: membaca suasana hati tim, membangun psychological safety, mengelola konflik secara konstruktif.

Pemimpin simpatik hanya memberi dukungan emosional sementara, tanpa menggali akar masalah. Dalam jangka panjang, simpati saja tidak cukup membangun loyalitas.

Refleksi penting:

“Apakah saya mengelola tim dengan memahami kebutuhan emosional mereka, atau hanya menghibur tanpa solusi?”

## **2. Risiko Empati Berlebihan dalam Kepemimpinan**

Empati yang tidak diimbangi ketegasan dapat membuat pemimpin **sulit mengambil keputusan keras**. Ia takut menyakiti perasaan orang, sehingga menunda keputusan penting.

Simpati justru memberi jarak emosional agar pemimpin bisa **tetap tegas**. Inilah sebabnya pemimpin ideal harus menyeimbangkan keduanya: empatik dalam proses, simpatik dalam komunikasi, dan rasional dalam keputusan.

Refleksi penting:

“Apakah saya sedang menghindari keputusan sulit karena takut melukai, bukan karena pertimbangan rasional?”

---

## **F. Dilema Etis: Antara Kedekatan Emosional dan Objektivitas**

Membedakan empati dan simpati juga mengantar kita pada dilema etis:

**Jika terlalu empatik**, kita bisa bias dan kehilangan objektivitas.

**Jika hanya simpatik**, kita bisa tampak dingin dan tidak peduli.

Contoh nyata: seorang manajer harus memutuskan pemutusan hubungan kerja pada karyawan berkinerja buruk. Empati membuatnya memahami kesulitan finansial karyawan, simpati membuatnya merasa kasihan. Tapi tanggung jawab etis menuntutnya tetap menegakkan standar kinerja organisasi, dengan tetap memberi dukungan transisi (misalnya rekomendasi kerja baru).

Artinya, empati dan simpati harus **diintegrasikan secara etis**: peka secara emosional, namun tetap adil secara struktural.

---

## **G. Strategi Reflektif Pengembangan Empati–Simpati Seimbang**

### **Latihan Jurnal Emosi**

Menuliskan perasaan sendiri dan membayangkan perasaan orang lain dalam situasi tertentu.

### **Dialog Empatik (empathetic dialogue)**

Latihan mendengarkan aktif dengan mengulang kembali perasaan lawan bicara untuk memvalidasi emosi mereka.

### **Coaching dan Mentoring**

Relasi jangka panjang yang membiasakan kita untuk memahami tanpa menghakimi.

### **Diskusi Etika Organisasi**

Studi kasus dilema empati vs simpati untuk melatih pengambilan keputusan seimbang.

### **Membangun Budaya Organisasi Peduli**

HR dan manajemen harus merancang kebijakan berbasis kesejahteraan, bukan sekadar slogan simpatik.

---

## **H. Pertanyaan Diskusi (untuk Kelas dan Organisasi)**

Dalam pengalaman Anda, apakah ada saat di mana Anda mengira telah berempati, tetapi ternyata hanya bersimpati? Apa indikatornya?

Bagaimana cara menyeimbangkan empati dengan objektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial?

Apakah empati harus selalu diwujudkan dalam tindakan? Bisakah seseorang memahami tanpa harus membantu?

Apakah mungkin empati justru merugikan dalam beberapa konteks? Kapan dan mengapa?

Bagaimana membangun budaya organisasi yang mendorong empati sejati, bukan hanya slogan simpatik?

---

## **I. Penutup: Menuju Kematangan Emosional dan Sosial**

Perbedaan empati dan simpati bukanlah sekadar urusan semantik, melainkan **persoalan kedalaman keterlibatan emosional dan tanggung jawab sosial**.

Empati menuntut kita hadir secara penuh dalam dunia emosional orang lain, sementara simpati memungkinkan kita menjaga jarak emosional yang sehat. Dalam kepemimpinan, pendidikan, dan relasi sosial, keduanya harus dipadukan secara dinamis: **empati untuk memahami, simpati untuk menjaga keseimbangan**.

Refleksi mendalam tentang empati dan simpati membawa kita pada kesadaran bahwa menjadi manusia bukan hanya soal berpikir rasional, melainkan juga tentang **kemampuan untuk merasakan secara tepat dan bertindak secara bijaksana**.

Dengan demikian, memahami—dan menghayati—perbedaan empati dan simpati adalah salah satu pijakan penting dalam membangun dunia kerja, pendidikan, dan masyarakat yang lebih manusiawi, inklusif, dan berkeadilan.

---

*Rudy C Tarumingkeng: EMPATI vs SIMPATI - Telaah Konseptual,  
Psikologis, dan Kontekstual*