

Jurnal Ilmiah

PSIKOLOGI

PENGARUH HARGA DIRI DAN GENDER TERHADAP CYBERBULLYING PADA REMAJA Anisah Chairani, Bambang Suryadi, Zulfa Indira Wahyuni	1
EFEKTIVITAS TERAPI PEMAAFAN DENGAN MODEL PROSES DARI ENRIGHT UNTUK MEMBANTU REMAJA KORBAN PERCERAIAN DALAM MEMAAFKAN ORANG TUA Kristina Martha, Ni Made Taganing Kurniati	10
KOMITMEN ORGANISASI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN MEDIA CETAK Naufal Radiansyah Dwi Pranatha, Ursa Majorsy	25
EFEKTIVITAS INTERVENSI PEMAAFAN DENGAN METODE BERCERITA TERHADAP PEMAAFAN ANAK YANG MENGALAMI LUKA PSIKOLOGIS Gusmilizar	35
PENERAPAN PIVOTAL RESPONSE TRAINING OLEH ORANGTUA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN JOINT ATTENTION PADA ANAK DENGAN AUTISM SPECTURM DISORDER Rolla Apnoza, Erniza Miranda Madjid, Luh Sarini Y. Savitri	43
PERBEDAAN PENGASUHAN BERKESADARAN PADA ORANG TUA MILENIAL Warda Lisa, Asagaya Astuti	60
KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN Tri Maryani	72
EFEKTIVITAS RELAKSASI PROGRESIF UNTUK MENGURANGI STRES PADA PENDERITA PURPURA HENOCH SCONLEIN (PHS) KRONIS Rachmi Anggraini, Retnaningsih	81
FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS) PADA KARYAWAN PABRIK SSP PT. X Aliva Kemala	95
ANALISIS RANCANGAN STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT PADA DIVISI HUMAN CAPITAL DI PT. X Vina Puspita, M.M Nilam Widyarini	107

Diterbitkan Oleh:

BAGIAN PUBLIKASI UNIVERSITAS GUNADARMA

DEWAN REDAKSI JURNAL PSIKOLOGI

Penanggung Jawab

Prof. Dr. E.S. Margianti, S.E., M.M.

Prof. Suryadi Harmanto, SSI., M.M.S.I.

Drs. Agus Sumin, M.M.S.I.

Dewan Editor

Dr. Wahyu Rahardjo, Universitas Gunadarma

Prof. Jamaludin Ancok, PhD, Universitas Gunadarma

Dr. Nurul Qomariyah, Universitas Gunadarma

Dr. Eko A. Meinarno, Universitas Indonesia

Mitra Bebestari

Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, Universitas Udayana

Dr. Ira Puspitawati, Universitas Gunadarma

Dr. Nurlaila Effendi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Dr. Abdul Rahman Saleh, Universitas Islam Negeri Jakarta

Dr. Francisca Iriani Roesmala Dewi, Universitas Tarumanagara

Dr. Eny Purwandari, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sartana, MA, Universitas Andalas

Dr. Charyna A. Rizkyanti, Universitas Pancasila

Sekretariat Redaksi

Universitas Gunadarma

Jalan Margonda Raya No. 100 Depok 16424

Phone : (021) 78881112 ext 516.

JURNAL PSIKOLOGI

NOMOR 1, VOLUME 11, JUNI 2018

DAFTAR ISI

PENGARUH HARGA DIRI DAN GENDER TERHADAP CYBERBULLYING PADA REMAJA Anisah Chairani, Bambang Suryadi, Zulfa Indira Wahyuni	1
EFEKTIVITAS TERAPI PEMAAFAN DENGAN MODEL PROSES DARI ENRIGHT UNTUK MEMBANTU REMAJA KORBAN PERCERAIAN DALAM MEMAAFKAN ORANG TUA Kristina Martha, Ni Made Taganing Kurniati	10
KOMITMEN ORGANISASI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN MEDIA CETAK Naufal Radiansyah Dwi Pranatha, Ursa Majorsy	25
EFEKTIVITAS INTERVENSI PEMAAFAN DENGAN METODE BERCERTITA TERHADAP PEMAAFAN ANAK YANG MENGALAMI LUKA PSIKOLOGIS Gusmilizar	35
PENERAPAN PIVOTAL RESPONSE TRAINING OLEH ORANG TUA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN JOINT ATTENTION PADA ANAK DENGAN AUTISM SPECTRUM DISORDER Rolla Apnoza, Erniza Miranda Madjid, Luh Sarini Y. Savitri	43
PERBEDAAN PENGASUHAN BERKESADARAN PADA ORANG TUA MILENIAL Warda Lisa, Asagaya Astuti	60
KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN Tri Maryani	72
EFEKTIVITAS RELAKSASI PROGRESIF UNTUK MENGURANGI STRES PADA PENDERITA PURPURA HENOCH SCOLEIN (PHS) KRONIS Rachmi Anggraini, Retnaningsih	81
FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS) PADA KARYAWAN PABRIK SSP PT. X Aliva Kemala	95
ANALISIS RANCANGAN STRUKTUR ORGANISASI DEPARTMEN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT PADA DIVISI HUMAN CAPITAL DI PT. X Vina Puspita, M.M. Nilam Widyarini	107

PENGARUH HARGA DIRI DAN GENDER TERHADAP CYBERBULLYING PADA REMAJA

¹Anisah Chairani, ²Bambang Suryadi, ³Zulfa Indira Wahyuni

¹Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No.100, Depok

^{2,3}Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Jl.Kertamukti No.5 Cireundeu, Tangerang Selatan

¹anisah.chairani@gmail.com

Abstrak

Cyberbullying adalah perilaku intimidasi nonverbal atau mengirimkan pesan menyakitkan melalui media sosial. Terjadinya perilaku cyberbullying dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara harga diri dan jenis kelamin terhadap cyberbullying pada remaja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 287 remaja. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Multiple Regression Analysis dengan bantuan SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable harga diri, dan jenis kelamin secara signifikan mempengaruhi perilaku cyberbullying.

Kata kunci: *adolescence, cyberbullying, gender, harga diri.*

Abstrak

Cyberbullying is nonverbal bullying or sending hurtful messages via social media. The occurrence of cyberbullying behavior can be influenced by various factors This study aims to ascertain the significant effects of self-esteem and gender toward cyberbullying among the adolescent. This study is using probability sampling of 287 adolescent with the multiple regression served as statistical analysis using the SPSS 17.0. The findings of this study show significant effects of self-esteem and gender towards cyberbullying among the adolescence.

Keywords: *adolescence, cyberbullying, gender, self-esteem,*

PENDAHULUAN

Kasus tentang *bullying* di sekolah sudah menjadi tradisi lebih dari tiga puluh tahun lalu. Biasanya *bullying* melibatkan tindakan melecehkan dan mengancam seseorang secara verbal, intimidasi fisik seperti memukul, meninju, dan menendang, serta mengancam (Robson & Witenberg, 2013). Namun, dalam beberapa tahun terakhir bentuk baru *bullying* muncul dengan memanfaatkan beragam teknologi yang sekarang tersedia. *Bullying* yang dilakukan melalui media elektronik seperti komputer ataupun telepon seluler, berupa pesan singkat berisi hal yang menghina perasaan orang lain dalam sebuah

chat room, atau melalui media *online* disebut *cyberbullying* (Willard, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Navarro, Serna, Martínez, dan Ruiz-Oliva (2013) menemukan bahwa siswa perempuan berpeluang lebih besar menjadi korban *cyberbullying* dibandingkan laki-laki. Perilaku *cyberbullying* ini juga erat kaitannya dengan identitas diri. Fase mencari identitas diri ini ada dalam tahap perkembangan remaja (Navarro, 2016). Penelitian lain yang dilakukan oleh Zalaquett, dan Chatters (2014) menyatakan bahwa 50% anak dengan tingkat

pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) pernah melakukan *cyberbullying*. Hasil penelitian lain menyebutkan bahwa usia 12 - 18 tahun rentan terhadap perilaku *cyberbullying* baik dilakukan secara individu maupun kelompok dibandingkan usia anak-anak (Brochado, Soares, & Fraga, 2017)

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Navarro (2016) dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberbullying* adalah kemudahan akses internet, frekuensi seseorang dalam mengakses internet, kurangnya rasa toleransi, gender, rasa frustrasi dan jenis media internet yang digunakan. Faktor lain munculnya perilaku *cyberbullying* adalah harga diri, empati dan *loneliness* (Berwer, & Kerslake, 2015). Berwer dan Kerslake (2015) juga menyebutkan bahwa *cyberbullying* terjadi pada remaja yang memiliki harga diri rendah.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa perilaku *cyberbullying* pada remaja merupakan permasalahan yang patut mendapatkan perhatian dan pemecahan solusi yang tepat agar remaja menyadari perilaku yang mereka lakukan memiliki dampak psikologis bagi orang lain. Peneliti berasumsi bahwa harga diri memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberbullying* karena dengan menghormati dan menghargai orang lain seseorang bisa lebih berhati-hati dalam bertindak serta dapat mencegah terjadinya rasa sakit hati dan dendam yang menimbulkan perilaku *cyberbullying*.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh pelajar SMK X kelas X, XI dan XII. Siswa kelas X terdiri atas 205 siswa, kelas XI terdiri atas 185 siswa dan kelas XII terdiri atas 200 siswa. Dengan demikian, jumlah seluruh populasi adalah 580 siswa. Jumlah tersebut merupakan hasil *screening* dari 690 siswa yang memenuhi kriteria pelaku.

Selanjutnya, dari jumlah tersebut peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 290 siswa atau 50% dari total populasi. Adapun karakteristik yang dikehendaki. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah (1) siswa kelas X, XI dan XII yang bersekolah di SMK X, (2) pengguna internet aktif baik menggunakan komputer maupun alat lainnya yang menyediakan akses internet seperti *smartphone*, laptop, ataupun telepon genggam, dan (3) pernah melakukan tindakan *cyberbullying* seperti *membajak*, mengirimkan kata-kata kasar atau mengirimkan gambar yang membuat malu dalam 1 tahun terakhir.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* dimana peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel dan peluangnya anggota populasi yang menjadi sampel bisa dihitung atau diketahui. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *software* SPSS 17.0 dalam pengolahan data. Akan tetapi saat pengolahan data, sampel berkurang 3 siswa dari 290 siswa menjadi 287 siswa. Hal ini dikarenakan 3 siswa tersebut

memiliki nilai negatif pada saat data dalam bentuk *true score*.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala *cyberbullying* yang mengacu pada teori Willard. Menurut Willard (2007) bentuk aktivitas *cyberbullying* adalah pertama perkelahian secara *online* menggunakan bahasa kasar (*flaming*), mengirimkan pesan menghina, kasar, dan ancaman (*harrasment*), mengirimkan rumor atau fitnah serta gambar edit yang memalukan, memposting hal yang merusak pertemanan dengan mengatas namakan orang lain serta mengirimkan kata-kata memalukan menggunakan akun orang lain (*impersonation*), menyebarkan gambar pribadi memalukan milik orang lain dan mengirimkan pesan terusan pribadi ke orang lain, dan mengeluarkan orang secara online. Skala ini disusun berdasarkan aktivitas-aktivitas dalam *cyberbullying*. Terdiri atas 26 item yaitu 20 item favorable dan 6 item unfavorable.

Sedangkan untuk harga diri diukur dengan menggunakan kuesionare baku harga diri yang telah diadaptasi kedalam bahasa

Indonesia berdasarkan alat ukur yang dikembangkan oleh Minchinton (1993). Terdiri dari 25 item, yaitu 20 item favorable dan 5 item unfavorable.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression analysis* untuk menguji hipotesis penelitian. *multiple regression analysis* adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat diketahui dari Tabel 1 bahwa jumlah sampel sebanyak 287 siswa. Jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 157 siswa atau sebanyak 52.6%. Untuk sampel dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 115 siswa atau sebanyak 35.2%. Sedangkan untuk jumlah sampel berdasarkan tingkatan kelasnya adalah kelas X terdiri atas 102 siswa atau sebanyak 35.5%, kelas XI terdiri atas 89 siswa atau sebanyak 31.1% dan kelas XII terdiri atas 96 siswa atau sebanyak 33.4%.

Tabel 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	172	59.9%
Perempuan	115	40.1%
Total	287	100%
Kelas		
X	102	35%
XI	89	31.1%
XII	96	33.4%
Total	287	100%
Media yang digunakan oleh sampel pelaku cyberbullying		

Facebook	102	35.5%
Twitter	91	31.7%
Pesan singkat melalui smartphone	79	27.5%
Lainnya	15	5.3%
Total	287	100%
Frekuensi terjadinya perilaku dalam 1 tahun		
1-5 kali	3	1%
6-10 kali	12	4.2%
11-15 kali	59	20.6%
15-20 kali	94	32.6%
>20 kali	119	41.6%
Total	287	100%

Media elektronik yang digunakan siswa untuk melakukan *cyberbullying* adalah *facebook*, *twitter*, pesan singkat melalui *smartphone* seperti *blackberry messenger*, *whatsapp* dan *line* dan lainnya seperti *youtube*, *yahoomail* dan *instagram*. Facebook memiliki persentase tertinggi yaitu 35.5% atau 102 siswa, kemudian Twitter sebanyak 31.7% atau 91 siswa, pesan singkat sebanyak 27.5 atau 79 siswa dan terakhir lainnya sebanyak 5.3% atau 15 siswa.

Hasil deskriptif statistik dari variabel dalam penelitian ini yang berisi nilai mean,

standar deviasi (SD), nilai maksimum dan minimum dari masing-masing variabel.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pertama, bahwa nilai minimum dari variabel *cyberbullying* adalah 2.87 dengan nilai maksimum sebesar 85.28 (M = 50.29 dan SD = 14.03). Kedua, perasaan terhadap diri sendiri memiliki nilai minimum sebesar 14.57, nilai maksimum sebesar 68.42 (M = 50.14 dan SD = 14.11). Ketiga, perasaan terhadap orang lain memiliki nilai minimum sebesar 10.57, nilai maksimum sebesar 101.34 (M = 50.37 dan SD = 14.13).

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cyberbullying	287	2.87	85.28	50.2932	14.03768
Involvement	287	28.28	82.06	50.1571	14.67838
Positive parenting	287	24.11	82.17	50.1100	14.48936
Monitoring	287	23.21	84.24	50.0967	14.00630
Corporal	287	5.80	74.51	49.9133	12.82258
Consistency	287	14.93	67.67	49.9664	11.72666
Diri sendiri	287	14.57	68.42	50.1406	14.11939
Hidup	287	13.21	101.34	50.3701	13.55684
Orang lain	287	10.57	86.10	50.0402	14.13465
Gender	287	.00	1.00	.5993	.49090
Valid N (listwise)	287				

Keempat, hubungan dengan orang lain memiliki nilai minimum sebesar 10.57, nilai maksimum sebesar 86.10 (M = 50.04 dan SD = 14.13).

Kelima, gender memiliki nilai minim-

um diskor dengan nilai minimum sebesar 0, nilai maksimum sebesar 1. Selanjutnya pada Tabel 3, dapat dilihat bentuk aktivitas *cyberbullying* yang sering dilakukan oleh remaja pada penelitian.

Tabel 3. Bentuk Aktivitas *Cyberbullying*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Flaming	58	17.7	20.2	20.2
	Harasment	36	11.0	12.5	32.8
	Denigration	35	10.7	12.2	44.9
	impersonation	53	16.2	18.5	63.4
	Outing	53	16.2	18.5	81.9
	Exclusion	52	15.9	18.1	100.0
	Total	287	87.8	100.0	
Missing	System	40	12.2		
Total		327	100.0		

Pada Tabel 3 dijelaskan bahwa bentuk aktivitas *cyberbullying* yang mendominasi pada remaja urutan pertama adalah *flaming* yaitu 20.2% atau 58 siswa.

Pada urutan kedua adalah *impersonation* dan *outing* yaitu masing-masing sama dengan jumlah siswa 53

orang atau 18.5%.

Ketiga adalah *exclusion* yaitu 18.1% atau 52 siswa. Keempat, *harrasment* yaitu 12.5% atau 36 siswa. Kelima, *denigration* yaitu 12.2% atau 35 siswa. Selanjutnya dapat dilihat hasil kategorisasi tingi rendah harga diri subjek penelitian pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Harga Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	160	58.5	58.5	58.5
	T	127	41.5	41.5	100.0
Total		287	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa 58.5% atau 160 siswa memiliki harga diri rendah. Sedangkan siswa yang memiliki harga diri tinggi memiliki jumlah

lebih sedikit yaitu sebanyak 41.5% atau 142 siswa. Uraian selanjutnya akan menjelaskan kategori skor perasaan mengenai sendiri dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Perasaan Mengenai Diri Sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	166	57.8	57.8	57.8
	T	121	42.2	42.2	100.0
Total		287	100.0	100.0	

Selanjutnya adalah skor variabel perasaan terhadap hidup dapat dilihat dan perasaan terhadap hidup. Kategorisasi skor dijelaskan melalui Tabel 6

Tabel 6. Kategorisasi Perasaan Terhadap Hidup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	236	82.2	82.2	82.2
	T	51	17.8	17.8	100.0
Total		287	100.0	100.0	

Tabel 6 menunjukkan bahwa 82.2% hidup rendah lebih sedikit yaitu 17.8% atau 236 siswa memiliki perasaan terhadap 51 siswa. Selanjutnya adalah skor variabel hubungan hidup yang rendah. Sedangkan, jumlah siswa dengan orang lain. Kategorisasi skor hubungan yang masuk dalam kategori perasaan terhadap dengan orang lain dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Kategorisasi Hubungan dengan Orang Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	213	74.2	74.2	74.2
	T	74	25.8	25.8	100.0
Total		287	100.0	100.0	

Tabel 7 menunjukkan bahwa 82.2% atau 236 siswa memiliki perasaan terhadap hidup yang rendah. Sedangkan, jumlah siswa yang masuk dalam kategori perasaan terhadap hidup rendah lebih sedikit yaitu 17.8% atau 51 siswa. Selanjutnya untuk uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing IV terhadap DV dalam penelitian ini, analisisnya dilakukan dengan teknik *multiple regression*. Data yang dianalisis ialah faktor skor atau *true score* yang diperoleh dari hasil analisis faktor. Alasan penulis menggunakan faktor skor ini adalah untuk menghindari dampak negatif dari kesalahan pengukuran. Pada tahapan ini peneliti menguji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda dengan

menggunakan *software* SPSS 17. Dalam regresi pada penelitian ini 2 hal yang dilihat, yaitu melihat besaran R square untuk mengetahui berapa persen (%) varians DV yang dijelaskan oleh IV, kedua apakah secara keseluruhan IV berpengaruh secara signifikan terhadap DV, kemudian terakhir melihat

signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing IV. Pengujian hipotesis dilakukan dilakukan dengan berapa tahapan. Langkah pertama peneliti melihat besaran *R-square* untuk mengetahui berapa persen (%) varians DV yang dijelaskan oleh IV. Selanjutnya untuk tabel R square, dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Model Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.162	12.84910

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa perolehan *R-square* sebesar 0.189 atau 18.9% Artinya proporsi varians dari *cyberbullying* yang dijelaskan oleh semua *independen* variabel adalah sebesar 18.9%. sedangkan 81.1 %

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Langkah kedua peneliti menganalisis dampak dari seluruh *independent* variabel terhadap *cyberbullying*. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Tabel Anova Pengaruh Keseluruhan IV Terhadap DV

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10625.619	4	1180.624	7.151	.000 ^a
	Residual	45732.542	277	165.099		
	Total	56358.161	286			

Jika dilihat pada Tabel 9 maka dapat diketahui bahwa jika tabel signifikan ($p < .05$), maka hipotesis nol ditolak. Oleh karenanya hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan seluruh *independent variable* terhadap perilaku *cyberbullying* diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari harga diri (perasaan mengenai diri sendiri, perasaan terhadap hidup, hubungan dengan orang lain) dan *gender* terhadap *cyberbullying*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari harga diri (perasaan terhadap diri sendiri, perasaan terhadap orang lain, hubungan dengan orang lain) dan faktor demografis jenis kelamin terhadap perilaku *cyberbullying* pada remaja SMK X. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brewer dan Kerslake (2015) bahwa harga diri dan gender memiliki

pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberbullying*.

Selain itu, Wendt, Silva, Kovas, dan Blonewski (2018) juga mendukung hasil penelitian dari Brewer & Kerslake (2015) bahwa harga diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberbullying*. Sedangkan, Guarni, Passini, Melotti, dan Brighi (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan gender dengan pelaku dalam hal ini laki-laki adalah jenis kelamin yang dominan menjadi pelaku *cyberbullying*.

Berdasarkan banyak pemaparan hasil penelitian ini juga membuktikan fenomena *cyberbullying* sering terjadi dikalangan remaja. Hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa bentuk perilaku *cyberbullying* yang dominan adalah *flaming* (17.7%). Bentuk perilaku *flaming* mudah terjadi dikalangan remajakarena menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bonner, Styron, Bridgeforth, dan Martin, (2016) bahwa *flaming* mudah terjadi karena bentuknya berupa mengirim pesan yang menyakitkan kepada orang terdekat

Selanjutnya, pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa media sosial yang sering digunakan dalam perilaku *cyberbullying* adalah *facebook* (35.5%) dengan frekuensi melakukan perilaku *cyberbullying* terbanyak yaitu > 20 kali dalam setahun sebanyak 41.6%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Wong dan McBride (2016) bahwa media *facebook* menunjukkan kerentanan terhadap terjadinya

cyberbullying terhadap gaya hidup online remaja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh harga diri dan gender terhadap perilaku *cyberbullying* yang dilakukan oleh remaja. Artinya, harga diri dan jenis kelamin memainkan peranan penting terhadap dilakukannya *cyberbullying* pada remaja.

Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan sampel dari beberapa sekolah dan tidak terbatas melihat sampel pelaku saja, tetapi juga pada korban dan pengamat sehingga mampu mendapatkan gambaran lain di luar penelitian ini. Selain itu, peneliti menyarankan sebaiknya perbandingan jumlah sampel dipertimbangkan agar seimbang dari segi jenis kelamin agar gambaran yang diperoleh dapat lebih akurat. Serta menggunakan faktor demografis yang lain seperti tempat tinggal. Penelitian selanjutnya diharapkan juga menambah variabel yang lebih sesuai dan memiliki hubungan positif terhadap *cyberbullying* seperti *traditional bullying*, *school climate*, *strain*, atau kecemasan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Bonner, J. L., Styron J. L, Bridgeforth, J., & Martin, C. (2016). "Are teacher and principal candidates prepared to address student cyberbullying?" *The Journal of At-Risk Issues*, 19(1), 19-28.

- Brewer, G., & Kerslake J. (2015). "Cyberbullying, self-esteem, empathy and loneliness." *Computers in Human Behavior*, 48, 255–260. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.073>
- Brochado, S., Soares, S., & Fraga, S. (2017). "A scoping review on studies of cyberbullying prevalence among adolescents." *Trauma, Violence, & Abuse*, 18(5), 523-531. doi: 10.1177/1524838016641668
- Guarni, A., Passini, S., Melotti, G., & Brighi, A. (2012). "Risk and protective factor on perpetration of bullying and cyberbullying." *Adam Mickiewicz University Press*, 23(6). 33-35.
- Minchinton, J. (1993). *Maximum self-esteem*. Kuala Lumpur: Golden Books.
- Navarro, R., Serna, C., Martínez, V., & Ruiz-Oliva, R. (2013). "The role of internet use and parental mediation on cyberbullying victimization among Spanish children from rural public schools." *European Journal of Psychology Education*, 28, 725-745. doi: 10.1007/s10212-012-0137-
- Navarro, R. (2016). *Gender issues and cyberbullying in children and adolescents: From gender differences to gender identity measures*. Cham: Springer.
- Robson C., & Witenberg, R. (2013). "The influence of moral disengagement, morally based self-esteem, age, and gender on traditional bullying and cyberbullying." *Journal of School Violence*, 12, 211–231. doi: 10.1080/15388220.2012.762921
- Wendt, G., Silva, M., Kovas, Y., & Blonewski, T (2018). "Links between cyberbullying, depression and self-esteem in a sample of Brazilian adolescents." *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 1-12. <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2018.11.02.90>
- Willard, N. (2005). *Cyberbullying and cyberthreats*. Washington: Departement Education
- Willard, N. (2007). *Educator's guide to cyberbullying*. Center for Safe and Responsible Internet Use. Diunduh pada tanggal 26 Juli 2019 dari <http://csriu.org/>
- Wong, N., & McBride, C. (2016). "To use facebook for good: Usage, cyberbullying involvement, and perceived social support." *Child Studies in Asia-Pacific Contexts*, 6(2), 59-72. <http://dx.doi.org/10.5723/csac.2016.6.2.059>
- Zalaquett, C. P., & Chatters, S. J. (2014). "Cyberbullying in college: Frequency, characteristics, and practical implications." *SAGE Open*, 1-18. doi: 10.1177/215824401452672

EFEKTIVITAS TERAPI PEMAAFAN DENGAN MODEL PROSES DARI *ENRIGHT* UNTUK MEMBANTU REMAJA KORBAN PERCERAIAN DALAM MEMAAFKAN ORANG TUA

ⁱKristina Martha

ⁱⁱNi Made Taganing Kurniati

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹christine.marth@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas terapi pemaafan (*forgiveness*) model Enright dengan empat tahap dalam proses pemaafan, yaitu *uncovering*, *decision*, *work*, *deepening* untuk memfasilitasi pemaafan terhadap orang tua pada remaja korban perceraian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *embedded concurrent mixed methods* merupakan merupakan metode campuran yang menerapkan satu tahap pengumpulan data data kuantitatif dan kualitatif dalam satu waktu. Subjek dalam penelitian ini adalah seorang remaja perempuan, berusia 20 tahun dan memiliki orang tua yang telah bercerai dan berjumlah satu orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kerja, lembar observasi dan skala yang terdiri dari Skala *Decesion Forgiveness Scale (DFS)*, Skala *Transgression Related Interpersonal Motivations (TRIM)* dan *Emotional Forgiveness Scale (EFS)*. Penelitian ini menghasilkan modul terapi pemaafaan model proses dari Enright disusun berdasarkan empat tahapan. Terapi pemaafan yang dilakukan dalam penelitian ini juga terbukti efektif diberikan pada remaja korban perceraian orang tua guna memaafkan orang tuanya. Hal ini dapat dilihat dari adanya pergerakan kondisi dari subjek penelitian sebelum dan setelah pemberian intervensi. Berdasarkan jurnal harian (*homework*) yang dicatatkan subjek juga menunjukkan emosi atau respon negatif cenderung menurun dan lebih banyak muncul emosi atau respon positif yang lebih tinggi. Hasil *pre-test* dan *post-test* juga memperlihatkan adanya pergerakan skor ke arah yang lebih baik.

Kata kunci: terapi, pemaafaan enright, remaja, perceraian, orang tua

Abstract

This study aims to examine the forgiveness effectiveness of the Enright model with four stages in the forgiveness process: *uncovering*, *decision*, *work*, *deepening* to facilitate forgiveness of parents of divorced teenagers. The research approach used in this study is *embedded concurrent mixed methods approach* is a mixed method that applies one stage of collecting quantitative and qualitative data at a time. The subject in this study was a teenage girl, aged 20 years and had divorced parents of one person. Data collection was carried using worksheets, observation sheets and scales consisting of the *Scale Decesion Forgiveness Scale (DFS)*, the *Transgression Related Interpersonal Motivations (TRIM) Scale* and *Emotional Forgiveness Scale (EFS)*. This research produces forgiveness therapy modules from the Enright process model arranged in four stages. Forgiveness therapy carried in this study proved effective given to adolescents who are victims of parental divorce to forgive their parents. This can be seen from the movement of the conditions of the research subjects before and after the intervention. The results of the *pre-test* and *post-test* also showed a better score movement.

Keywords: therapy, enright forgiveness, youth, divorce, parents

PENDAHULUAN

Pernikahan terbentuk dari dua pribadi yang berbeda yang disatukan dalam sebuah pernikahan. Idealnya pasangan yang menikah mengharapkan dapat membentuk keluarga yang bahagia. Gunarsa (1993) menyatakan, keluarga bahagia (ideal) adalah keluarga yang seluruh anggotanya merasa bahagia yang ditandai oleh berkurangnya ketegangan, kekacauan dan merasa puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya (eksistensi dan aktualisasi diri) yang meliputi aspek fisik, mental, emosi dan sosial. Pernikahan akan membawa pasangan pada situasi yang baru menjadi satu keluarga sehingga pasangan dituntut untuk dapat saling menyesuaikan bahkan berusaha mengerti dan memahami satu sama lainnya dalam keluarga.

Banyak hal dalam keluarga yang dapat menimbulkan konflik, misalnya perbedaan prinsip, masalah biologis, masalah kesetiaan, masalah ekonomi, masalah anak, masalah kepercayaan dan masih banyak lainnya. Kondisi suatu keluarga akan terjadi konflik yang akhirnya akan menyebabkan adanya ketidaksepemahaman, perselisihan, silang pendapat di antara keduanya dan juga akan berpengaruh kepada anggota keluarga lainnya sehingga menyebabkan kegoncangan dan ketidakharmonisan di dalam keluarga, kondisi ini disebut ketidakharmonisan keluarga, karena jika dalam keluarga suami dan istri bermasalah, maka seluruh interaksi orang tua dengan anak-anaknya juga akan berpengaruh

sehingga kebahagiaan dalam keluarga akan mengalami hambatan. Konflik dalam keluarga dapat berujung pada sebuah perceraian.

Perceraian merupakan suatu bentuk disorganisasi keluarga yang tidak diinginkan oleh keluarga manapun juga. Namun demikian, data menunjukkan bahwa angka perceraian di Indonesia mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Pada tahun 2013 BKKBN menyatakan tingkat perceraian di Indonesia sudah menempati urutan tertinggi se Asia Pasifik. Di tahun-tahun berikutnya jumlah perceraian ternyata semakin meningkat. Melihat data pernikahan dan perceraian di Indonesia yang dirilis oleh Kementerian Agama RI, tampak pernikahan relatif tetap pada angka dua juta duaratusan ribu setiap tahun, sementara perceraian selalu meningkat hingga tembus di atas tigaratus ribu kejadian setiap tahunnya. Data Kementerian Agama RI, disampaikan oleh Kepala Subdit Kepenghuluan, Saadi tahun 2014 data dua tahun terakhir di 2012 dan 2013 angka perceraian mencapai sekitar 350.000 kasus perceraian. Berarti dalam satu hari rata-rata terjadi 959 kasus perceraian, atau 40 perceraian setiap jam. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia terjadi 40 kasus perceraian setiap jamnya. Hampir seribu kasus perceraian setiap harinya. Menurut Wakil Menteri Agama RI Nasaruddin Umar tahun 2013, sebanyak 70 % perceraian terjadi karena gugat cerai dari

pihak istri. Artinya, 28 dari 40 perceraian setiap jamnya itu berupa gugat cerai dari istri (Sasongko, 2014).

Peristiwa perceraian dalam keluarga cenderung membawa dampak yang cukup mendalam. Hal ini menimbulkan stres, tekanan, perubahan fisik dan mental. Keadaan ini dialami seluruh anggota keluarga, tidak terkecuali orang tua yang bercerai dan anak-anak mereka. Perceraian orang tua dimaknai anak-anak terutama anak usia remaja sebagai kejadian yang tidak menyenangkan dan menyakitkan, bahkan seringkali merasa lebih sakit daripada yang orangtua atau orang lain ketahui. Ketika seseorang merasa disakiti, dirugikan atau diperlakukan tidak adil oleh orang lain, maka kesejahteraan emosinya terganggu. Oleh karena itu, remaja menjadi marah dan benci terhadap kejadian yang dialami ataupun orang yang menyebabkan kejadian tersebut. Setelah peristiwa perceraian, struktur dalam keluarga berubah, anak hanya diasuh oleh satu orang tua saja. Perceraian orang tua juga membawa dampak jangka panjang bagi anak, dimana individu mempunyai resiko yang lebih besar untuk mengalami kegagalan perkawinan ketika dewasa dibandingkan dengan anak-anak dari keluarga yang utuh. Hal tersebut terjadi kemungkinan besar karena saat anak beranjak dewasa tanpa sadar menerapkan pola interaksi pasangan sama dengan seperti yang disaksikan dari kedua orang tuanya. Jadi, tampak bahwa perceraian tidak hanya membawa dampak bagi orang tua saja, tapi juga bagi anak termasuk usia remaja.

Perceraian orang tua merupakan peralihan besar dalam kehidupan seorang anak. Anak akan mengalami reaksi emosi dan perilaku karena kehilangan keluarga yang utuh. Studi yang dilakukan oleh Kalter dan Rembar (Saraswati, 2010) dari Children's Psychiatric Hospital, University Michigan AS, menunjukkan dari 114 sampel anak dan remaja awal yang orang tuanya bercerai, ditemukan tiga masalah utama. Sebanyak 63% anak mengalami permasalahan psikologis subyektif seperti gelisah, sedih, fobia, depresi dan suasana hati mudah berubah. Tidak dapat disangkal bahwa anak-anak menjadi sedih bila menyaksikan perkelahian orang tuanya. Faktor yang paling berat dalam kasus perceraian adalah bagaimana memberikan pengaruh dan bagaimana memulihkan kembali hubungan yang baik dan stabil, menciptakan keakraban bagi kedua orang tua. Bahkan dalam DSM IV-TM (1994), tertulis bahwa perceraian dapat menjadi fokus klinis yang perlu ditangani, yaitu sebagai masalah yang berkaitan dengan tahap perkembangan atau masalah yang berkaitan dengan lingkungan kehidupan seseorang. Remaja sendiri memberikan penilaian bahwa perceraian orang tua merupakan peristiwa hidup kedua yang menimbulkan stres terbesar, yaitu 60 dan nilai maksimal 100 (Taylor dalam Triambarwangi, 1998).

Pengaruh orang tua dapat menciptakan kekuatan pada diri anak. Kebiasaan mengunjungi masih penting bagi sebagian besar remaja. Meskipun demikian, kasus perceraian itu tetap membawa dampak perkembangan sosial

dan emosi remaja. Masa remaja merupakan masa transisi atau masa peralihan dari kanak-kanak ke dewasa. Oleh sebab itu tentunya remaja yang hidup dalam perceraian orang tua, mulai dari tidak bisa menerima kenyataan pada perubahan akibat perceraian sampai pada masalah sehari-hari oleh remaja itu sendiri (Cole, 2004).

Anak sebagai *silence victim*, meskipun tumbuh sebagai orang dewasa yang berbahagia dan bisa menyesuaikan diri dengan baik, cenderung memiliki masalah perilaku di masa kanak-kanak dan remajanya, dibandingkan anak dari keluarga utuh. Perceraian dapat menimbulkan kekacauan jiwa meski mungkin tidak terlalu jauh dan perasaan yang sering diliputi kecemasan serta rasa aman pun terancam. Bagi kebanyakan remaja, perceraian orangtua membuat batin mereka tertekan, tidak nyaman, menangis, sakit hati, terganggu, merasa kurangnya perhatian dan kasih sayang dari orangtuanya. Tidak jarang remaja justru menyalahkan diri sendiri serta menganggap bahwa dirinya penyebab perceraian kedua orang tuanya. Kepergian kedua orang tuanya juga dinilai sebagai tanda tidak menyayangi mereka. Menurut penelitian Yusuf (2000) remaja yang hubungan keluarganya penuh konflik, tegang dan perselisihan, serta orang tua kurang memberikan kasih sayang, akan mengalami kegagalan dalam mencapai identitasnya secara matang, akan mengalami kebingungan, konflik atau frustrasi. Secara tidak langsung remaja mempunyai pandangan yang negatif

terhadap pernikahan. Selain itu perceraian orang tua juga bisa mendatangkan perasaan traumatis bagi remaja. Kondisi-kondisi emosi yang timbul akibat rasa sakit pada remaja yang diakibatkan oleh perceraian orang tuanya kemudian dapat menjadi pemicu ketidakstabilan emosi, rasa sedih, kecewa dan bahkan trauma. Sebagai anak yang orang tuanya bercerai akan mengembangkan kebencian pada kejadian, ataupun pihak-pihak yang menimbulkan rasa sakit tersebut. Perceraian tidak hanya akan menimbulkan kebencian pada kedua orang tua, tapi juga pada dirinya sendiri sehingga, remaja akan berusaha “menjauhi” orang tua dan dirinya sendiri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah melalui proses pemaafan (*forgiveness*) terhadap pihak-pihak yang telah menimbulkan rasa sakit yang ada, dalam hal ini, remaja perlu melakukan pemaafan (*forgiveness*) pada kedua orang tuanya. Sebelum melakukan regulasi terhadap bentuk emosi tersebut, untuk dapat melakukan pemaafan, seorang remaja harus mampu memahami kondisi emosi yang sedang dialami. Enright dkk. (dalam Schimmel, 2002) melihat pemaafan (*forgiveness*) sebagai suatu bentuk kesiapan melepaskan hak yang dimiliki seseorang untuk meremehkan, menyalahkan, dan membalas dendam terhadap pelaku yang telah bertindak tidak benar terhadapnya, dan di waktu yang bersamaan mengembangkan kasih sayang, kemurahan hati, bahkan cinta terhadapnya.

Peristiwa ketidakharmonisan keluarga yang berlangsung lama sampai pada peristiwa

perceraian, bagi anak sudah merupakan masa dimana dia mengalami pengalaman transgresi (pengalaman disakiti atau mendapat perlakuan tidak adil dari diri sendiri ataupun orang lain), ditambah dengan kondisi saat masing-masing dari orang tua bercerai. Stres dialami oleh anak korban perceraian karena munculnya konflik interparental yang tinggi, terputusnya hubungan dengan salah satu orang tua, menghadapi permasalahan kesehatan fisik dan mental orang tua dan hilangnya wibawa orang tua. Salah satu cara efektif untuk mengatasi stres dan berbagai emosi negatif yang menyertainya adalah dengan mendorong anak melakukan pemaafan (*forgiveness*) terhadap pihak yang menyebabkan transgresi. Worthington (2003), mengungkapkan jika korban transgresi bisa memberi maaf, ia melakukan penggantian emosi negatif (seperti marah atau takut) ke arah emosi positif (seperti empati, simpati, belas kasih, cinta).

Luskin (2008) mengatakan bahwa praktek pemaafan (*forgiveness*) telah terbukti dapat mengurangi kemarahan, depresi dan stres serta mengarahkan perasaan pada harapan, perdamaian, kasih sayang dan kepercayaan diri sehingga dapat diraih hubungan yang sehat sama baiknya dengan kesehatan fisik. Nashori (2008) menjelaskan pemaafan (*forgiveness*) adalah menghapus luka atau bekas-bekas luka dalam hati. Walaupun terkadang ingatan kejadian yang memilukan di masa lalu masih ada, tetapi persepsi kejadian yang menyakitkan hati telah

terhapuskan. Pemaafan dapat memulihkan komitmen dan kedekatan hubungan setelah terjadi tindakan yang menyakitkan, yaitu dengan membantu individu menghilangkan motivasi negatif antar pribadi, mengurangi rasa dendam dan keinginan untuk menghindari pelaku, serta membantu individu bersikap lebih bijak terhadap pelaku (Tsang, McCullough & Fincham, 2006). Pemaafan (*forgiveness*) dapat mempengaruhi sikap individu sehingga terbuka hatinya pada kebaikan, keindahan dan cinta.

Selain itu ada beberapa penelitian mengenai terapi pemaafan yang menunjukkan bahwa dengan melakukan terapi pemaafan dapat meningkatkan pemaafan dan menurunkan emosi serta reaksi negatif terhadap pelaku, keinginan membalas dendam, serta gejala-gejala psikologis (Blocher & Wade, 2010; Wade & Meyer, 2009), menurunkan rasa sakit hati, menurunkan rasa marah, meningkatkan rasa kemampuan diri, meningkatkan harapan, dan meningkatkan pertumbuhan spiritual (Luskin, Ginzburg & Thoresen, 2005).

Proses memaafkan itu sendiri menurut Enright (2001) meliputi empat tahapan, yakni: *uncovering phase* (saat-saat mengalami kejadian yang menyakitkan dan berulang-ulang memikirkannya), *decision to forgive phase* (*insight* tentang pentingnya memaafkan), *work phase* (saat berempati) dan *deepening phase* (merasakan manfaat dari memaafkan dan makna baru dalam membangun hubungan). Berkaitan dengan

penanganan terhadap remaja, memaafkan harus dijalani dengan baik agar dapat mengurangi dampak yang mengganggu kehidupan remaja di masa depannya kelak karena merupakan salah satu indikator penyelesaian penanganan dampak perceraian orang tua (Wallerstein, 1983). Terapi pemaafan dengan menggunakan tahapan Enright sangat efektif diberikan untuk intervensi individual dan kasus-kasus yang cukup berat. Intervensi ini dilakukan untuk membantu klien mengatasi rasa sakit atau masa lalu yang menyakitkan sehingga dapat melakukan pemaafan (Wade, Kidwell, Hoyt, Worthington, 2014). Hal ini menunjukkan sangat penting untuk lebih mengetahui proses memaafkan dan rasa sakit yang ditimbulkan terutama dengan peristiwa/kejadian perceraian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis bahwa terapi pemaafan dengan menggunakan metode Enright efektif diterapkan pada remaja korban perceraian untuk memaafkan orang tua yang telah bercerai.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah seorang remaja perempuan, berusia 20 tahun dan memiliki orang tua yang telah bercerai. Responden memiliki kemarahan kepada ayah, namun berusaha menghindari dan menyimpan kemarahan dan kebencian terhadap ayah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *embedded concurrent mixed methods* merupakan metode

campuran yang menerapkan satu tahap pengumpulan data data kuantitatif dan kualitatif dalam satu waktu. Metode kuantitatif dalam penelitian ini dengan pendekatan *embedded concurrent mixed methods* menggunakan bentuk *single-case experimental*. Sedangkan metode sekunder pada penelitian ini merupakan metode kualitatif dengan menggunakan metode observasi dan wawancara.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala untuk mengukur sejauh mana seseorang mampu memaafkan dengan memberikan *pre-test* sebelum terapi diberikan dan *post-test* setelah terapi diberikan serta jurnal harian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi *Decesion Forgiveness Scale* (DFS) dan *Emotional Forgiveness Scale* (EFS) yang dikembangkan oleh Hook (2007) yang terdiri dari 8 aitem DFS yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang telah mengambil keputusan untuk memaafkan seseorang yang melakukan suatu transgresi spesifik dan 8 aitem EFS merupakan pengukuran *emotional forgiveness* seseorang yang melakukan suatu transgresi spesifik.

Skala *Transgression-Related Interpersonal Motivation* (TRIM 18) yang terdiri 18 aitem (McCullough dkk., 2006). Ketiga skala ini digunakan untuk mengukur tingkat transgresi subjek sebelum terapi diberikan (*pre test*) dan sesudah diberikan terapi pemaafan (*post test*). Alat ukur TRIM 18 dikembangkan oleh McCullough dkk (2006) yang dipergunakan untuk mengukur mengukur pemaafan dengan

mengukur tiga dorongan yang mendasarinya, yaitu *avoidance motivation* yang mengukur dorongan untuk menghindar dari transgresor, *revenge motivation* untuk mengukur dorongan untuk membalas dendam terhadap transgresor dan *benevolence motivation* untuk mengukur perubahan dorongan untuk menampilkan respons positif terhadap transgresor. Alat ukur ini didasarkan pada proses berkurangnya dorongan negative individu terhadap transgresor dan memunculkan dorongan positif terhadap transgresor. Masing-masing memiliki internal konsistensi yang tinggi dengan koefisien $\alpha \geq 0.85$.

Pada penelitian ini jurnal harian yang dibuat oleh subjek berisi informasi laporan diri yang berkaitan dengan kondisi diri yang diperoleh selama proses tahap terapi pemaafan dijalankan. Jurnal harian memberikan informasi yang valid untuk mengetahui kondisi pemaafan pada diri subjek. Jurnal harian adalah suatu metode yang meminta klien untuk mengobservasi tingkah lakunya atau reaksi emosional dirinya sendiri dalam situasi yang ditargetkan. Pada tahap pemberian terapi pemaafan metode Enright peneliti menggunakan lembar kerja yang berisi daftar pertanyaan yang diberikan pada saat intervensi berlangsung. Peneliti membuat pedoman yang berisi hal-hal umum berkaitan dengan latar belakang subjek, permasalahan subjek dan pemaafan subjek. Selain itu peneliti juga menggunakan lembar observasi berupa catatan lapangan untuk mencatat kejadian-kejadian penting selama penelitian berlangsung. observasi yang dilakukan selama fase *pre-test*

(sebelum perlakuan), pemberian perlakuan dan *post-test* (sesudah perlakuan).

Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan melihat perbandingan skor pemaafan secara kuantitatif deskriptif antara *pre* (sebelum) dan *post* (sesudah) pemberian intervensi dan menganalisa hasil wawancara, observasi dan jurnal sebagai data pelengkap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

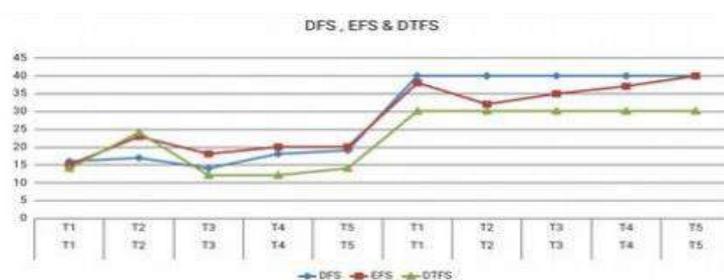
Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa subjek merupakan seorang anak remaja korban perceraian orang tua yang sudah memendam rasa kecewa, amarah dan dendam terhadap ayahnya. Subjek sangat membenci sikap-sikap ataupun perbuatan kasar ayahnya terhadap ibunya. Sejak kecil subjek sering sekali melihat dan mendengar ayahnya berperilaku dan berkata kasar pada ibunya, bahkan tak segan-segan memukul ibunya. Selain itu ayah subjek pun selalu menjelek-jelekkkan ibu dan keluarga ibunya didepan subjek dan ayah subjek juga memiliki beberapa wanita idaman lain saat masih dalam status menikah dengan ibu subjek. Hal ini sangat melukai hati subjek, tetapi subjek merasa tidak bisa melakukan apa-apa selain hanya menerima kenyataan hidupnya. Bahkan subjek pun takut untuk mengakui kesalahan ayahnya sehingga subjek hanya mampu menyimpan semua rasa sakitnya, karena menurut subjek tidak pantas seorang anak menyalahkan orang tua walaupun orang tua tersebut memang bersalah.

Dari hasil pencatatan observasi perilaku subjek sebelum diberikan intervensi, subjek cenderung pribadi yang selalu menilai negatif dirinya, selalu merasa bersalah jika ada situasi yang tidak sesuai keinginan, selalu terlihat marah atau kesal jika melihat atau mendengar masalah tentang perceraian dan perselingkuhan. Selama berjalannya terapi menunjukkan subjek setiap kali menceritakan masa lalunya dan mengingat serta menceritakan sikap-sikap ayahnya subjek terlihat menangis dan wajahnya memerah. Sebelum mendapatkan intervensi, setiap mendengar berita tentang perceraian subjek selalu terlihat emosi dengan

mengungkapkan perasaannya, tetapi setelah mendapatkan intervensi pemaafan secara emosi subjek merasa sudah tidak terpengaruh jika mendengarkan atau mengetahui tentang berita atau kejadian perceraian. Setelah mendapatkan intervensi, subjek merasa lebih tenang, tidak mudah berpikir negatif baik terhadap lingkungan sekitar dan khususnya terhadap sang ayah. Subjek lebih dapat berempati dan menunjukkan serta mengungkapkan perasaan sayangnya kepada ayah. Selain itu subjek pun mulai berani membuka diri dan menjalin hubungan yang baik dengan isteri baru sang ayah.

Tabel 1. Skala DFS, EFS dan FS

Skala	Baseline 1					Baseline 2				
	T1	T2	T3	T4	T5	T1	T2	T3	T4	T5
DFS	16	17	14	18	19	40	40	40	40	40
EFS	15	23	18	20	20	38	32	35	37	40
DTFS	14	24	12	12	14	30	30	30	30	30



Terlihat dari pengkategorian hasil pre test dan post tes masing-masing skala DFS, EFS dan DTFS dapat terlihat perubahan pergerakan skor yang semakin meningkat. Hal ini dapat terlihat dari skor total rata-rata masing-masing skala, untuk DFS dengan rata-

rata mean total sebelum intervensi 16,8 dengan kategori rendah, namun setelah mendapatkan intervensi rata-rata mean total meningkat menjadi 40 berada pada kategori sangat tinggi. Pada skor skala EFS sebelum mendapatkan intervensi menunjukkan skor

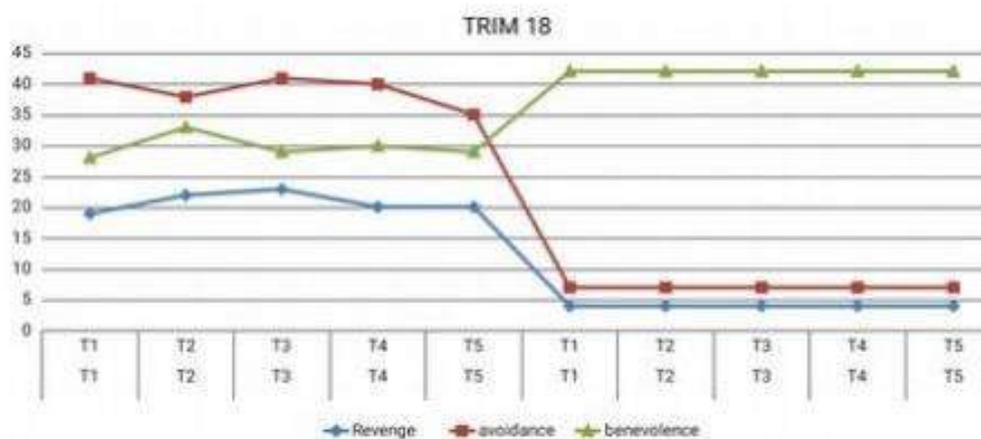
rata-rata mean total 19,2 pada kategori sedang setelah subjek mendapatkan intervensi untuk DFS dengan rata-rata mean total sebelum intervensi 16,8 dengan kategori rendah, namun Setelah mendapatkan intervensi rata-rata mean kategori sangat tinggi. Pada skor skala EFS sebelum mendapatkan intervensi menunjukkan yang semakin meningkat. Hal ini dapat terlihat dari skor total rata-rata masing-masing skala, total meningkat menjadi 40 berada pada terjadi peningkatan skor rata-rata mean total 36,4 berada pada kategori sangat tinggi. Untuk skala DTFS rata-rata mean total sebelum mendapatkan intervensi subjek memperoleh skor 15,2 berada pada kategori

sedang lalu setelah subjek mendapatkan intervensi skor meningkat menjadi 30 pada kategori sangat tinggi.

Kondisi ini menunjukkan keadaan *decisional forgiveness* dan *emotional forgiveness* subjek mengalami peningkatan setelah subjek memperoleh intervensi pemaafan. Pada kondisi *decisional forgiveness* subjek meningkat hal ini menunjukkan bahwa emosi negative subjek menurun. Sedangkan pada kondisi perubahan *emotional forgiveness* mengalami peningkatan hal ini menunjukkan subjek telah secara sepenuhnya secara emosional memaafkan transgressor dan menggantikan emosi negative menjadi emosi positif.

Tabel 2. Skala TRIM 18

Skala	Pretes					Post tes				
	T1	T2	T3	T4	T5	T1	T2	T3	T4	T5
<i>Revenge</i>	19	22	23	20	20	4	4	4	4	4
<i>avoidance</i>	41	38	41	40	35	7	7	7	7	7
<i>benevolence</i>	28	33	29	30	29	42	42	42	42	42



Gambar 2. Hasil Trim 18

Skala pemaafan yang Trim 18 mengukur tiga dorongan yang mendasari yaitu pada proses berkurangnya dorongan negative seseorang terhadap transgressor dan memunculkan dorongan positif orang tersebut terhadap transgressor (McCullough dkk., 1997). Skala Trim 18 menyertakan tiga dimensi pemaafan yaitu *avoidance motivation* yang mengukur dorongan untuk menghindari transgressor, *revenge motivations* yang mengukur dorongan untuk membalas dendam, dan *benevolence motivations* yang mengukur perubahan dorongan untuk menampilkan respon positif terhadap transgressor (McCullough, Root & Cohen, 2006) Terlihat pada gambar grafik dan pengkategorian skor pada Skala TRIM 18 yang diperoleh dari pemberian pre tes sebelum intervensi dan post tes setelah intervensi terjadi perubahan yang cukup signifikan. Terlihat pada perubahan skor pada grafik *avoidance motivations* dan *revenge motivations* terjadi penurunan.

Pada aspek *revenge motivations* skor rata-rata mean sebelum mendapatkan intervensi adalah 20,8 berada pada kategori tinggi, tetapi setelah mendapatkan intervensi skor mean rata-rata menurun menjadi 4 berada pada kategori sangat rendah. Kemudian skor rata-rata sebelum intervensi untuk aspek *avoidance* adalah 39 pada kategori sangat tinggi, setelah memperoleh intervensi skor mean rata-rata subjek pada aspek *avoidance* mengalami penurunan menjadi 7 berada pada kategori sangat rendah. Sedangkan untuk aspek *benevolence* skor mean rata-rata sebelum subjek mendapat intervensi berada pada skor 29,8 yang sudah masuk kategori sangat tinggi,

tapi setelah mendapatkan intervensi maka aspek *benevolence* subjek semakin lebih tinggi lagi dari sebelumnya, hal ini terlihat dari skor mean rata-rata yang diperoleh meningkat menjadi 42 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sebelum di beri intervensi subjek berada pada kondisi berusaha untuk menghindari transgressor (*avoidance motivations*) dan keinginan untuk membalas dendamnya cukup tinggi tetapi setelah memperoleh intervensi terjadi penurunan grafik *avoidance* dan *revenge motivations* yang cukup jauh. Sedangkan pada grafik atau skor *benevolence motivation* mengalami pergerakan meningkat setelah memperoleh intervensi pemaafan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektifitas proses tahap memaafkan dari Enright pada remaja yang orang tuanya bercerai. Menurut Wallerstein (dalam Nonnan & Rutter, 1983) berkaitan dengan penanganan terhadap remaja, memaafkan harus dijalani dengan baik agar dapat mengurangi dampak yang mengganggu kehidupan remaja di masa depannya kelak karena merupakan salah satu indikator penyelesaian penanganan dampak perceraian orang tua.

Enright (1998) melihat pemberian maaf bukanlah hal yang sederhana karena dibutuhkan suatu proses untuk seseorang berhenti melihat dirinya sebagai korban. Dalam proses waktu seorang korban diharapkan dapat melakukan perenungan dan menyusun kembali kerangka berfikirnya

(*reframing*) untuk memahami sebab timbulnya suatu tindakan kejahatan (*transgression*). Jadi Enright (1998) memandang pemaafan sebagai suatu proses. Proses pemaafan menurut Enright (2001) terdapat empat tahapan yaitu: tahap pengungkapan (*uncovering phase*), tahap keputusan (*decision phase*), tahap tindakan (*work phase*), dan tahap pendalaman (*outcome atau deepening phase*).

Menurut Enright (2001) pada tahap pertama yaitu tahap pengungkapan (*uncovering phase*) membawa subjek untuk menyadari kemarahan-kemarahan yang selama ini dipendam subjek begitu lama karena subjek merasa tidak pantas memiliki rasa kemarahan, sehingga subjek cenderung memendam semua yang subjek rasakan. Subjekpun dibuat untuk menyadari bahwa saat subjek marah bisa saja sangat menyakitkan, namun pemaafan bukan berarti berpura pura bahwa sesuatu tidak terjadi atau bersembunyi dari perasaan sakit. Subjek menderita karena merasa disakiti dan subjek harus jujur kepada dirinya sendiri dan mengakui bahwa subjek sedang menderita atau merasa sakit.

Pada tahapan kedua yaitu tahap keputusan (*decision phase*), pemaafan membutuhkan pengambilan keputusan dan komitmen. Oleh karena pengambilan keputusan ini merupakan bagian yang penting dari proses ini, maka Enright membaginya menjadi tiga bagian, yaitu: melupakan atau meninggalkan masa lalu, berusaha untuk melihat kepada masa depan, dan memilih untuk pemaafan. Pada tahap ini subjek diajak untuk memahami arti sebenarnya sebuah

pemaafan sehingga subjek muncul keinginan untuk berkomitmen melakukan pemaafan.

Tahap ketiga menurut Enright yaitu tahap tindakan (*work phase*), pada tahap ini memutuskan untuk pemaafan tidaklah cukup. Subjek harus mengambil langkah yang konkrit untuk membuat keputusan itu menjadi nyata. Pada tahap ini subjek mulai memiliki empati sehingga mampu melihat dari sudut pandang yang lain mengenai kejadian yang selama ini dihadapinya, sehingga subjek mampu berempati dengan ayahnya dan membuat semakin merasakan proses pemaafan dalam diri subjek terhadap ayahnya. Lalu tahap terakhir adalah tahap pendalaman (*outcome atau deepening phase*), menemukan dan melepaskan diri dari penjara emosi. Saat subjek menolak untuk pemaafan maka kepahitan, kebencian, dan kemarahan seperti empat tembok sel penjara dan pemaafan merupakan kunci yang dapat membuka pintunya dan mengeluarkan subjek dari sel penjara tersebut. Subjek menemukan tujuan hidup yang baru yang lebih positif dalam hidupnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebelum intervensi dilakukan, subjek memiliki kemarahan dan dendam yang cukup besar terhadap ayahnya akibat perceraian kedua orang tuanya terutama terhadap sikap dan perbuatan yang menyakitkan yang telah dilakukan ayah subjek terhadap ibunya. Subjek cenderung lebih memilih untuk menyalahkan dirinya sendiri dan merasa takut untuk mengakui

kesalahan ayahnya tersebut. Subjek cenderung menyembunyikan kekecewaan, rasa sakit dan kemarahannya. Setelah melalui tahapan terapi metode Enright, subjek muncul keinginan memaafkan kejadian-kejadian yang menyakitkan agar dapat merasakan perasaan yang lebih positif. Subjek pun mulai memahami makna sesungguhnya dari memaafkan.

Dilihat dari hasil observasi serta jurnal yang ditulis sebelum terapi diberikan, terlihat perubahan yang sangat besar dalam diri subjek. Saat sebelum subjek mendapatkan terapi subjek cenderung pencemas merasa takut melakukan kesalahan, subjek selalu berpikiran negative tentang dirinya serta selalu menyalahkan dirinya. Subjek mudah terpancing emosinya disaat subjek mendengar atau melihat kejadian-kejadian yang berkaitan tentang sebuah perceraian walaupun kejadian tersebut tidak ada kaitannya dengan subjek. Tetapi setelah melewati proses terapi lengkap, subjek lebih bisa melihat dari sudut pandang yang lain sebuah peristiwa terutama peristiwa yang terkait dengan topik perceraian. Selain itu subjek pun lebih bisa memandang dirinya sebagai seorang yang berharga, melihat diri secara lebih positif dan layak untuk bahagia. Subjek merasakan perasaan, pikiran dan hidupnya lebih tenang dan bahagia serta subjek pun kembali bisa menjalin hubungan yang lebih positif terhadap ayah dan keluarga baru ayah subjek. Dari hasil analisa *baselined* dalam penelitian ini dengan melihat skala pemaafan (*forgiveness*) sebelum

intervensi dan sesudah pemberian intervensi yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan ada perubahan. Hal ini terlihat dari kondisi *decisional forgiveness* subjek meningkat yang menunjukkan bahwa emosi negatif subjek menurun. Sedangkan pada kondisi perubahan *emotional forgiveness* mengalami peningkatan yang berarti menunjukkan subjek telah secara sepenuhnya secara emosional memaafkan transgressor dan menggantikan emosi negatif menjadi emosi positif. Selain itu terlihat pula pada perubahan skor pada grafik *avoidance motivations* dan *revenge motivations* terjadi penurunan, sedangkan pada grafik *benevolence motivation* mengalami pergerakan meningkat setelah memperoleh intervensi pemaafan. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan subjek untuk menghindar dan membalas dendam mengalami penurunan sedangkan dorongan untuk merespon positif terhadap transgressor semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa subjek mengalami perubahan dorongan untuk dapat menampilkan respon yang lebih positif terhadap transgressor. Sejalan dengan teori yang ada bahwa seorang korban yang *forgive* adalah korban yang memiliki skor yang rendah pada *avoidance motivation* dan *revenge motivation*, sedangkan memiliki skor yang tinggi pada *benevolence motivation* (McCullough, 2001).

McCullough, Worthington dan Rachal (1997), mengemukakan hasil penelitian bahwa memaafkan sebagai perubahan motivasional terhadap orang yang telah

menyakiti, tidak menyebutkan penghayatan rasa sakit secara khusus terhadap orang yang menyakiti tersebut. Dalam penelitian yang berkaitan dengan memaafkan tersebut, ternyata penting untuk lebih mengetahui proses memaafkan dan rasa sakit yang ditimbulkan terutama dengan peristiwa/kejadian perceraian. Berkaitan dengan penanganan terhadap remaja, memaafkan harus dijalani dengan baik agar dapat mengurangi dampak yang mengganggu kehidupan remaja di masa depannya kelak karena merupakan salah satu indikator penyelesaian penanganan dampak perceraian orang tua (Wallerstein, 1983).

Dari hasil penelitian ini menunjukan intervensi terapi pemaafan yang dilakukan dengan menggunakan model proses pemaafan dari Enright sangat efektif digunakan untuk meningkatkan pemaafan pada remaja yang mengalami masalah psikologis akibat dari perceraian kedua orang tua.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan mengenai efektivitas intervensi terapi pemaafan pada remaja korban perceraian orang tua dengan menggunakan model proses dari Enright guna membantu pemaafan pada orang tuanya. Intervensi terapi pemaafan dari model proses Enright efektif diberikan pada remaja korban perceraian orang tua guna memaafkan orang tuanya. Hal ini dapat dilihat dari adanya pergerakan kondisi dari subjek penelitian sebelum

dilakukan intervensi dan setelah adanya pemberian intervensi. Berdasarkan jurnal harian (*homework*) yang dicatatkan subjek juga menunjukkan emosi atau respon negatif cenderung menurun dan lebih banyak muncul emosi atau respon positif yang lebih tinggi. Selain itu, hasil *pre-test* dan *post-test* juga memperlihatkan adanya pergerakan skor kearah yang lebih baik.

Beberapa saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, subjek diharapkan untuk bisa menggunakan terapi pemaafan secara berulang sehingga proses memaafkan orang tuanya bisa benar-benar optimal. Diharapkan setelah mendapatkan intervensi, subjek bisa memahami konsep pemaafan yang sebenarnya, sehingga subjek akan lebih mudah untuk mengaplikasikan terapi pemaafan ini. Kedua, sebaiknya orangtua yang bercerai lebih mengutamakan kepentingan dan kebutuhan anak daripada dirinya. Orang tua harus tetap memenuhi segala kebutuhan anak sekalipun anak tinggal terpisah. Hal ini dikarenakan, perkembangan anak akan optimal jika mendapatkan kasih sayang, perhatian, bimbingan yang utuh dari kedua orangtua. Ketiga, diharapkan kepada para psikolog bisa menggunakan terapi pemaafan model Enright ini dalam menangani kasus korban perceraian. Selain itu, para psikolog diharapkan tetap berusaha untuk mencari potensi dan sisi positif pada korban perceraian, sehingga bisa diarahkan untuk tetap menjadi individu yang sehat mental. Keempat, kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memilih fokus penelitian

yang lain agar dapat mengungkap dinamika lain yang ada pada remaja korban perceraian orang tua khususnya atau pada individu umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed. rev.). Washington, DC: American Psychiatric Press.
- Blocher, W. G., & Wade, N. G. (2010). "Sustained effectiveness of two brief group interventions: Comparing an explicit forgiveness-promoting treatment with a process-oriented treatment." *Journal of Mental Health Counseling, 32*, 58–74.
- Cole, K. (2004). *Mendampingi anak menghadapi perceraian orang tua*. Alih Bahasa: Tisa Adiantari. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Enright, R. D., & Coyle, C. T. (1998). "Researching the process of forgiveness within psychological intervention dalam Worthington", E.L, "Dimensions of forgiveness", Templeton Foundation Press.
- Enright, R. D. (2001). *Forgiveness is a choice*. Washington DC: Amerika Psychological Association.
- Gunarsa, Y. S. D. (1993). *Psikologi untuk keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hook, J. N. (2007). *Forgiveness, individualism, and collectivism*. Unpublished master's Thesis. Virginia Commonwealth University, Richmond.
- Luskin, F. (2008). *Nine steps to forgiveness*. Di download Sabtu, 3 September 2015, dari <http://www.learningtoforgive.com/steps.htm>.
- Luskin, F. M., Ginzburg, K., & Thoresen, C. E. (2005). "The efficacy of forgiveness intervention in college age adults: Randomized controlled study." *Humboldt Journal of Social Relations, 29*, 163–184.
- Mc. Cullough, M. E; Worthington Jr, E. L., & Rachal, K. C. (1997). "Interpersonal forgiving in close relationship." *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 331-336.
- McCullough, M. E., Root, L. M., & Cohen, A. D. (2006). "Writing about the benefits of an interpersonal transgression facilitates forgiveness." *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 74*, 887-897.
- McCullough, M. E. (2001). "Forgiveness: Who does it and how to do they it?" *Current Directions in Psychological Science, 10*, 194-197.
- Nashori, F. (2008). *Memaafkan: Keajaiban Alquran*. Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya.

- Sasongko, A. (2014). *Tingkat Perceraian Indonesia Meningkat Setiap Tahun*. <http://m.republika.co.id/>. Akses 8 Februari 2015.
- Saraswati, W. (2010) Efek ketidakhadiran ayah: buruk <http://nasional.kompas.com/>. Diakses Minggu, 1 Februari 2015.
- Schimmel, S. (2002). *Wounds not healed by time: The power of repentance and forgiveness*. New York: Oxford University Press.
- Tsang, J. A., McCullough, M. E., & Fincham, F. D. (2006). "The longitudinal association between forgiveness and relationship closeness and commitment." *Journal of social and clinical Psychology*, 2(4), 448-525.
- Triambarwangi, E. P. (1998). *Proses penanganan dampak perceraian orang tua: Studi terhadap empat mahasiswa yang mengalami perceraian orang tua*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.
- Wade, N. G., Kidwell, J. E. M., Hoyt, W. T., & Worthington, E. L., (2014). "Efficacy of psychotherapeutic interventions to promote forgiveness: A meta-analysis." *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(1), 154-170.
- Wallerstein, J. S. (1983). Children of divorce: Stress and development task. Dalam G. Nonnan dan M. Rutter (Eds.), *Stress, coping and development in children*. New York: McGraw Hill.
- Worthington, E. L., Jr. (2003). *Forgiving and reconciling: Bridges to wholeness and hope*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Yusuf, S. (2000). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
-

KOMITMEN ORGANISASI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN MEDIA CETAK

¹Naufal Radiansyah Dwi Pranatha

²Ursa Majorsy

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

²ursa_majorsyi@yahoo.com

Abstrak

Terjadinya perubahan perilaku masyarakat terhadap konsumsi media informasi menuntut industri percetakan untuk melakukan perubahan organisasi sebagai bentuk penyesuaian dengan keadaan saat ini. Kesiapan untuk berubah karyawan adalah variabel penting dalam menyukseskan perubahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan komitmen organisasional karyawan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif terhadap 139 karyawan divisi Newspaper Printing dengan masa kerja minimal dua tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional karyawan dengan kesiapan untuk berubah dengan korelasi sebesar $r = 0.631$ ($p < .01$).

Kata kunci: kesiapan untuk berubah, komitmen organisasional, karyawan percetakan

Abstract

The change in people's behavior towards the consumption of information media requires the printing industry to make organizational changes as a form of adjustment to the current situation. Readiness to change employees is an important variable in the success of organizational change. This study aims to empirically test the organizational commitment relationship of employees with readiness to change in print media employees. This study used a quantitative method for 139 Newspaper Printing division employees with a minimum work period of two years. The results showed that there was a positive and significant relationship between employee organizational commitment and readiness to change with a correlation of $r = 0.631$ ($p < .01$).

Keywords: readiness to change, organizational commitment, publishing employee

PENDAHULUAN

Media digital menjadi media yang sedang populer dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini tentunya berpengaruh terhadap penggunaan media cetak sebagai sumber informasi konvensional. Hal ini didukung oleh data jumlah media cetak beserta oplahnya yang dikeluarkan oleh Serikat Perusahaan Pers (Zuhra, 2017), bahwa pada 2015 oplah produksi mulai melorot, hanya 8.79 juta, turun 8.9 persen dari tahun sebelumnya. Ini bahkan lebih kecil dibanding total oplah produksi pada

2011. Merosotnya oplah harian pada 2015 dialami juga oleh surat kabar mingguan, tabloid, dan majalah. Penurunan paling dalam menimpa surat kabar mingguan. Pada tahun 2015, oplahnya turun 9.27 persen dibanding tahun 2014 (Zuhra, 2017).

Terjadinya perubahan perilaku masyarakat terhadap konsumsi media informasi dari media cetak ke media *online* tentunya memberi dampak bagi penerbit-penerbit media cetak. Beberapa penerbit media cetak di Indonesia mulai beralih ke media *online* atau bahkan

menutup total bisnisnya. Fenomena juga berdampak terhadap perusahaan percetakan yang harus melakukan perubahan organisasi. Selain itu, sistem pemasaran juga mengalami perubahan dimana sebelumnya perusahaan memasarkan produknya ke perusahaan-perusahaan penerbit (*business to business*), sekarang perusahaan langsung memasarkan produknya ke instansi pendidikan yang membutuhkan (*business to customer*). Perubahan juga terjadi pada sistem produksi perusahaan, sebelumnya perusahaan menggunakan sistem produksi *make to order* dimana perusahaan melakukan proses produksi berdasarkan adanya pesanan dari perusahaan-perusahaan penerbit, sekarang perusahaan menerapkan sistem *make to stock* dimana perusahaan dapat terus melakukan proses produksi untuk disimpan digudang tanpa harus menunggu pesanan dari pelanggan.

Perubahan organisasi harus diawali dengan mempersiapkan segenap sumber daya manusia untuk menerima perubahan organisasi karena pada hakikatnya manusia menjadi subjek dan objek perubahan organisasi serta mempunyai sifat resisten terhadap perubahan (Wibowo, 2012). Hal ini didukung dengan pernyataan Mangundjaya, Utoyo, dan Wulandari (2015) bahwa banyak penelitian yang menunjukkan variabel penting dalam hal keberhasilan perubahan organisasi adalah individunya, karena tanpa dukungan individu, sebaik apapun program perubahan organisasi yang dikembangkan, program perubahan tersebut tidak dapat dicapai dengan

sukses. Ini menunjukkan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan dalam upaya perubahan organisasi. Sejalan dengan pernyataan Armenakis, Harris, dan Mossholder (1993) bahwa banyak faktor yang berkontribusi terhadap keefektifan implementasi perubahan organisasi, salah satunya adalah kesiapan untuk berubah.

Kesiapan individu untuk berubah adalah sejauh mana individu secara mental, psikologis, atau fisik siap atau prima untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan organisasi (Hanpachern dalam Mangundjaya, Utoyo, & Wulandari, 2015). Di dalam model perubahan transteoritis oleh Prochaska dan DiClemente (dalam Holt & Vardaman, 2013) dijelaskan bahwa perubahan terjadi pada lima tahapan kognitif, yaitu, prakontemplasi, kontemplasi, persiapan, tindakan, dan pemeliharaan. Kesiapan untuk berubah setara dengan tahap persiapan, di mana individu memiliki sikap positif terhadap perubahan dan menunjukkan kecenderungan untuk mengambil tindakan dalam waktu dekat.

Beberapa penelitian juga menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah seperti *psychological capital* (Fachruddin & Mangundjaya, 2012), partisipasi karyawan (Puspasari, Sukmawati, & Sumertajaya, 2017), dan kepuasan kerja (Ciliana & Mansoer, 2008). Selain faktor-faktor tersebut ada satu lagi faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah yaitu, komitmen

organisasional. Terkait kesiapan untuk berubah dan komitmen organisasional, dapat dilihat bahwa kesiapan untuk berubah pada karyawan berkaitan secara positif dengan komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan. Komitmen organisasional adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan dan terlibat dengan sebuah organisasi (Aamodt, 2010). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi (Trisnaningsih, 2001). Menurut Staw dan Salancik (dalam Mowday, Porter, & Steers, 1982) komitmen organisasional dalam pendekatan perilaku organisasi berfokus pada proses dimana karyawan berpikir mengenai hubungan dengan perusahaan terkait keselarasan antara nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan perusahaan. Sedangkan dalam pendekatan sosial psikologis komitmen organisasional berfokus pada perilaku karyawan di masa lalu yang berfungsi mengikat karyawan ke perusahaan. Karyawan berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya investasi yang dimiliki karyawan di perusahaan yang akan merugikan karyawan apabila keluar dari perusahaan.

Komitmen organisasional berkaitan dengan identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi, serta tingkat kesetiaan karyawan kepada organisasi (Powell & Meyer dalam Ahmad, Ismail, Rani, & Wahab, 2017).

Dengan memiliki komitmen organisasional, karyawan akan merasakan ikatan yang kuat dengan perusahaan dan secara sukarela mengadaptasi nilai-nilai perusahaan serta selalu siap untuk setiap perubahan yang dibuat oleh perusahaan. Iverson (1996) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah prediktor terbaik dalam perubahan organisasi dibandingkan dengan kepuasan kerja dimana karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi lebih sejalan dengan tujuan dan nilai organisasi, bersedia mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, dan lebih mungkin untuk menerima perubahan organisasi. Selain itu, Eby dkk (dalam Madsen, Miller, & John, 2005) menjelaskan bahwa ketika karyawan berpartisipasi dalam aktivitas perubahan (demonstrasi yang mungkin muncul dari adanya komitmen organisasional), karyawan lebih mungkin memiliki kesiapan untuk berubah yang lebih tinggi.

Terkait kesiapan untuk berubah dan komitmen organisasional, dapat dilihat bahwa kesiapan untuk berubah pada karyawan berkaitan secara positif dengan komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan. Peneliti berasumsi bahwa tumbuhnya kesiapan untuk berubah pada karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang dicerminkan dari sejauh mana karyawan ingin berdedikasi kepada perusahaan dan bersedia bekerja atas nama perusahaan. Ini sejalan dengan hasil penelitian Mangundjaya (2014) bahwa

komitmen organisasional berhubungan secara positif dengan kesiapan karyawan untuk berubah, jika pihak perusahaan ingin mencapai kesiapan karyawan untuk berubah yang tinggi maka pihak perusahaan harus mengembangkan komitmen organisasional para karyawannya.

Berdasarkan paparan sebelumnya maka penelitian ini ingin mengungkap apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak.

METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap divisi *Newspaper Printing PT. X* dengan masa kerja minimal dua tahun berjumlah 139 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling purposif.

Kesiapan untuk berubah dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan konsep milik Holt, Armenakis, Feild, dan Harris (2007) berdasarkan dimensi-dimensi dari kesiapan untuk berubah yaitu, *appropriateness*, *change efficacy*, *management support*, dan *personal valence*. Terdapat 23 aitem dengan daya diskriminasi baik. Adapun reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0.908.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diketahuin berdasarkan skala *Employee Commitment Survey* milik Meyer dan Allen (1990) yang disusun berdasarkan komponen komitmen organisasional yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Terdapat 17 aitem

dengan daya diskriminasi baik. Adapun reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0.867.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson. SPSS digunakan sebagai perangkat komputer pengolah data dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik analisis korelasi *product-moment Pearson* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan antara komitmen organisasional karyawan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. Selain itu, diperoleh skor *Pearson Correlation* sebesar 0.631. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasional dan kesiapan untuk berubah bersifat positif dan erat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan media cetak PT. X maka semakin tinggi pula kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak PT. X. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan media cetak PT. X maka semakin rendah juga kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak PT. X.

Di dalam hubungannya dengan kesiapan untuk berubah, peneliti menduga bahwa karyawan media cetak PT. X memiliki komitmen organisasional dikarenakan karyawan merasa

nyaman, senang, dan cocok dengan lingkungan kerja di PT. X sehingga menumbuhkan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan yang membuat karyawan ingin terus bekerja dengan perusahaan. Meyer dan Allen (1990) juga menyebutkan bahwa karyawan dengan komitmen afektif akan merasa identik dengan perusahaannya. Karyawan akan merasa bahwa permasalahan yang ada di perusahaan adalah masalahnya sendiri juga sehingga ketika perusahaan membutuhkan suatu perubahan organisasi maka karyawan akan merasakan kebutuhan yang sama bahwa perusahaan perlu melakukan perubahan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien sehingga kesiapan karyawan untuk berubah akan muncul sejalan dengan adanya kebutuhan tersebut.

Hubungan komitmen organisasional dan kesiapan untuk berubah yang kuat pada karyawan media cetak PT. X mungkin dikarenakan karyawan berpikir bahwa akan terlalu beresiko apabila karyawan keluar dari perusahaan yang menyebabkan karyawan akan tidak bekerja dan tidak memiliki penghasilan untuk menunjang kehidupannya. Ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan karyawan, dimana karyawan akan memutuskan untuk terus bekerja dengan perusahaan setelah melakukan pertimbangan terkait resiko yang akan ditanggung ketika karyawan memilih keluar dari perusahaan. Cara berpikir ini juga diterapkan karyawan ketika perusahaan akan melakukan perubahan organisasi. Karyawan

akan mempertimbangkan manfaat dan resiko yang akan diperoleh ketika perubahan organisasi diterapkan. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan menganggap bahwa perubahan organisasi tersebut sebagai sesuatu yang menguntungkan sehingga karyawan akan siap untuk berkontribusi dalam perubahan organisasi dan kesiapan untuk berubah akan muncul dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Meyer dan Allen (1991) bahwa karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bertahan di perusahaan karena mereka membutuhkannya. Selain itu, kuatnya hubungan komitmen organisasional dan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak mungkin juga dikarenakan adanya perasaan kewajiban untuk tetap bekerja dengan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan komitmen normatif dimana karyawan yang memiliki komitmen normatif akan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dengan perusahaan. Perasaan kewajiban ini mungkin berkembang ketika perusahaan memberikan bantuan pinjaman seperti, bantuan pembelian kendaraan bermotor, bantuan pembelian tempat tinggal, ataupun bantuan beasiswa pendidikan sehingga dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa memiliki kewajiban untuk membalas dengan berkomitmen pada perusahaan (Scholl dalam Meyer & Allen, 1991). Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan

melaksanakan semua tugas yang diberikan, sehingga ketika perusahaan melakukan perubahan organisasi, kesiapan untuk berubah pada karyawan yang memiliki komitmen normatif ditunjukkan dengan penerimaan dan pelaksanaan semua tugas yang berkaitan dengan upaya perubahan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madsen, Miller, dan John (2005) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kesiapan untuk berubah. Hasil analisis uji hubungan antara masing-masing komponen komitmen organisasional dengan kesiapan untuk berubah menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah dengan nilai signifikansi 0,000. Bila dilihat dari skor *Pearson Correlation*, komitmen afektif memiliki keeratan hubungan yang paling kuat dengan skor *Pearson Correlation* 0.642, diikuti oleh komitmen berkelanjutan dengan skor *Pearson Correlation* sebesar 0.565, dan yang terakhir komitmen normatif dengan skor *Pearson Correlation* sebesar 0.409.

Hubungan yang kuat antara komitmen afektif dengan kesiapan untuk berubah menunjukkan jika perusahaan akan melakukan perubahan organisasi maka karyawan akan menyikapinya secara positif perubahan tersebut. Karyawan akan menerima perubahan yang akan terjadi di perusahaan dengan mengerahkan usaha semaksimal mungkin untuk pencapaian kesuksesan perubahan

organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan siap mendukung perubahan yang terjadi karena adanya keinginan dari diri mereka sendiri. Hal ini juga disebutkan oleh Meyer dan Allen (1991) bahwa karyawan dengan komitmen afektif memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, mengidentifikasi diri dengan perusahaan, dan memiliki keterlibatan di perusahaan dimana karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan tetap bekerja atas nama perusahaan karena keinginannya sendiri.

Berdasarkan hasil kategorisasi kesiapan untuk berubah, karyawan media cetak PT. X memiliki kesiapan untuk berubah pada kategori tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 107,72. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan media cetak PT. X secara mental, psikologis, dan fisik siap untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi di perusahaan. Sedangkan, komitmen organisasional karyawan media cetak PT. X termasuk dalam kategori sedang dengan nilai *mean* empirik sebesar 84,4. Komitmen organisasional karyawan media cetak PT. X yang cukup kuat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan, bersedia bekerja atas nama perusahaan, dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Hasil analisis perbedaan rerata kesiapan untuk berubah berdasarkan data demografi menunjukkan bahwa adanya perbedaan rerata kesiapan untuk berubah berdasarkan status perkawinan. Adanya perbedaan rerata

kesiapan untuk berubah pada karyawan yang belum menikah dengan yang sudah menikah mungkin dikarenakan adanya perbedaan tanggung jawab secara finansial antara karyawan yang belum menikah dan sudah menikah. Karyawan yang sudah menikah tentunya memiliki tanggung jawab untuk membiayai istri dan anak-anaknya. Dengan ini, karyawan yang sudah menikah menganggap perubahan yang terjadi di perusahaan dapat memberikan keuntungan lebih yang bermanfaat bagi kehidupannya. Sedangkan karyawan yang belum menikah tidak memiliki tanggung jawab yang serupa. Hal ini didukung hasil penelitian Shah dan Shah (2010) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara jumlah tanggungan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan. Selain itu, rerata empirik kesiapan untuk berubah pada karyawan yang sudah menikah lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah lebih siap untuk menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaan dibandingkan karyawan yang belum menikah.

Pada data demografi lainnya, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, dan jabatan tidak memiliki perbedaan kesiapan untuk berubah. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanpachern (dalam Madsen, Miller, & John, 2005) bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin, usia, dan pendidikan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan. Hasil penelitian Weber dan Weber (2001) terkait masa kerja

dan kesiapan untuk berubah pada karyawan juga menemukan hal serupa bahwa masa kerja karyawan tidak berhubungan dengan kesiapan untuk berubah. Selain itu, Samaranyake dan Takemura (2017) juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara jabatan dan kesiapan untuk berubah pada karyawan.

Hasil analisis perbedaan komitmen organisasional berdasarkan data demografi ditemukan bahwa adanya perbedaan komitmen organisasional berdasarkan usia, masa kerja, pendidikan, dan jabatan karyawan.. Dilihat dari rerata empirik tiap kelompok usia ditemukan bahwa semakin tua usia karyawan maka semakin besar pula rerata empirik komitmennya. Adanya perbedaan komitmen pada tiap kelompok usia kemungkinan dipengaruhi oleh faktor ketersediaan lowongan pekerjaan yang ada. Faktor ketersediaan lapangan pekerjaan berperan dalam tumbuhnya komitmen berkelanjutan karyawan. Karyawan akan mempertimbangkan resiko apabila keluar dari perusahaan, salah satunya adalah karyawan kehilangan pekerjaan dan harus mencari pekerjaan baru. Hal ini akan beresiko ketika lowongan pekerjaan dengan persyaratan yang sesuai tidak terlalu banyak, terutama untuk karyawan dengan usia yang lebih tua (> 30 tahun). Sehingga karyawan beranggapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan di perusahaan daripada keluar mencari pekerjaan lain. Dengan ini, komitmen berkelanjutan akan muncul seiring dengan keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian

Salami (2008) bahwa ada pengaruh usia karyawan terhadap komitmen organisasional.

Perbedaan rerata komitmen organisasional juga ditemukan berdasarkan masa kerja karyawan. Hasil penghitungan rerata empirik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih rendah. Adanya perbedaan komitmen berdasarkan masa kerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang berbeda pada tiap kelompok karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama tentunya merasakan pengalaman kerja yang lebih banyak dan beragam dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih rendah. Pengalaman kerja terdiri dari pengalaman kerja yang memberikan perasaan nyaman secara fisik dan psikis, dan pengalaman yang memberikan kompetensi (Meyer & Allen, 1991). Pengalaman kerja yang memberikan kenyamanan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Jika karyawan bekerja dengan nyaman selama masa kerjanya, maka akan muncul keinginan karyawan untuk terus bekerja dengan perusahaan. Sehingga komitmen afektif akan muncul seiring dengan bertambahnya masa kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Salami (2008) bahwa ada pengaruh masa kerja karyawan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan perhitungan rerata empirik komitmen organisasional, rerata empirik pada

karyawan dengan pendidikan SMA/SMK lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berpendidikan S1. Perbedaan komitmen ini mungkin dipengaruhi oleh adanya perbedaan harapan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi (S1) mengharapkan imbalan yang lebih besar atau minimal berbeda dengan karyawan berpendidikan lebih rendah. Imbalan tersebut dapat berubah ruang kantor pribadi, adanya sekretaris, gaji yang lebih besar, ataupun kebebasan yang lebih dalam pekerjaan. Jika perusahaan mampu memenuhi apa yang diinginkan karyawannya, tentunya karyawan akan mempersepsikan perusahaan sebagai mitra yang menguntungkan dan karyawan ingin terus berkomitmen dengan perusahaan. Sejalan dengan pernyataan Mowday (1982) bahwa adanya perbedaan tingkat pendidikan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi apa yang diinginkan karyawan, khususnya apa yang karyawan harapkan dari pekerjaannya. Berdasarkan data demografi jabatan karyawan, ditemukan bahwa ada perbedaan rerata komitmen organisasional pada karyawan media cetak PT. X. Hasil perhitungan rerata empirik juga menunjukkan bahwa karyawan dengan jabatan manajer memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan jabatan *Attendance/Operator*. Perbedaan komitmen ini mungkin disebabkan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan pada tiap jabatan. Karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi tentunya memiliki pekerjaan yang lebih beragam, memiliki pengaruh yang lebih

besar di dalam perusahaan, dan lebih bebas untuk menentukan prosedur penyelesaian suatu pekerjaan. Adanya perbedaan tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada komitmennya terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Djastuti (2011) bahwa rasa keberartian, variasi keterampilan, tujuan, dan tanggung jawab yang jelas dari suatu pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian Hung dan Wu (2016) bahwa ada perbedaan komitmen organisasional berdasarkan jabatan dalam pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis utama penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional karyawan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima. Adapun kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak PT. X termasuk dalam kategori tinggi. Komitmen organisasional karyawan media cetak PT. X termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, komitmen afektif adalah komponen komitmen organisasional yang memiliki hubungan paling kuat dengan kesiapan untuk berubah. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan karyawan media cetak PT. X untuk terus membangun ikatan emosional dengan menjalin komunikasi yang jujur dan terbuka mengenai perasaan ataupun tantangan yang dihadapi terkait

pekerjaan dengan atasan atau rekan kerja, berinisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan bersedia membantu rekan kerja dalam mencari solusi suatu masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach, 6th ed.* Belmont: Wadsworth.
- Ahmad, M. H., Ismail, S., Rani, W. N., & Wahab, M. H. (2017). Trust in management, communication and organisational commitment: Factors influencing readiness for change management in organisation. *The 2nd International Conference on Applied Science and Technology*, 2-6.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relation*, 46(3), 681-703.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ciliana, & Mansoer, W. D. (2008). "Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT bank Y." *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(2), 151-163.
- Fachrudin, D. F., & Mangundjaya, W. H. (2012). "The impact of workplace well-being and psychological capital, to the individual readiness for change." *Proceedings 4th Asian Psychological Association*, 1-18.

- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007a). "Readiness for organizational change: The systematic development of a scale." *Journal of Applied Science*, 43(2), 232-255.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). "Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?" *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Mangundjaya, W. L., Utoyo, D. B., & Wulandari, P. (2015). "The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change." *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 172, 471-478.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 61- 89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, Inc.
- Puspasari, N., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2017). "Leadership style, organizational communication, and employee participation to increase employee readiness in facing changes in business environment." *Journal of Applied Management*, 15(4), 651-658.
- Samaranayake, S. U., & Takemura, T. (2017). "Employee readiness for organizational change: A case study in an export-oriented manufacturing firm in Sri Lanka." *Eurasian Journal of Business and Economics*, 10(20), 1-16.
- Shah, N., & Shah, S. G. (2010). "Relationships between employee readiness for organisational change, supervisor and peer relations and demography." *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640-652.
- Trisnaningsih, S. (2001). *Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: Motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Timur)*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Weber, P. S., & Weber, J. E. (2001). "Change in employee perceptions during organizational change." *Leadership & Organizational Development Journal*, 22(6), 291-300.
- Wibowo. (2012). *Manajemen perubahan* (3rd ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zuhra, W. U. (2017). *Pertumbuhan oplah koran: Melambat, Melambat, Menurun*. (F. Salam, Editor) Retrieved April 7, 2018, from Tirto.id: <https://tirto.id/pertumbuhan-oplah-koran-melambat-melambat-menurun-ciy7>

EFEKTIVITAS INTERVENSI PEMAAFAN DENGAN METODE BERCEKITA TERHADAP PEMAAFAN ANAK YANG MENGALAMI LUKA PSIKOLOGIS

Gusmilizar

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
gusmilizar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek intervensi pemaafan dengan metode bercerita terhadap pemaafan anak yang mengalami luka psikologis. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan jenis desain pre test – post test kelompok tunggal (one group pre-test post-test design) dengan jumlah subjek 22 siswa sekolah dasar di SD Negeri Depok Baru 8 dengan rentang usia 9-12 tahun. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan signifikan pemaafan anak yang mengalami luka psikologis sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Intervensi pemaafan dengan metode bercerita dapat meningkatkan pemaafan anak yang mengalami luka psikologis terhadap pihak yang telah menyakiti. Pemaafan yang tinggi ditandai dengan menurunnya motivasi untuk membalas dendam dan motivasi untuk menghindar serta terbangunnya empati dan kasih sayang terhadap pihak yang telah menyakiti.

Kata Kunci : Intervensi pemaafan, metode bercerita, pemaafan anak.

Abstract

This study aimed to examine the effects of an intervention forgiveness with storytelling method for children's forgiveness who have psychological wounds. This research used experimental method to the type of design pre test - post-test single group (one group pre-test post-test design) with a number of subjects 22 elementary school students in SD Negeri Depok Baru 8 with an age range of 9-12 years. The results showed a significant difference for children's forgiveness who suffered psychological injury before and after treatment. Intervention forgiveness with storytelling method enhance children's forgiveness who suffered psychological scars on those who have hurt. High forgiveness characterized by decreased motivation for revenge and motivation to escape and awakening empathy and affection toward those who have hurt.

Keywords: Intervention forgiveness, storytelling, children's forgiveness.

PENDAHULUAN

Di dalam tahap-tahap perkembangannya, adakalanya anak mengalami suatu peristiwa menyakitkan atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari orang lain, baik peristiwa menyakitkan yang bersifat secara fisik maupun perlakuan tidak menyenangkan berupa kata-kata yang menyakitkan, bahkan juga perlakuan pengabaian atau perbedaan

perlakuan dari orangtua atau guru. Peristiwa menyakitkan juga bisa muncul akibat dari perlakuan teman sebaya berupa tindakan penghinaan yang disertai dengan kekerasan fisik. Bahkan peristiwa menyakitkan juga bisa berasal dari orang yang tidak dikenal, berupa tindakan-tindakan kriminal, seperti pemerkosaan dan penyerangan. Sebagai akibatnya, anak mengalami tekanan-tekanan

psikologis yang berhubungan dengan emosi negatif seperti kemarahan, kebencian, permusuhan, kepahitan, ketakutan dan kecemasan. Hal ini kemudian menjadi pemicu ketidakstabilan emosi pada anak. Anak akan mengembangkan kebencian pada kejadian, ataupun pihak-pihak yang menimbulkan rasa sakit tersebut (Setyawan, 2007). Individu yang mengalami emosi-emosi tersebut di atas dikatakan sedang berada dalam keadaan *unforgive* (tidak memaafkan). Keadaan *Unforgiveness* ini tidak mudah hilang seiring berjalannya waktu, kecuali apabila dilakukan intervensi yang tepat (Worthington & Wade, 1999).

Pemaafan (*forgiveness*) dapat menjadi salah satu cara untuk memfasilitasi penyembuhan luka psikologis seseorang dan antarpribadi yang bermusuhan dan menyakiti. Worthington (2003) mengungkapkan ketika seseorang memaafkan, ia mengganti perasaan *unforgiveness* dengan emosi yang lebih positif, seperti empati, simpati, dan cinta. Adapun intervensi pemaafan digambarkan oleh sejumlah peneliti sebagai pendekatan baru yang menjanjikan sebagai intervensi untuk mereduksi kemarahan dan pemulihan kesehatan emosional (Enright & Fitzgibbons, 2000; McCullough, Ripley, & Worthington, 2002; McCullough, Worthington, & Rachal, 1997). Intervensi pemaafan dapat mengurangi amarah anak-anak dan remaja yang berkembang sebagai akibat dari ketiadaan ayah (*fatherlessness*), kemiskinan, kekerasan, perceraian (Amato & Keith, 1991), dan

berbagai jenis psikopatologi keluarga. Permasalahan yang kemudian menyertai usaha mendorong anak melakukan pemaafan (*forgiveness*) adalah keterbatasan abstraksi anak terhadap emosi yang dimiliki. Anak harus memahami kondisi emosi yang sedang dialami, sebelum kemudian melakukan regulasi terhadap bentuk emosi tersebut, untuk dapat melakukan pemaafan (*forgiveness*). Dengan keterbatasan kemampuan abstraksinya, memberikan pengertian dan penjelasan tentang terjadinya peristiwa yang menyakitkan bukanlah jalan yang efektif (Setyawan, 2007).

Pada umumnya anak-anak belum memahami tindakan pemaafan (*forgiveness*) secara benar (Enright & Fitzgibbons, 2000). Hal ini dikarenakan adanya pengajaran dari orang dewasa tentang keharusan memaafkan orang yang telah menyakiti mereka. Tindakan memaafkan yang terjadi pada anak masih bersifat semu (*pseudo-forgiveness*). Mereka mungkin menyatakan bahwa mereka telah memaafkan pihak yang telah menyakiti mereka namun pada kenyataannya mereka memilih untuk menghindari pihak yang telah menyakiti mereka. Sebagaimana dikatakan oleh Baskin dan Enright (2004) bahwa pemaafan (*forgiveness*) merupakan keputusan individual dan tidak seharusnya dipaksakan oleh orang lain. Pemaafan (*forgiveness*) merupakan pilihan, dan jika anak dipaksa untuk memaafkan, akan muncul *pseudo-forgiveness* dan bukan *genuine forgiveness*.

Ada beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pemaafan

pada anak. *Pretend play* merupakan salah satu model terapi yang dapat dilakukan. *Pretend play* adalah satu jalan bagi anak untuk dapat mengubah pemahamannya terhadap makna peristiwa yang dialaminya. Melalui permainan pura-pura tersebut diharapkan dapat disampaikan alternatif model perilaku dan pemecahan masalah yang dihadapi anak yang mengalami luka psikologis. (Setyawan, 2007). Selain itu, beberapa peneliti juga mencoba mengembangkan pemaafan dengan berbagai model terapi seperti *play therapy*.

Pada kenyataannya, beberapa dekade terakhir, kegiatan bermain telah menjadi dasar banyak ragam terapi yang dikembangkan terhadap masalah-masalah psikologis yang muncul pada perkembangan anak. Meskipun terdapat beberapa model terapi pemaafan pada anak, terapi model bercerita memiliki kelebihan untuk secara nondirektif membuat anak melakukan evaluasi diri terhadap total behaviornya. Menurut Conte (2009) bercerita memiliki fungsi terapuetik, yaitu apa yang disebut dengan terapi metafora. Lebih jauh Conte (2009) menjelaskan bahwa anak akan lebih terbuka dalam menerima ide-ide baru saat pikirannya berada pada mode metafora (*metaphoric mode*) daripada saat ia berada dalam kondisi analitis (*analytical mind-set*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mendesain dan menguji efektifitas intervensi pemaafan dengan metode bercerita terhadap pemaafan (*forgiveness*) pada anak yang mengalami luka psikologis. Penelitian ini sangat perlu dilakukan sebagai

salah satu cara untuk mengatasi ketidaksabihan emosi akibat luka psikologis dengan mendorong anak melakukan pemaafan (*forgiveness*) terhadap pihak yang telah menyakiti.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini merupakan anak yang mengalami luka psikologis dengan rentang usia 9 sampai dengan 12 tahun. Di dalam penelitian ini, subjek adalah siswa yang ada di kelas 4 sampai dengan kelas 5 sekolah dasar ($N = 22$), dengan karakteristik (a) mengalami luka psikologis, yaitu luka yang disebabkan oleh adanya pihak yang telah menyakiti secara psikologis, dan (b) berusia 9 sampai dengan 12 tahun.

Pemaafan (*forgiveness*) adalah sebagai suatu bentuk kesiapan melepaskan hak yang dimiliki seseorang untuk menyalahkan dan membalas dendam terhadap pelaku yang telah bertindak tidak benar terhadapnya, dan di waktu yang bersamaan mengembangkan kasih sayang, kemurahan hati, bahkan cinta terhadapnya (Enright, Knutson, Holter, Knutson, & Twomey, 2002). Dalam penelitian ini, pemaafan (*forgiveness*) subjek diketahui berdasarkan skor yang diperoleh dari skala pemaafan (*forgiveness*)-TRIM- 18 yang dikembangkan oleh McCullough, Root dan Cohen (2006). Alat ukur ini mengukur pemaafan (*forgiveness*) dengan mengukur tiga dorongan yang mendasarinya, yaitu *avoidance motivation* yang mengukur dorongan untuk menghindari *transgressor*; *revenge motivation* yang mengukur dorongan untuk membalas dendam, dan *benevolence motivation* yang mengukur perubahan dorongan untuk menampilkan respon positif terhadap *transgressor* (McCullough, Root & Cohen, 2006). Ketiga dimensi ini menggunakan skala likert

dengan menggunakan 5 skala dalam sistem skoringnya. Semakin kecil skor TRIM individu yang diperoleh, berarti semakin memaafkan individu tersebut. Intervensi pemaafan (*forgiveness*) dengan metode bercerita adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dalam memunculkan kemampuan individu untuk mencapai pemaafan (*forgiveness*). Intervensi ini dilaksanakan berdasarkan tahap-tahap pemaafan (*forgiveness*) dari model proses pemaafan (*forgiveness*) milik Enright dan Coyle (1998).

Partisipan dalam penelitian ini telah bersedia secara suka rela untuk mengikuti penelitian ini. Tanda tangan kesediaan telah diberikan di bagian awal kuesioner yang diberikan. Data-data penelitian ini juga dijaga kerahasiaan oleh peneliti sehingga etika penelitian telah ditegakkan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik. Data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan uji *t parametric* yaitu *Paired Samples T Test* untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok data yang berpasangan. Desain eksperimen yang digunakan adalah jenis desain pre-

test dan post-test kelompok tunggal (*one group pre-test post-test design*), ini mencakup satu kelompok yang diobservasi pada tahap *pre-test* yang kemudian dilanjutkan dengan *treatment* dan *post-test* (Campbell & Stanley dalam Creswell, 2010). Setelah diberikan manipulasi, dilakukan pengukuran kembali terhadap variabel terikat dengan alat ukur yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada perbedaan pemaafan antara sebelum dan sesudah intervensi pada dimensi *avoidance motivation*, *revenge motivation* dan juga pada *benevolence*. Pada dimensi *avoidance motivation*, subjek dengan kategori rendah (13.6%) mengalami peningkatan persentase menjadi (36.4%) dan subjek dengan kategori sedang (50%) menjadi (95.5%). Sedangkan pada subjek dengan kategori tinggi mengalami penurunan persentase dari (36.4%) menjadi (4.5%). Ini berarti dimensi *avoidance motivation* subjek, yaitu motivasi subjek untuk menghindari *transgressor* yang tinggi sebelum intervensi, yaitu sebesar 36.4% dapat menurun setelah dilakukan intervensi, yaitu menjadi 4.5 %.

Tabel 1 Kategorisasi Pemaafan Dimensi *Avoidance Motivation* Sebelum dan Sesudah Intervensi

Kategori	Sebelum intervensi		Sesudah Intervensi	
	Jumlah subjek	persentase	Jumlah subjek	Persentase
Rendah	3	13.6%	8	36.4%
Sedang	11	50.0%	13	95.5%
Tinggi	8	36.4%	1	4.5%

Hasil penelitian juga mengatakan bahwa ada perbedaan pemaafan antara

sebelum dan sesudah intervensi pada dimensi *revenge motivaton*. Pada kategori rendah dan sedang

mengalami peningkatan persentase sedangkan pada kategori tinggi mengalami penurunan persentase. Kesimpulannya pada dimensi *revenge motivation*, dimana

ada motivasi membalas dendam subjek tinggi sebelum intervensi, yaitu sebesar 36.4% dan menurun setelah dilakukan intervensi, yaitu menjadi 4.5%

Tabel 2 Kategorisasi Pemaafan Dimensi *Revenge Motivation* Sebelum dan Sesudah Intervensi

Kategori	Sebelum intervensi		Sesudah Intervensi	
	Jumlah subjek	Persentase	Jumlah subjek	persentase
Rendah	5	22.7%	13	39.1%
Sedang	9	40.9%	8	36.4%
Tinggi	8	36.4%	1	4.5%

Hasil penelitian juga mengatakan bahwa ada perbedaan pemaafan antara sebelum dan sesudah intervensi pada *dimensi benevolence motivation*. Kategori rendah dan sedang mengalami penurunan persentase sedangkan kategori tinggi mengalami peningkatan

persentase.

Kesimpulan pada dimensi *benevolence motivation*, yaitu bahwa motivasi untuk berdamai subjek meningkat sebesar 36.4% sebelum melakukan intervensi dan menjadi 68.2% setelah dilakukan intervensi.

Tabel 3. Kategorisasi Pemaafan Dimensi *Benevolence Motivation* Sebelum dan Sesudah Intervensi

Kategori	Sebelum intervensi		Sesudah Intervensi	
	Jumlah subjek	persentase	Jumlah subjek	Persentase
Rendah	4	18.2%	0	0%
Sedang	10	45.5%	7	31.8%
Tinggi	8	36.4%	15	68.2%

Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa intervensi pemaafan dengan metode bercerita memberi pengaruh terhadap pemaafan anak yang mengalami luka psikologi. Seperti halnya pada penelitian sebelumnya. Enright, Knutson, Holter, Knutson, dan Twomey (2002) meluncurkan program pemaafan pada anak-anak di daerah konflik dan kemiskinan dengan metode bercerita. Daerah konflik dan kemiskinan yang dijadikan tempat penelitian adalah di Belfast, Irlandia Utara, dan pusat-kotanya Milwaukee. Pada program ini, Enright, Knutson, Holter, Knutson dan Twomey (2002) meluncurkan program yaitu pelaksanaan kurikulum pemaafan di kelas

satu sampai dengan kelas lima pada lingkungan yang ditandai dengan kekerasan yang sedang berlangsung dan kemiskinan.

Program ini memilih sekolah dimana penduduk setempat menyebut daerah "antar muka", di mana Katolik dan Protestan tinggal berdekatan. Pertanyaan dalam usaha pada program ini adalah: apakah mungkin kurikulum pemaafan bagi anak-anak dapat membantu mereka dalam mengurangi kemarahan dan meningkatkan kesehatan emosional mereka. Metode yang digunakan untuk memperkenalkan pemaafan kepada anak-anak dalam program ini adalah melalui bercerita.

Enright, Knutson, Holter, Knutson, dan Twomey (2002) memberikan pengajaran kepada para guru tentang teknik bercerita kepada anak-anak. Setelah para guru mendapatkan pengetahuan tentang tahapan pemaafan dan keterampilan bercerita, kemudian disampaikan kepada anak-anak yang berada dalam daerah yang berkonflik. Hasil dari program ini (N = 327 anak-anak di semua kelompok eksperimen dan kontrol di Belfast dan Milwaukee) menunjukkan penurunan yang signifikan secara statistik dalam kemarahan pada anak-anak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat efektivitas intervensi pemaafan dengan metode bercerita. Dengan metode bercerita subjek yang mengalami luka psikologis dan berada pada kondisi *unforgiveness* dapat memaafkan dan berada pada kondisi *forgiveness* subjek tidak hanya dapat menurunkan tingkat keinginan menghindar (*avoidance motivation*) dan keinginan membalas dendam (*revenge motivation*), tetapi dapat pula meningkatkan keinginan untuk berdamai (*benevolence motivation*), bahkan muncul rasa empati dan kasih sayang.

Alasan yang bisa menjelaskan bahwa metode bercerita ini efektif adalah pada intervensi ini anak-anak diajak untuk berada pada situasi yang menyenangkan. Dapat dijelaskan bahwa hampir pada setiap sesi kegiatan yang dilakukan menggunakan metode bercerita yang divariasikan dengan beberapa kegiatan lain, diantaranya gerak dan lagu, permainan serta memutar film. Selain itu sejalan dengan Conte (2009), anak akan lebih terbuka dalam menerima ide-ide baru saat pikirannya berada pada mode metafora (*metaphoric mode*) daripada saat ia berada

dalam kondisi analitis (*analytical mind-set*). Saat disajikan cerita tentang suatu karakter (bukan yang berkaitan secara langsung dengan diri anak), anak akan mendengarkannya tanpa sikap defensif. Hal ini karena di satu sisi, cerita merupakan sesuatu yang mengasyikkan untuk didengar; sementara di sisi lain, cerita dapat memberikan penekanan pada hal-hal tertentu (dalam hal ini pemaafan) yang sedang menjadi perhatian anak tanpa menyinggunya secara langsung.

Selain itu disediakan pula media pembelajaran berupa lembar aktivitas sehingga anak mampu mengambil keputusan secara individual maupun kelompok mengisi lembar aktivitas. Masing-masing anak diberikan kebebasan untuk mengungkapkan ide, emosi dan kreativitasnya. Sebagai contoh, anak diminta untuk menyatakan kemungkinan adanya emosi negatif yang mereka rasakan yang kemudian diarahkan pada alternatif yang efektif untuk mengatasinya. Sentuhan emosi negatif kearah emosi positif menjadi bagian yang krusial pada intervensi ini. Selain itu, situasi intervensi ini juga dibuat serileks mungkin dengan cara mengajak anak untuk relaksasi, sehingga anak-anak terbawa pada situasi yang tidak menegangkan. Cara-cara tersebut dengan mudah membantu anak untuk menerima pemahaman dengan cara yang alami dan menyenangkan. Dengan demikian hasil penelitian ini menjadi petunjuk bahwa perhatian kepada perkembangan anak harus menekankan pada sisi positif yang dimiliki anak dan juga harus didukung dengan metode yang cocok serta pembimbing yang berkompeten dibidangnya

SIMPULAN DAN SARAN

Adanya perubahan atau perbedaan tingkat pemaafan antara sebelum dan sesudah intervensi. Hasil penelitian ini telah memberikan efek pemaafan anak yang mengalami luka psikologis kepada pihak yang telah menyakiti mereka. Penelitian ini juga berefek pada terbangunnya kualitas hubungan interpersonal yang lebih baik. Anak-anak menjadi semakin akrab, berempati dan dapat mengurangi kemarahan. Anak yang telah mengikuti intervensi pemaafan dengan metode bercerita ini menunjukkan *unforgiveness* yang lebih rendah secara signifikan bila dibandingkan dengan sebelum mengikuti intervensi. Selain itu juga menunjukkan tingkat pemaafan (*forgiveness*) yang lebih tinggi setelah mengikuti intervensi

Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait hasil penelitian ini. Pertama mempertimbangkan adanya peran variable lain yang dapat memberi pengaruh pada proses pemaafan, yaitu dalam penelitian ini adanya intervensi bermain dan aktifitas pskoedukasi. Kedua, mempersempit aktifitas hanya dengan metode bercerita dan memperpanjang waktu intervensi dengan rentang waktu yang diperhitungkan. Ketiga meluaskan jangkauan penelitian dengan mencari perbedaan pengaruh intervensi ditinjau dari jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

Amato, P. R., & Keith, B. (1991) "Parental divorce and the well-being of children: a meta-analysis." *Psychology Bulletin*, 110(1), 26-46.

Baskin, T. W., & Enright, R. D. (2004). "Intervention studies on forgiveness: A

meta-analysis." *Journal of Counseling and Development*, 82, 79-90.

- Conte, C. (2009). *Advanced techniques for counseling and psychotherapy*. New York: Springer.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enright, R. D., & Coyle, C T. (1998). Researching the process model of forgiveness within psychological intervention. Dalam E. L. Worthington (Ed.), *Dimension of forgiveness: Psychological research & technological*. Philadelphia: Templeton Perspective.
- Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. P. (2000) *Helping clients forgive: An empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington: APA Books.
- Enright, R. D., Knutson, J., Holter, A., Knutson, C., & Twomey, P (2002). *Forgiveness education with children in areas of violence and poverty*. Wisconsin: University of Wisconsin-Madison.
- McCullough, M. E., Worthington, E L. Jr., Rachal, K C. (1997). "Interpersonal forgiving in close relationships." *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 321-336.
- McCullough, M. E., Root, L. M., & Cohen, A. D. (2006). "Writing about the benefits of an interpersonal transgression facilitates forgiveness." *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74, 887-897.

- McCullough, M. E., Ripley, J. S., & Worthington, E. L. (2002). "Hope-focused and forgiveness-based group interventions to promote marital enrichment." *Journal of Counseling and Development, 80*, 452-46.
- Setyawan, I. (2007) *Membangun pemaafan pada anak korban perceraian*. Dipresentasikan pada Konferensi Nasional I IPK-HIMPSI: Stres Management dalam Berbagai Setting Kehidupan, Bandung 2-3 Februari 2007.
- Worthington, E. L., & Wade, N. G. (1999). "The psychology of unforgiveness and forgiveness and implications for clinical practice." *Journal of Social and Clinical Psychology, 18*(4), 385-418.
- Worthington, E. L. (2003). *Forgiving and reconciling: Bridges to wholeness and hope*. Illinois: InterVarsity.

PENERAPAN PIVOTAL RESPONSE TRAINING OLEH ORANGTUA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN JOINT ATTENTION PADA ANAK DENGAN AUTISM SPECTRUM DISORDER

¹Rolla Apnoza, ²Erniza Miranda Madjid, ³Luh Sarini Y. Savitri

¹Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

^{2,3}Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Jl. Lingkar Kampus Raya Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat

¹rollaapnoza@gmail.com

Abstrak

Anak dengan Autism Spectrum Disorder (ASD) menunjukkan gangguan pada joint attention yang merupakan kapasitas dalam mengkoordinasikan atensi untuk berbagi ketertarikan pada suatu objek atau kejadian/peristiwa yang ada disekelilingnya dengan sosial partner dalam suatu interaksi. Defisit joint attention tersebut menjadi ciri khas sekaligus menjadi penyebab utama gangguan komunikasi sosial pada anak dengan ASD. Intervensi yang dapat meningkatkan kemampuan joint attention pada anak dengan ASD salah satunya adalah pivotal response training (PRT). Pada intervensi ini melibatkan peran ibu sebagai terapis dalam menerapkan komponen-komponen PRT. Pada penelitian ini melihat keefektifan penerapan PRT oleh ibu untuk meningkatkan kemampuan joint attention anak dengan ASD. Hasil menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kemampuan joint attention pada anak dengan ASD setelah diberikan intervensi PRT oleh ibu.

Kata kunci: autism spectrum disorder, joint attention, pivotal response training

Abstract

Children with Autism Spectrum Disorder (ASD) show disruption in joint attention which is the capacity in coordinating attention to share interest in an object or event / event that is around it with social partners in an interaction. Joint attention deficit is characteristic and also a major cause of social communication disorders in children with ASD. One of the interventions that can improve joint attention ability in children with ASD is pivotal response training (PRT). This intervention involves the role of the mother as a therapist in implementing the components of domestic workers. In this study looked at the effectiveness of the application of PRT by mothers to improve the ability of joint attention of children with ASD. The results showed that there was an increase in joint attention ability in children with ASD after given PRT intervention by the mother.

Keywords: autism spectrum disorder, joint attention, pivotal response training

PENDAHULUAN

Prevalensi kemunculan anak penyandang autisme meningkat baik di dunia maupun di Indonesia. Menurut data Centers for Disease

Control and Prevention (CDC) USA, pada tahun 2001 terdapat perbandingan anak dengan autisme sebesar 1: 250 penduduk. Pada tahun 2012, terjadi peningkatan dengan perbandingan 1: 88 dan pada tahun 2014 juga terjadi

peningkatan sebanyak 30% yaitu perbandingan anak dengan autisme menjadi 1: 68. Sedangkan di Indonesia, data tentang anak dengan autisme tidak didapatkan dengan pasti, namun diperkirakan penyandang autisme di Indonesia sebanyak 2,4 juta orang dengan penambahan penyandang autisme baru sebanyak 500 orang per tahun (www.kemenpppa.go.id). *American Psychiatric Association* (2013) menyatakan bahwa *Autism Spectrum Disorder* (ASD) merupakan gangguan *neurodevelopmental* yang memiliki ciri khas yang direpresentasikan oleh dua simptom umum yaitu: (1) keterbatasan komunikasi dan interaksi sosial dan (2) keterbatasan dan pola berulang pada perilaku, minat dan aktivitas. Keterbatasan komunikasi dan interaksi sosial terlihat pada kurangnya aktivitas sosial dengan orang lain, kurangnya timbal balik sosial dan emosi, perilaku non verbal yang tidak biasa (kontak mata, ekspresi wajah, postur dan gerakan tubuh), kurangnya ketertarikan dan atau kesulitan untuk menjalin relasi, dan kurangnya spontanitas untuk berbagi rasa gembira, minat, atau keberhasilan dengan orang lain, serta gangguan dalam bahasa (Mash & Wolfe, 2015).

Anak dengan ASD menunjukkan gangguan pada *joint attention* (Mundy & Newell, 2007) yang merupakan kapasitas yang dimiliki individu dalam mengkoordinasikan atensi untuk berbagi ketertarikan pada suatu objek atau kejadian/peristiwa yang ada disekelilingnya dengan *social partner* dalam suatu interaksi (Mundy, Sigman, Ungerer & Sherman, 1986; Mundy & Thorp, 2007), dan merupakan perkembangan awal kompetensi sosial-kognisi (Bakeman & Adamson, 1984; Hecke dkk., 2007). Kemampuan *joint attention* terbagi menjadi: *responding joint attention* (kemampuan untuk

mengikuti perhatian orang lain) dan *initiating joint attention* (meminta perhatian orang lain) (Mundy & Thorp, 2007; Bruinsma, Koegel, & Koegel, 2004). Defisit *joint attention* tersebut menjadi ciri khas sekaligus menjadi penyebab utama gangguan komunikasi sosial pada anak dengan ASD (Gernsbacker, Stevenson, Khandakar dan Goldsmith, 2008; Kasari, Freeman dan Paparella, 2006)

Perkembangan *joint attention* merupakan proses yang esensial pada kemampuan manusia dalam perkembangan bahasa dan mempelajari instruksi (Mundy, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Charman menunjukkan bahwa kemampuan *joint attention* diasosiasikan dengan kemajuan bahasa (2003) sehingga *joint attention* dapat menjadi prediktor terbaik untuk melihat kemajuan perkembangan bahasa anak (Dawson, Toth, Abbot, Osterling, Munson, Estes & Liaw, 2004). Kemampuan *responding joint attention* memiliki korelasi positif terhadap bahasa reseptif (Murray, Craghead, Courtney, Shear, Bean & Prendeville, 2008). Mundy dan Gomes (dalam Jones & Carr, 2004) menemukan kemampuan *initiating joint attention* dapat memprediksi kemampuan bahasa ekspresif pada anak. Keterkaitan *joint attention* dengan bahasa di dalam Jones dan Carr (2004) dijelaskan bahwa bahasa terutama kosakata dipelajari selama proses *joint attention* berlangsung, yaitu saat pengasuh mengenalkan nama-nama objek kepada anak sehingga terjadi proses pengenalan dan pemahaman kosakata (*vocabulary acquisition*).

Joint attention tidak hanya bagian dari bahasa dan proses belajar, namun juga bagian dari keterikatan sosial manusia

(*human social engagement*) (Mundy, 2016). *Joint attention* itu sendiri merupakan *pivotal skill* (keterampilan yang penting dimiliki) untuk mengembangkan kemampuan berinteraksi sosial dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain (Mundy & Crowson, 1997; Charman, 2003; Jones & Carr, 2004). Hubungan antara *joint attention* dengan perkembangan sosial terlihat pada bagaimana seorang anak menunjukkan bentuk dan fungsi *joint attention* (Jones & Carr, 2004). Anak yang tidak dapat mengikuti arah pandangan/ tunjukan dari orang lain dan tidak mampu menunjukkan ketertarikannya terhadap sesuatu secara langsung kepada orang lain akan mengalami kesulitan untuk mengikuti dan mengerti interaksi sosial.

Kemunculan dan perkembangan *joint attention* diteliti oleh beberapa peneliti seperti penelitian Morales, Mundy dan Rojas (dalam Dawson, Toth, Abbot, Osterling, Munson, Estes & Liaw, 2004) yang menemukan beberapa bayi menunjukkan beberapa aspek *joint attention* (mengikuti arah kepala kepala ibu kepada target yang terlihat) pada umur 6 bulan. Penelitian serupa dilakukan oleh Hecke dkk (2007) yang menemukan bahwa bayi berumur 12 bulan sudah dapat mengikuti gerakan pandangan dan tunjukan dari orang dewasa. Bayi tersebut juga menggunakan kontak mata dan menunjuk atau memperlihatkan gerakan tubuh untuk berbagi pengalaman kepada orang yang tak dikenal. kemampuan-kemampuan tersebut sudah dikuasai oleh bayi secara optimal pada umur 30 bulan. Hecke dkk (2007) menjelaskan

bahwa perkembangan *joint attention* dapat dikaitkan dengan kapasitas mengontrol perilaku seseorang yang dimulai dari bagaimana seorang bayi mempertahankan perhatiannya terhadap stimulus yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu dan mengabaikan stimulus lain yang tidak sesuai. Perkembangan *joint attention* pada bayi juga akan mempengaruhi kemampuan kognitif dan bahasa pada bayi umur 24 bulan dan bagaimana perkembangan kompetensi sosial seperti kemampuan untuk bersosialisasi pada masa anak-anak selanjutnya. Apabila kemampuan *joint attention* pada anak ASD ditingkatkan dapat meningkatkan kemampuan untuk meniru apa yang dilakukan oleh orang lain secara spontan dalam bentuk permainan (Charman, 2003; Whalen & Sreibman, 2006), membuka komunikasi secara spontan, dan respon berempati (Whalen & Sreibman, 2006).

Kemampuan *joint attention* merupakan kemampuan yang sangat krusial mempengaruhi perkembangan sosial dan bahasa pada anak dengan ASD sehingga kemampuan ini menjadi target utama dari program intervensi dini untuk anak ASD (Charman, 2003; Whalen & Sreibman, 2003). Program- program intervensi yang telah dilakukan untuk dapat meningkatkan kemampuan *joint attention* pada anak ASD terbagi menjadi 2 pendekatan yaitu pendekatan (1) *developmental-responsive* seperti *Response Teaching* (RT) dan *Individual- Difference Relationship- based* (DIR) model dan (2) pendekatan *behavioral*. Seperti

Discrete Trial Training (DTT) dan Pivotal Response Training (PRT)

Responsive teaching (RT) merupakan intervensi dini pada perkembangan anak yang didesain untuk diimplementasikan oleh orangtua dan pengasuh yang menghabiskan waktu secara signifikan untuk berinteraksi dan merawat anak (Mahoney, Perales, Wiggers, Herman, 2006). Intervensi ini dilaporkan efektif untuk anak dengan gangguan perkembangan (Mahoney & Perales, 2005), namun kekurangannya yaitu belum banyaknya penelitian yang menguji keberhasilan intervensi ini, dan tidak membedakan antara kemunculan perilaku “*request*” dengan kemunculan perilaku *initiating joint attention* (Yoder & McDuffie, 2006). Selanjutnya, *Individual- difference relationship- based (DIR)* model merupakan penanganan yang berlandaskan kepada enam tahap perkembangan yang telah dicapai anak, profil pemrosesan individualnya dan interaksi yang paling mendukung perkembangannya (Greenspan & Weider, 2010). Penelitian yang dilakukan sejak tahun 1997 oleh Serena Wider dan Stanley Greenspan (2004) menunjukkan penerapan DIR model kepada 16 anak ASD dapat meningkatkan empati, kreatifitas dan reflektif dengan relasi yang sehat antar teman sebaya dan menguasai level perkembangan yang sebelumnya tidak dapat dicapai dengan pendekatan *family oriented* yang berfokus pada membangun hambatan relasi komunikasi dan berfikir. Keterbatasan dari intervensi ini adalah intervensi dilakukan tidak terstruktur

dan sangat situasional tergantung dengan keadaan dan respon yang ditunjukkan oleh anak yang akan diintervensi. Hal ini menuntut orangtua dan terapis harus cepat tanggap dalam menemukan celah perilaku yang akan di respon secepatnya sedangkan melihat tingkat pendidikan orangtua dikhawatirkan tidak dapat mengejar target dari intervensi ini.

Discrete Trial Training (DTT) merupakan salah satu model pendekatan *Applied Behavior Analysis (ABA)* yang menggunakan prinsip dengan lingkungan yang terstruktur untuk mengajarkan kemampuan yang spesifik (Naoui, 2009). Beberapa studi menunjukkan bahwa DTT berhasil mengajarkan kemampuan baru seperti, gerakan, vocal dan imitasi verbal, perilaku verbal (kemampuan bahasa reseptif dan ekspresif dan sistem komunikasi alternative), kemampuan bermain dan mengatur perilaku yang maladaptif. Meskipun demikian intervensi ini masih memiliki kekurangan yaitu kurangnya pencapaian pada kemampuan inisiasi yang diharapkan untuk keluar dan keterbatasan generalisasi kemampuan yang diajarkan pada *setting*, orang dan material yang berbeda dikarenakan lingkungan yang disuguhkan pada DTT sangat terstruktur (Naoui, 2009). Keterbatasan DTT ini dapat ditutupi dengan metode alternatif yang dapat menaikkan inisiasi dan menggeneralisasi kemampuan pada *setting* baru, menggunakan lingkungan pembelajaran dan penguat yang lebih natural (Naoui, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Whalen dan

Schreibman (2003, 2006) tetap menggunakan DTT sebagai intervensi untuk mengajarkan kemampuan *joint attention* pada anak dengan ASD. Intervensi tersebut digabungkan dengan intervensi menggunakan PRT untuk mengoptimalkan hasil dan menutupi keterbatasan dari DTT,

PRT itu sendiri singkatan dari *Pivotal Response Training* yang merupakan gabungan dari pendekatan *developmental* dan prosedur ABA yang bertujuan untuk memberikan kesempatan untuk belajar dalam konteks lingkungan yang natural bagi anak. Kelebihan dalam intervensi ini adalah penekanan pada area motivasi dan responsivitas (Koegel, Openden, Freedon, Koegel, 2006) dan pelaksanaan yang dilakukan pada *setting* natural (Whalen & Schreibman, 2003; Whalen & Schreibman, 2006). Kelebihan PRT lainnya terlihat pada pemilihan stimulus item. Stimulus dipilih berdasarkan ketertarikan dan pilihan anak. Stimulus tersebut kemudian dimainkan bersama anak dan terapis sehingga stimulus item berfungsi selama interaksi berlangsung (Koegel, O'Dell & Koegel dalam Koegel, Openden, Freedon, Koegel, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Whalen dan Schreibman (2003, 2006) kedua intervensi gabungan antara intervensi DTT dan PRT dapat meningkatkan kemampuan *joint attention* pada anak dengan ASD. Kemudian penelitian dilakukan oleh Vismara dan Lyons (2007) untuk menggunakan PRT sebagai pendekatan tunggal untuk meningkatkan *joint attention* pada anak ASD. Hasilnya menunjukkan

bahwa terjadi peningkatan kemampuan *joint attention* yang cepat pada anak dan meningkatnya kualitas interaksi anak dengan pengasuh.

Model PRT menekankan akan pentingnya peran lingkungan natural yang bersinggungan langsung dengan anak yang memiliki ASD, sehingga dapat meningkatkan kemampuan anak tersebut untuk menggeneralisasi perilaku yang sudah diajarkan dan dapat dilakukan secara spontan serta perilaku juga bertahan (Koegel, Openden, Freedon, Koegel, 2006). Menurut teori ekologi Bronfenbrenner, lingkungan natural yang dapat mempengaruhi perkembangan seorang anak adalah keluarga yang terdiri dari orangtua dan saudara kandung (*sibling*) (Berk, 2005; Berk, 2014). Keluarga mengenalkan anak pada dunia melalui kesempatan yang didapatkan dalam bermain dan mengeksplorasi objek. Adanya keterikatan antara orangtua dan *sibling* dalam kehidupan anak dihubungkan sebagai model untuk berinteraksi dengan tetangga, sekolah dan komunitas. Anak juga belajar tentang bahasa, kemampuan dan nilai sosial dan moral akan kebudayaan melalui keluarga, mereka kembali kepada keluarga untuk informasi, bimbingan dan interaksi yang menyenangkan. Hubungan keluarga yang memuaskan memprediksi kesehatan psikologis dalam perkembangan, sedangkan isolasi atau pengasingan dari keluarga diasosiasikan dengan gangguan dalam perkembangan (Parke & Burriel, 1998 dalam Berk, 2005). Pada program PRT ini, psikoedukasi memiliki peran

penting sehingga sebelum intervensi dilakukan, orangtua akan diberikan bekal pelatihan dan psikoedukasi terlebih dahulu. Hal ini dilakukan karena pentingnya peran orangtua sebagai agen utama selama intervensi dilakukan dan agar orangtua dapat merespon dengan tepat dan menerapkan intervensi yang dilakukan secara efektif (Koegel, Openden, Fredeen & Koegel, 2006). Pelatihan yang diberikan kepada orangtua terbukti dapat meningkatkan motivasi orangtua untuk menerapkan PRT, meningkatkan kemampuan bahasa ekspresif anak dan meningkatkan emosi positif dalam interaksi antara orangtua dan anak (Koegel, Symon & Koegel, 2002).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka pada penelitian ini akan dilakukan program PRT dimana ibu menjadi agen utama untuk mengajarkan kemampuan *joint attention* kepada anak dengan ASD dalam kehidupan sehari-hari salah satunya dalam kegiatan bermain sehingga anak dengan ASD dapat menggeneralisasi kemampuan yang diajarkan tersebut pada lingkungan natural lainnya.

METODE PENELITIAN

Partisipan terdiri dari 1 anak berusia 7 tahun 2 bulan dan ibu berusia 27 tahun. Ibu merupakan seorang ibu rumah tangga dan pendidikannya lulusan SD. Ibu dan anak sebelumnya pernah menjadi klien peneliti di Klinik Terpadu Psikologi Universitas Indonesia. Dan berdasarkan hasil pemeriksaan, anak memenuhi kriteria autism spectrum disorder (ASD) dan

memperlihatkan kemampuan *joint attention* yang tergolong rendah.

Joint attention adalah kemampuan anak yang diukur dari *responding joint attention dan initiating joint attention*. *Responding joint attention* yaitu kemampuan untuk merespon orang lain yang ditunjukkan dari perilaku nonverbal berupa gerakan mata/kepala ke arah objek yang ditunjuk/diperlihatkan/ disebutkan oleh orang juga termasuk memandangi orang yang memberikan stimulus. Skala pengukuran perilaku *joint attention* bertujuan untuk mengukur seberapa sering perilaku *joint attention* ditunjukkan oleh partisipan selama penelitian berlangsung. Skala ini berdasarkan dasar teori tentang *joint attention* dan merupakan skala yang dibuat dan digunakan dalam penelitian oleh Ramdani (2013).

Initiating joint attention terbagi menjadi (a) perilaku non verbal yaitu melakukan inisiasi *joint attention* untuk melakukan suatu aktivitas yang terlihat dari perilaku non verbal (*gesture*, pengalihan tatapan mata, *pointing, showing, giving*) yang bertujuan menarik perhatian orang lain dan (b) perilaku verbal yaitu melakukan inisiasi *joint attention* untuk melakukan suatu aktivitas yang terlihat dari perilaku verbal (komentar, pertanyaan) yang disertai/ tidak dengan perilaku non verbal (*gesture*, pengalihan tatapan mata, *pointing, showing, giving*) yang bertujuan menarik perhatian orang lain.

Childhood Autism Rating Scale (CARS) digunakan untuk mengukur apakah partisipan memenuhi kriteria ASD dan untuk

melihat tingkat ringan atau beratnya autisme yang dialaminya. Adapun *fidelity of implementation scoring sheet* bertujuan untuk melihat seberapa jauh ibu menerapkan metode PRT kepada anak yang sesuai dengan kriteria *fidelity of implementation* oleh Koegel dan Koegel (2006). Apabila ibu mencapai presentasi 80% atau lebih, maka ibu dianggap sudah cukup baik menguasai dan menerapkan PRT kepada anak.

Penerapan teknik PRT oleh orangtua kepada anak berdasarkan kemampuan orangtua dalam menampilkan delapan komponen PRT selama sesi berlangsung. Definisi operasional delapan komponen PRT tersebut yaitu (1) *child attending* yaitu Orangtua dapat memberikan kesempatan untuk anak memunculkan respon yang diberikan setelah orangtua mendapatkan atensi dari anak melalui instruksi yang singkat dan jelas, (2) *clear opportunity* yaitu orangtua memberikan instruksi/ pertanyaan/ kesempatan sebagai stimulus diskriminatif (S^D) untuk memunculkan respon yang diinginkan harus jelas dan sesuai dengan tugas atau kegiatan yang akan diberikan kepada anak, (3) *maintenance task* yaitu orangtua memberikan selingan pada kegiatan yang sudah dikuasai anak dengan memberikan kegiatan lain yang belum dikuasainya, (4) *multiple cues* yaitu anak dapat diberikan berbagai macam pertanyaan/ instruksi sekaligus (*multiple cues*) sesuai dengan tahap perkembangan anak, (5) *child choice* yaitu orangtua mengikuti apa yang menjadi minat anak dalam memilih tugas atau

aktivitas, (6) *contingent* yaitu saat anak memunculkan respon yang diinginkan, orangtua segera dan langsung memberikan *reinforcement* secara langsung, dan (7) *contingent on attempts* yaitu respon yang diberikan anak atas segala permintaan, insruksi ataupun kesempatan yang dilakukan oleh orangtua harus diberikan *reinforcer*. Meskipun usaha anak dalam memunculkan respon tidak tepat, orangtua tetap menghargai usaha anak dalam merespon.

Pada penelitian ini menggunakan desain *single subject* yaitu desain penelitian eksperimental yang menggunakan *single* partisipan atau subjek untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat (Graveter & Forzano, 2009). Target keberhasilan dicapai jika adanya peningkatan secara frekuentif perilaku *joint attention* pada anak sebelum dan sesudah intervensi, berdasarkan berapa jumlah frekuensi perilaku saat *baseline*. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan ibu dalam menerapkan teknik PRT selama intervensi, maka menggunakan *fidelity of implementation scoring sheet*, sama seperti saat sesi *baseline*. Pengukuran dilakukan dalam interval 1 menit dengan durasi selama 10 menit. Setiap sesi menargetkan ibu dapat menerapkan PRT sesuai dengan standar target *fidelity of implementation* yaitu minimal sebanyak 80% setiap komponennya.

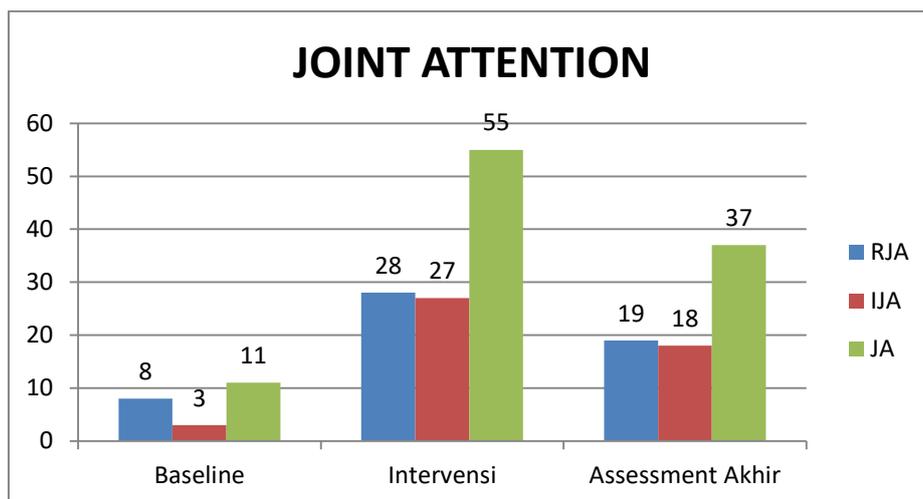
Penelitian terbagi menjadi pra-intervensi, *baseline*, sesi edukasi, sesi penerapan intervensi PRT dan *post*

intervention (assessment akhir). Kemudian dilakukan *assessment/* pengukuran awal (baseline) yang dilakukan selama 4 sesi yang setiap sesinya selama 10 menit dengan perekaman menggunakan video kamera. Selanjutnya, pelaksanaan intervensi sebanyak 12 sesi yang terdiri dari (1) 4 sesi edukasi kepada ibu tentang anak dengan ASD, *joint attention*, penerapan PRT dan *role play*, dan (2) 8 sesi penerapan intervensi PRT yang dilakukan oleh ibu kepada anak. Pada sesi penerapan intervensi PRT, sesi pertama dan kedua akan dibantu oleh peneliti pada 30 menit pertama yang kemudian 30 menit terakhir akan dilakukan mandiri oleh ibu. Sedangkan sesi ketiga hingga sesi kedelapan dilakukan secara mandiri oleh ibu selama satu jam. Pengumpulan data akan diambil setelah 10 menit kedua (menit ke 11-20) saat ibu yang menerapkan langsung teknik PRT kepada anak. Terakhir, dilakukan *post intervention* (assessment akhir) yang bertujuan untuk melihat perubahan perilaku *joint attention* pada anak dan bagaimana penerapan PRT oleh ibu kepada anak setelah semua sesi intervensi selesai diberikan. Sesi ini dilakukan satu minggu setelah sesi terakhir intervensi (sesi 8) dilaksanakan.

Reliabilitas diukur menggunakan reliabilitas antarobserver yang dilakukan oleh peneliti sendiri dan seorang observer yang pernah melakukan penelitian tentang *joint attention* dan pernah menerapkan PRT dalam intervensinya. Berdasarkan hasil kedua observer akan dihitung rumus standar yaitu dengan membagi skor perilaku yang disetujui oleh kedua observer (*agreement*) dengan jumlah skor perilaku yang tidak disetujui dan perilaku yang disetujui antarobserver, kemudian dikalikan 100. Hasil yang didapatkan oleh kedua observer dianggap reliabel jika presentase mencapai minimal 80% ke atas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Joint attention secara garis besar mengalami peningkatan yang cukup signifikan jika dibandingkan antara *baseline* (M *Baseline*= 11) dan intervensi (M *Intervensi*= 55). Pada *assessment* akhir terjadi penurunan kembali jika dibandingkan dengan hasil yang didapatkan pada sesi selama intervensi (M *Assessment Akhir*= 37). Meskipun demikian, hasil yang didapatkan pada *assessment* akhir tetap lebih tinggi jika dibandingkan hasil *baseline*.

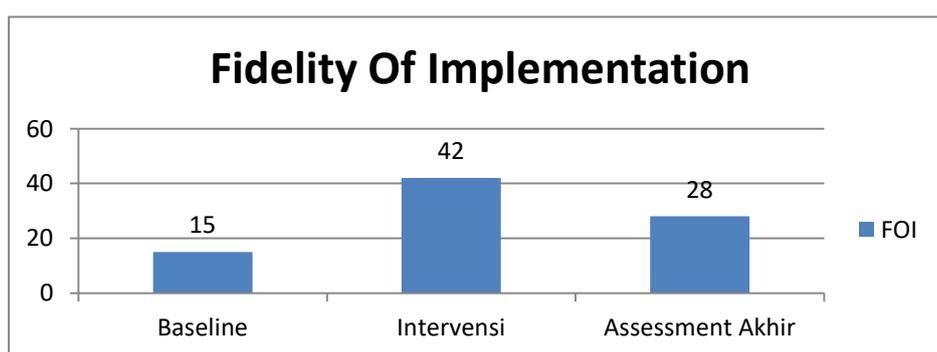


Gambar 1 Hasil penghitungan perilaku joint attention selama penelitian

Penerapan Teknik *Pivotal Respon Training (PRT) (Fidelity Of Implementation)*

Hasil yang diperoleh (gambar 2) menunjukkan bahwa terjadi peningkatan penerapan metode PRT oleh ibu sebesar 27% sejak dari *baseline* ($M_{baseline} = 15\%$) hingga intervensi selesai ($M_{Intervensi} = 42\%$). Penurunan penerapan metode PRT oleh ibu terjadi pada assessment akhir sebanyak 14 %

(M asesment akhir= 28%). Meskipun demikian, penerapan metode PRT oleh ibu pada assessment akhir tetap lebih tinggi dibandingkan dengan *baseline*. Peningkatan kemampuan ibu dalam menerapkan komponen PRT saat intervensi ataupun assessment akhir belum memenuhi standar kriteria penerapan PRT yaitu masih dibawah 80% di setiap komponennya.



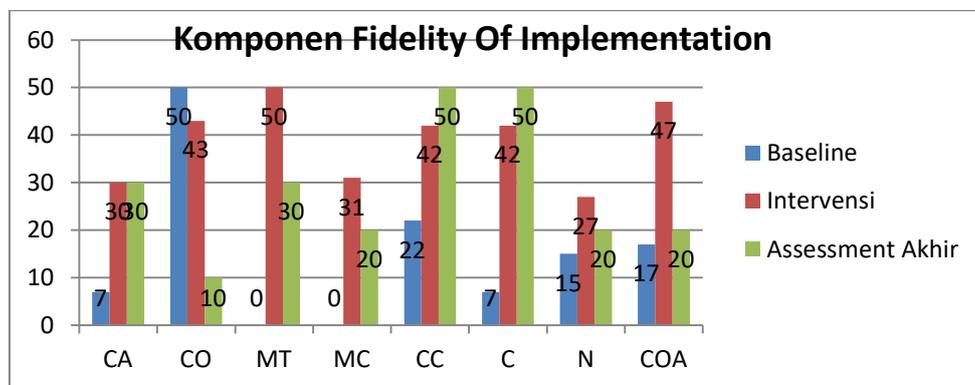
Jika ditinjau penerapan PRT berdasarkan setiap komponen-komponen PRT (gambar 3), hampir semua komponen PRT yang diterapkan ibu meningkat mulai dari *baseline* hingga sesi intervensi kecuali komponen *clear opportunity*. Meskipun komponen tersebut turun tidak

terlalu signifikan yaitu sebanyak 7%. Peningkatan yang signifikan terlihat pada komponen *child attending* sebanyak 23%, *multiple task* sebanyak 50%, *multiple cues* sebanyak 31%, *child choice* sebanyak 20%, *contingent*

sebanyak 35%, natural sebanyak 12% dan *contingent of attempts* sebanyak 30%. Peningkatan yang terjadi menunjukkan bahwa kemampuan ibu dalam menerapkan komponen- komponen PRT meningkat. Ibu lebih meminta perhatian anak, memberikan selingan kegiatan yang belum dikuasai anak, memberikan pertanyaan yang sesuai dengan perkembangan anak, lebih cepat merespon aktifitas bermain yang dipilih oleh anak, dan memberikan penguat ataupun *reward* untuk perilaku anak yang sesuai diharapkan oleh ibu. Peningkatan kemampuan penerapan metode PRT tidak diikuti saat *assessment* akhir berlangsung. Komponen *child choice* dan *contingent* mengalami peningkatan dan komponen *child attending* cenderung stabil sedangkan komponen lainnya yaitu *child choice*, *multiple task*, *multiple cues*, *natural* dan *contingent of attempts* mengalami penurunan. *Child choice* mengalami kenaikan sebesar 8% dan *contingent* sebesar 8% dari sesi *intervensi*. Hal ini menunjukkan kemampuan ibu yang meningkat dalam

menerapkan teknik PRT yaitu ibu lebih memberikan pilihan kepada anak untuk memilih sendiri aktifitas yang diinginkan dan ibu merespon dengan cepat pilihan yang dipilih oleh anak. Kemampuan ibu dalam meminta *atensi* anak cenderung bertahan.

Persentase penurunan yang dilihat dari sesi *intervensi* dari beberapa komponen yaitu *multiple task* sebesar 20%, *multiple cues* sebesar 9%, *natural* sebesar 7% dan *contingent of attempts* sebesar 27%. Komponen *child opportunity* mengalami penurunan mulai dari *baseline*, *intervensi* hingga *assessment* akhir dan penurunan tersebut sangat signifikan pada *intervensi* dan *assessment* akhir sebesar 30%. Sedangkan kemampuan ibu yang menurun seperti kemampuan dalam memberikan instruksi yang jelas, memberikan selingan kegiatan yang belum dikuasai anak, memberikan instruksi yang bervariasi, memberikan *reward* saat anak menunjukkan kemampuannya mengikuti instruksi dan kurang memberikan apresiasi saat anak mencoba mengerjakan instruksi.



Gambar 2 Penerapan komponen-komponen PRT oleh ibu selama penelitian

Tabel 2 Hasil penghitungan perilaku joint attention selama penelitian

Target Perilaku (Joint Attention)		Pra- Intervensi				Intervensi								Assesmen Akhir
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	
Responding Joint Attention	Head and Eye	10	6	2	13	11	10	11	10	18	26	19	24	15
	Gaze Alternation		1	1	2	4	20	16	8	5	15	21	6	4
Total		10	7	3	15	15	30	27	18	23	41	40	30	19
Rata-rata			8						28					19
Initiating Joint Attention	Gaze			1		3	8	3	2	8	7	1	2	1
	Gestures Verbal					3	28	4	9	20	6	1	2	2
Total		6	2	1	2	12	27	5	9	31	18	4	5	15
Rata-rata			3						27					18
IJA dan RJA		16	9	5	17	33	93	39	38	82	72	46	39	37
Rata-rata total			11						55					37

Tabel 3 Hasil penghitungan penerapan PRT oleh ibu selama penelitian

Target Perilaku (Fidelity of Implementation) %	Pra- Intervensi				Intervensi								Assesmen Akhir
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	
Child attending	0	20	0	10	20	20	30	40	20	10	60	40	30
Clear opportunity	50	40	40	90	60	80	90	60	70	90	10	90	10
Maintenance task	0	0	0	10	30	80	50	10	100	70	20	40	30
Multiple cues	0	0	0	0	20	10	50	10	0	50	80	30	20
Child choice	20	60	10	0	40	20	40	30	70	50	20	70	50
Contingent	0	10	10	10	40	40	40	60	80	60	10	10	50
Natural	50	0	0	10	40	10	20	20	60	20	0	50	20
Contingent on attempts	60	10	0	10	40	50	50	20	90	40	30	60	20
Total	22	16	7	17	36	38	46	31	61	48	28	48	28
Rata-rata		15						42					28

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapatkan bahwa presentasi kesepakatan *joint attention* antar observer sebesar 74,3%. Angka ini belum memenuhi standar kriteria reliabilitas yaitu 80%. Sedangkan presentase kesepakatan *fidelity of implementation* antarobserver sebesar

73,84%. Angka ini juga belum memenuhi standar kriteria reliabilitas yaitu 80%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi PRT dapat meningkatkan kemampuan *joint attention* pada anak dengan ASD. Hal ini juga seiring dengan penelitian yang disampaikan oleh Vismara dan Lyons (2007) bahwa penerapan intervensi PRT dapat meningkatkan

kemampuan *joint attention* anak dengan ASD. Kemampuan *joint attention* yang dimiliki anak meningkat secara signifikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor pertama adalah keterlibatan orangtua khususnya ibu yang merupakan agen utama dalam dalam penerapan intervensi menggunakan PRT (Koegel, Openden, Fredeen, & Koegel, 2006).

Faktor kedua adalah prosedur PRT yang dilakukan oleh ibu selama intervensi seperti mengikuti/ membiarkan anak untuk memilih stimulus tertentu kemudian orangtua mengikuti pilihan anak tersebut (Koegel, Openden, Fredeen, & Koegel, 2006). Selama intervensi, ibu memperbolehkan anak untuk memilih mainan yang ia sukai dan merespon dengan cepat saat anak berubah ketertarikan terhadap mainan lain, serta menawarkan mainan/aktivitas baru saat anak merasa bosan. Faktor ketiga yaitu *setting* natural dan pemilihan aktivitas bermain oleh anak. Penelitian yang dilakukan oleh Whalen dan Sreibman (2003) dan Vismara dan Lyons (2007) menunjukkan untuk memotivasi anak memunculkan perilaku *joint attention* dapat dengan menggunakan material berupa mainan dan gambar yang menarik yang disukai oleh anak. Saat intervensi, saat anak memilih mainan yang ia sukai dan direspon oleh ibu, berdampak pada anak menunjukkan perilaku *initiating joint attention* baik dalam bentuk *verbal*, *gesture* ataupun *gaze shifting*. Anak juga menunjukkan emosi positif seperti ekspresi senang dan tertawa saat mainan yang

ia pilih direspon oleh ibu dan digunakan dalam permainan.

Pada *baseline* menunjukkan presentase rata-rata penerapan PRT oleh ibu sebesar 15% dan terjadi peningkatan pada intervensi sebesar 42%. Hal ini dipengaruhi oleh psikoedukasi yang diberikan sebanyak 4 sesi kepada ibu sebelum intervensi. Menurut Bernheir, Gallimore dan Weisner (dalam Koegel, Openden, Fredeen & Koegel, 2006), pelatihan orangtua merupakan komponen penting dalam penerapan model PRT untuk memberikan keefektifan dan kesuksesan dalam menjalankan program PRT. Meskipun terjadi peningkatan, namun presentase tersebut belum memenuhi kriteria *fidelity of implementation* sebesar minimal 80%. Hal ini disebabkan pelatihan yang diberikan kepada ibu dilakukan pada setting klinik yang bukan merupakan setting natural. Padahal pelatihan seharusnya diberikan dalam konteks, setting dan lingkungan yang natural serta saat rutinitas keseharian keluarga sedang dijalankan (Symon, Koegel & Singer, 2006). Hal ini bertujuan untuk keluarga dapat menerapkan prosedur intervensi dalam kegiatan sehari-hari dan kesempatan pembelajaran dapat dimasukkan secara efektif dalam konteks interaksi anak- orangtua secara natural (Koegel, Openden, Fredeen & Koegel, 2006). Pertimbangan pelatihan dilakukan tidak dalam setting natural yaitu agar sehingga ibu lebih fokus menerima materi dan kondisi dalam penerimaan materi tidak banyak pengaruh lingkungan yang mengganggu seperti

suara bising, cuaca yang panas dan tetangga yang lalu lalang. Pemilihan setting pelatihan ini menjadi salah satu kelemahan dari penelitian ini dimana sesuai dengan teori bahwa pelatihan untuk orangtua lebih baik dilakukan pada setting natural.

Selanjutnya, peneliti tidak membagi setiap komponen secara terpisah dalam setiap sesi dan cenderung memberikan target keberhasilan kepada ibu untuk melakukan semua komponen penerapan PRT dalam satu sesi. Hal ini menimbulkan kebingungan pada ibu dan diperburuk oleh ibu yang belum terbiasa berinteraksi dan bermain bersama anak dalam sehariannya sebelum intervensi dilakukan, yang kemudian menyebabkan penerapan PRT kurang optimal. Selain itu, target keberhasilan penerapan PRT yang ditetapkan terlalu tinggi yaitu 80% mengingat hasil baseline hanya sebesar 15%. Kelemahan lainnya pada penelitian ini yaitu feedback yang tidak diberikan langsung kepada ibu saat sesi berlangsung, sehingga ibu tidak langsung mendapatkan *insight* dari peristiwa penting yang terjadi pada seso tersebut.

Peningkatan *joint attention* pada anak cenderung fluktuatif yang dikaitkan dengan beberapa faktor yaitu faktor terlibatnya adik dalam intervensi, faktor ketertarikan anak ingin bermain diluar selain dengan ibu, faktor makanan dan faktor kehadiran ayah. Faktor adik menjadi penguat dikarenakan adik membantu ibu dengan mengumpulkan dan mengambil mainan untuk didekatkan kepada ibu. Namun adik juga menjadi faktor penghambat karena

adik meminta perhatian ibu saat sesi sehingga ibu tidak bisa bermain dengan leluasa dengan anak. Faktor kedua yaitu anak ingin bermain play station yang di rental oleh tetangganya karena terbiasa setiap harinya, sehingga menghambatnya jalannya sesi intervensi. Faktor ketiga yaitu faktor makanan yang menjadi penguat dimana ibu menggunakan coklat warna warni untuk menarik sekaligus hadiah bagi anak. Cokelat juga dijadikan sebagai stimulus untuk mengenal warna dan berhitung. Terakhir, faktor kehadiran ayah yang menghambat jalannya sesi dimana saat ayah di rumha, anak menjadi lebih susah untuk mengikuti aturan, lebih cengeng dan mudah menangis

Meskipun secara keseluruhan kemampuan *joint attention* pada anak mengalami peningkatan namun hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada kasus-kasus lainnya, dikarenakan penelitian memiliki keterbatasan baik dalam hal metodologi penelitian dan alat ukur yang belum terstandar dalam mengumpulkan data selama penelitian. Pada reliabilitas antarobserver juga belum memenuhi standar yaitu kurang dari 80%. Pada reliabilitas antarobserver yang berkaitan dengan *joint attention* menggunakan 3 sesi yaitu sesi baseline, sesi intervensi dan sesi assessment akhir. Dua sesi awal nilai reliabilitas antarobserver mencapai 80%-90%, namun pada sesi assessment akhir hanya sekitar 40%. Hal ini diduga saat pengambilan video, peneliti tidak dapat mengambil posisi yang tepat untuk memperlihatkan interaksi antara ibu dan anak dan hasil video juga lebih buram dan gelap daripada video sesi lainnya. Pengukuran

reliabilitas antarobserver yang berkaitan dengan *fidelity of implementation* hanya mencapai 73,84%. Hal ini diduga karena kedua observer tidak mendiskusikan secara terperinci dan menyamakan persepsi contoh konkrit setiap komponen-komponen PRT yang akan dikoding sehingga tingkat subjektifitas antar observer masih tinggi. Selain itu, sesi follow-up pada penelitian ini setelah sesi intervensi selesai dilaksanakan belum dapat dilaksanakan. Hal ini merupakan salah satu kekurangan dari penelitian ini. Peneliti tidak mengetahui apakah kemampuan *joint attention* yang dimiliki anak masih bertahan lama dan berkembang lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penerapan PRT dengan ibu menjadi pelaksana intervensi, dapat meningkatkan kemampuan *joint attention* pada anak dengan ASD. Pada penelitian selanjutnya disarankan (1) supervisi pada *setting* natural lebih baik dilakukan lebih lama kepada orangtua sebagai agen penerapan PRT dan memberikan feedback dengan segera. (2) membuat target penerapan PRT kepada orangtua berbeda setiap sesinya sesuai dengan tingkat kesulitan dari komponen-komponen yang ada. Target juga disesuaikan dengan hasil baseline yang didapatkan dan tidak terlalu terpaku pada standar kriteria penilaian *fidelity of implementation* dari Koegel dan Koegel (2006), (3) memastikan aktivitas dan minat anak yang dapat mengganggu sesi intervensi anak serta menentukan jadwal sesi yang tepat, (4) edukasi dan pelatihan juga diberikan kepada ayah sehingga ayah juga

dapat membantu ibu dalam menerapkan intervensi, (5) menjadikan *sibling* sebagai salah satu bagian dari intervensi agar anak mengembangkan kemampuan *joint attention* tidak hanya kepada ibu, namun juga kepada *sibling*, (6) untuk mengurangi error reliabilitas antarobserver dengan diskusi antar observer dan memunculkan kesepakatan apa saja perilaku yang dapat dikoding sesuai dengan komponen-komponen target perilaku yang sudah ditetapkan dan mengurangi subjektifitas antarobserver, serta memastikan kondisi video yang digunakan untuk diberikan kepada observer lainnya dalam keadaan baik sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan perbedaan persepsi

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed) text revision*. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Bakeman. R & Adamson. L (1984). Coordinating attention to people and objects in mother-infant and peer-infant interaction. *Child Development*, 55, 1278-1289.
- Berk, L. E. (2005). *Infants, children and adolescents*. 5th ed. New York: Pearson Education.
- Bruinsma. Y, Koegel. R.L, & Koegel. L. K. (2004). "Joint attention and children with autism: A review of the literature." *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 10, 169-175.

- Charman, T. (2003). Why is joint attention a pivotal skill in autism? *The Royal Society*, 358, 315-324.
- Dawson, G., Toth, K., Abbot, R., Osterling, J., Munson, J., Estes, A., & Liaw, J. (2004). "Early social attention impairments in autism: social orienting, joint attention, and attention to distress." *Journal of Developmental Psychology*, 40, 271-283.
- Gernsbacker, M. A., Stevenson, J., L., Khandakar, S., & Goldsmith, H. H. (2008). "Why does joint attention look atypical in autism?" *Journal Compilation, Society for Research in Child Development*, 2, 28-45.
- Hecke, A. V., Mundy, P., Acra, C. F., Block, J. J., Delgado, C. E. F., Parlade, M. V., Meyer, J. A., Neal, A. R., & Pomares, Y. B. (2007). "Infant joint attention, temperament, and social competence in preschool children." *Child Development*, 78, 53-69.
- Jones, E., & Carr, E. (2004). "Joint attention in children with autism: Theory and intervention." *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19, 13-16.
- Kasari, C., Freeman, S., & Paparella, T. (2006). "Joint attention and symbolic play in young children with autism: a randomized controlled intervention study." *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 47, 611-620.
- Kemenppa.go.id. (2018). Hari peduli autisme sedunia: kenali gejalanya, pahami keadaannya. Diunggah dari <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1682/hari-peduli-autisme-sedunia-kenali-gejalanya-pahami-keadaannya> diakses pada tanggal 24 Juli 2019
- Koegel, R., Openden, D., Freedon, R., & Koegel, L. (2006). The basic of pivotal response treatment. In R. L. Koegel & L. K. Koegel (Eds.). *Pivotal response treatments for autism: Communication, social & academic development*. Baltimore: Paul Brookes Publishing co.
- Koegel, R., Symon, J., & Koegel, L. (2002). "Parent education for families of children with autism living in geographically distant areas." *Journal of Positive Behavior Interventions*, 4, 88-103.
- Mahoney, G., & Perales, F. (2005). "Relationship-focused early intervention with children with pervasive developmental disorders and other disabilities: A comparative study." *Developmental and Behavioral Pediatrics*, 26, 77-85.
- Mahoney, G., & Perales, F. (2003). "Using relationship-focused intervention enhance the social-emotional functioning of young children with autism spectrum disorders." *Topics Early Child Spec Educ*, 32, 74-86.

- Mash, E. J., & Wolfe, D. A. (2015). *Abnormal child psychology 6th edition*. Ottawa: Wadsworth Cengage Learning
- Mundy, P. (2016). *Autism and joint attention: Development, neuroscience and clinical fundamental*. New York: The Guilford Press.
- Mundy, P. & Crowson, M. (1997). "Joint attention and early social communication: Implication for research on intervention with autism." *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27, 653-676.
- Mundy, P., & Newel, L. (2007). "Attention, joint attention, and social cognition." *Current Directions in Psychological Science*, 16, 269-273.
- Mundy, P., Sigman, M., Ungerer, J., & Sherman, T. (1986). "Defining the social deficit of autism: The contribution of non-verbal communication measures." *Journal Child Psychol. Psychiat*, 27, 657-669.
- Mundy, P., & Thorp. (2007). Joint attention and autism. Theory, assessment and neurodevelopment. In J. M. Perez, P. M. Gonzalez, M. L. Comi & C. Nieto (Eds.). *New developments in autism: The future is today*. London: Jessica Kingsley Publishers
- Murray, D., Creaghead, N., Courtney, P. M., Shear, P. K. B., Prendeville, J. (2008). "Relationship between joint attention and language in children with autism spectrum disorders." *Focus in Autism and Other Developmental Disabilities*, 23, 4-14.
- Naoi, N. (2009). Intervention and treatment methods for children with autism spectrum disorder. In J. L. Matson (Ed.), *Applied behavior analysis for children with autism spectrum disorder*. New York: Springer
- Vismara, L., & Lyons, G. (2007). "Using perseverative interests to elicit joint attention behaviors in young children with autism: Theoretical and clinical implications for understanding motivation." *Journal of Positive Behavior Modification*, 9, 214-223.
- Whalen, C., & Schreibman. L. (2006) "The collateral effects of joint attention training on social initiations, positive affect, imitation, and spontaneous speech for young children with children." *Journal Autism Development Disorder*, 36, 655-664.
- Whalen, C., & Schreibman, L. (2003). "Joint attention training for children with autism using behavior modification procedures." *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 44, 456-468.
- Yoder, P., & McDuffie, A. (2006). Treatment of responding to and initiating joint attention. In T. Charman & W. Stone (Eds.), *Social and communication development in autism spectrum*

*disorders: Early identification,
diagnosis, and intervention.* New York:
The Guilford Press

PERBEDAAN PENGASUHAN BERKESADARAN PADA ORANG TUA MILENIAL

¹Warda Lisa

²Asagaya Astuti

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹wardalisa@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Menjadi orang tua memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam mendidik anak. Usia orang tua milenial, rata-rata berkisar usia 36 tahun kebawah. Sebagai orang tua di zaman ini, banyak masih mengacu terhadap nilai-nilai yang diajarkan oleh orang tuanya dahulu, akan tetapi berbeda dalam penerapannya. Namun, dalam penerapannya belum tentu semudah dibayangkan, terlebih dua orang yang memberikan pengasuhan yaitu ayah dan ibu yang belum sama dalam penerapannya. Penelitian ini bertujuan melihat perbedaan pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu era milineal. Metode penelitian dengan kuantitatif, dengan teknik sampling perpositive sampling dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang, karakteristik sampling ialah, orang tua (ayah atau ibu) memiliki anak usia (0-11 tahun), usia kelahiran sekitar tahun 1982 hingga 2000. Alat ukur yang digunakan adalah skala pengasuhan berkesadaran menurut Duncan, Coatsworth, dan Greenberg (2009) mendengarkan dengan penuh perhatian, penerimaan diri anak tanpa menghakimi, kesadaran emosi terhdap anak, pengaturan diri dalam pengasuhan, kasih sayang terhadap diri dan anak. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik uji beda (t-test) dengan bantuan program statisitik SPSS. Hasil dari penelitan ini menunjukkan nilai $t = -0.843$, dengan taraf signifikansi penelitian bernilai 0.075 ($p > .05$), yang artinya tidak terdapat perbedaan pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu milenial.

Keyword: *Mindful parenting, parent, millennials*

Abstract

Becoming a parent has considerable responsibility in educating children. Age of millennial parents, the average age ranges from 36 years and under. As parents in this age, many still refer to the values taught by their parents, but are different in their application. However, in its implementation it is not necessarily as easy as imagined, especially two people who provide care, father and mother who have not been the same parenting in its application. This study aims to look at the differences in conscious care between the millennial parent, father and mother. This research methode is Quantitative methods, with perpositive sampling technique with a number of subjects ($n=100$) people, sampling characteristics are, parents (father or mother) have children aged (0-11 years), the age of birth around 1982 to 2000. Measuring instruments used is the scale of conscious parenting according to Duncan, Coatsworth and Greenberg (2009) listening attentively, self-acceptance of children without judgment, emotional awareness of children, self-regulation in care, affection for themselves and children. Data analysis was performed by using a different test technique (t-test) with the help of the SPSS static program. The results of this study show the value of $t = -0.843$, with the significance level of the study worth 0.075 ($p > 0.005$), which means that there is no difference in awareness between millennial mothers and fathers.

Kata kunci: *Pengasuhan berkesadaran, orang tua, milenial*

PENDAHULUAN

Kehadiran buah hati dalam kehidupan berumah tangga, merupakan suatu hal yang diharapkan bagi semua pasangan yang telah berkeluarga. Peran baru muncul sebagai orang tua dan memiliki tanggung jawab baru dalam keluarga. Orang tua merupakan dua individu yang berbeda dan memasuki hidup bersama dengan membawa pandangan, pendapat, dan kebiasaan sehari-hari. Menjadi orang tua, ibu dan ayah memiliki peranan yang sangat penting dalam bertugas untuk mendidik anak-anaknya (Gunarsa, 2000). Tanggung jawab utama sebagai orangtua, untuk mendidik dan membimbing anaknya untuk mencapai tahapan tertentu agar anak siap dalam kehidupan bermasyarakat. Tugas orang tua, sebagai agen sosialisasi nilai-nilai kebaikan harus memberikan contoh perilaku yang baik, dapat menjadi teladan dalam aturan dan arahan tentang perilaku baik dan buruk dengan bahasa yang dipahami anak sesuai dengan tahapan-tahapan usianya (Hastuti, 2015). Tantangan dalam mendidik anak, di era teknologi saat ini menjadi sangat dinamis dan penuh dengan tantangan. Orang tua dalam pengasuhan anak sering tidak diimbangi dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mendidik anak yang tepat. Misalkan, dalam pemberian atau penggunaan gawai, orang tua tidak menginginkan anaknya kecanduan gawai, akan tetapi tidak ada regulasi dalam penggunaan dan tidak memberikan contoh yang tepat pada anak. Fenomena kesalahan mengenai pengasuhan anak saat ini sering sekali terjadi, seperti dengan kekerasan fisik dan mental, terlalu bebas, dan sebagainya, yang mempengaruhi perubahan perilaku atau kepribadian anaknya (Padjrin, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan tumbuh

kembang seorang anak sangat ditentukan oleh keluarganya, terutama oleh orangtuanya (Marliani 2014). Sebagai orangtua generasi millennial yang lahir antara tahun 1980 hingga 1990-an awal (Verhaagen, 2005). Dalam pengasuhan anak, akan menanamkan nilai-nilai yang serupa diajarkan oleh orang tuanya terdahulu, akan tetapi dalam penerapan dalam gaya pengasuhan mengalami perubahan, tidak setradisional era sebelumnya. Mengasuh anak di pada orang tua milenial penuh dengan tantangan, mulai dari kesiapan orangtua, terutama ibu, untuk menghadapi tantangan dalam era saat ini.

Faktanya berdasarkan survei KPAI tahun 2015 (dalam Sasongko, 2015), hanya 27.9% dari ayah dan 36.6% dari ibu yang mencari informasi dalam pengasuhan berkualitas sebelum menikah. Masih dalam survei yang sama, KPAI juga dalam surveinya menemukan bahwa sebanyak 66.4% ayah dan 71% ibu meniru pengasuhan yang dilakukan kedua orang tua mereka sebelumnya. Berdasarkan data KPAI hingga bulan Mei 2018 mencatat bahwa kasus ABH (Anak berhadapan dengan Hukum), menduduki peringkat pengaduan tertinggi. Dari 1885 pengaduan yang masuk, 504 diantaranya (27% dari total kasus) merupakan kasus ABH, kemudian disusul oleh kasus keluarga dan pengasuhan alternatif (324 kasus), pornografi dan cybercrime (255 kasus), kesehatan dan napza (162 kasus), pendidikan (161 kasus), trafficking dan eksploitasi (144 kasus), sosial dan anak dalam situasi darurat (119 kasus), agama dan budaya (105 kasus), hak sipil dan partisipasi (79 kasus), kasus perlindungan anak lainnya (32 kasus). Permasalahan-permasalahan tersebut sangatlah

mengerikan jika terjadi pada anak-anak yang akan menjadi penerus generasi bangsa. Padahal seharusnya, sebagai orang tua, harus mampu menjadi pencetak generasi unggul untuk masa depan. Mampu mendengar dan melindungi hak-hak anak. Seperti yang tertuang dalam Undang-undang perlindungan anak No35/2014, dalam pasal 14 (Ayat 1), disebutkan setiap anak berhak untuk diasuh oleh orangtuanya sendiri, kecuali jika ada alasan atau aturan hukum yang sah menunjukkan pemisahan itu demi kepentingan terbaik bagi anak dan merupakan pertimbangan terakhir (UU Perlindungan Anak, 2014). Jika, anak tidak mendapatkan perlindungan dan pengasuhan, bahkan maraknya juga kasus-kasus penelantaran anak, banyak disebabkan dari ketidaktahuan orang tua dalam melakukan pengasuhan pada anak, terutama orang tua muda. Padahal, pemerintah dari berbagai kebijakan juga melakukan kajian dan edukasi menjadi orang tua.

Pusat kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) menyatakan data kekerasan terhadap anak di Sumatera Utara sepanjang 2007 sampai tahun 2009 menunjukkan adanya indikasi memburuknya pola *parenting* dan pendidikan orangtua terhadap anak-anaknya. Tercatat pada tahun 2007 dari 260 kasus kekerasan terhadap anak yang terjadi sepanjang tahun, orangtua kandung (ayah/ ibu kandung) sebagai pelaku tercatat sebanyak 14 kasus (10.21%). Pada tahun 2008, jumlah ini mengalami fluktuasi dengan orangtua kandung (ayah/ ibu kandung)

sebagai pelaku meningkat menjadi 33 kasus. Kemudian pada tahun 2009, dari 172 kasus yang terdata, angka kasus kekerasan terhadap anak semakin menunjukkan indikasi semakin buruknya pola pengasuhan dan pendidikan orangtua terhadap anak-anaknya, yakni pelaku kekerasan terhadap anak dengan orangtua sebagai pelakunya meningkat menurun dari segi jumlah namun meningkat dari segi prosentasi yakni menjadi 21 kasus (13%).

Salah satu peran pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah membentuk direktorat pendidikan orangtua sebagai manifestasi pendidikan untuk para orangtua terutama orangtua muda (Permendikbud No. 11 Tahun 2015). Hal ini sangat penting agar para orangtua mempunyai pengetahuan yang tepat mengenai bagaimana acara mendidik dan mengasuh secara tepat, agar sebagai orangtua mampu mengatasi permasalahan serta mendampingi tumbuh kembang anak-anaknya dengan baik.

Parenting yang dilakukan oleh orang tua menjadi dasar bagi anak dalam membentuk kepribadiannya (Bomstein, 2002). Orang tua yang memiliki keterampilan pengasuhan berkesadaran akan terhindari dari stres, kecemasan sosial, meningkatkan kepuasan dan perasaan yang tenang. Menurut Dekeyser (dalam Mubarak, 2016) Orang tua yang memiliki pengasuhan berkesadaran akan mampu mendengarkan anak dengan penuh perhatian sehingga anak akan merasa dihargai dan mampu menyampaikannya dengan leluasa. Selain itu, orang tua akan mampu memilah respon yang diberikan kepada anak dengan mempertimbangkannya terlebih dahulu.

Orang tua akan mampu menyampaikan pesan emosi dan harapan orang tua kepada anak tanpa memberikan penghakiman kepada anak.

Menurut Aufia (2017), *parenting* merupakan bagian dari proses mendidik dengan baik dan menumbuhkan kembangkan potensi anak. *Parenting* yaitu sikap dan perilaku orang tua dalam membina kelangsungan hidup seorang anak dalam pertumbuhan, perkembangan, dan memberikan perlindungan anak secara menyeluruh baik fisik, sosial, maupun mental, serta spiritual yang berkepribadian. Pembelajaran kepada anak dimulai sejak usia dini, kondisi keluarga yang harmonis dapat memberikan pengaruh positif pada perkembangan anak. Perkembangan anak dapat dipengaruhi oleh sikap, dan cara *parenting* orang tua dalam mendidik anak-anaknya. Keberhasilan seorang anak tidak terlepas dari *parenting* atau metode yang diberikan oleh orang tuanya. Salah satu bentuk pengasuhan orangtua adalah pengasuhan berkesadaran.

Mindful parenting dalam bahasa Indonesia adalah mengasuh berkesadaran, dengan kata *parenting* yang diartikan sebagai pola mengasuh yaitu orang tua yang mengasuh anaknya agar tumbuh menjadi pribadi-pribadi yang unggul sedangkan *mindful* adalah berkesadaran atau yang mengacu pada orang yang selalu menjaga kesadarannya dari pikiran, ucapan, dan semua perilaku yang kurang pantas. *Mindful parenting* mengacu pada sikap, ucapan, dan perilaku serta penampilan orang tua yang mengedepankan kesadaran dalam mengasuh buah hati mereka (Duncan, Coatsworth, & Greenberg, 2009). *Mindful parenting* akan

mendukung komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, orang tua yang memiliki *mindful parenting* akan mampu berkomunikasi dengan anaknya (Duncan, Coatsworth, & Greenberg, 2009).

Penelitian yang dilakukan Mubarak (2016) mengenai *parenting* yang positif untuk meningkatkan keterampilan *mindful parenting* pada orang tua remaja dengan responden 119 orang perempuan dan 30 orang laki-laki tentang tingkat *mindful parenting* orang tua menunjukkan bahwa 10,19% orang tua termasuk dalam kategori rendah, 60,4% termasuk dalam kategori sedang, dan 29,41% termasuk dalam kategori tinggi dan dari hasil wawancara sebagian mengatakan bahwa kesulitan dalam mendidik anak, terkadang masih menggunakan kekerasan verbal, dan mudah marah jika anak berbuat kesalahan.

Mindful parenting tidak menunjukkan sikap negatif seperti marah, mengamuk, mengomel, perilaku kasar terhadap anak. Orang tua yang memiliki keterampilan *mindful parenting* mengetahui kapan berhenti sejenak dari pada bereaksi. Cara orang tua bereaksi terhadap emosi anak akan menimbulkan efek emosional dan sosial terhadap anak. Orang tua yang mendukung, toleran dan tidak menggunakan emosi negatif ketika anaknya sedang menunjukkan emosi negatif, maka anak tersebut akan tumbuh dan memiliki kompetensi sosial dan emosional yang lebih matang (Duncan, Coatworth, & Greenberg, 2009). *Parenting* yang dilakukan pada anak dengan kondisi di zaman perkembangan teknologi semakin maju, berpengaruh terhadap pola asuh yang dilakukan oleh para orangtua. Konsep *mindful parenting* atas dasar berkesadaran menjadikan orang tua harus menyadari bahwa mendidik anak itu

harus dilakukan dengan pengendalian emosi atau regulasi emosi. Jika seorang anak berhadapan dengan masalah, jangan sampai diselesaikan dengan emosi. Orang tua harus mengendalikan emosi dengan cara mendengarkan apa yang mereka rasakan dan jangan sampai menghakimi mereka (Slesta, 2018). Peran regulasi emosi yang dimiliki pada orang tua membentuk regulasi emosi pada anak, dan implikasi klinis dari fungsi pengaturan dalam hubungan orangtua-anak. Dampaknya positifnya dapat mengurangi hiperaktivitas dan kenakalan pada anak karena cenderung melakukan *parenting* dengan sepenuh hati dan mendengarkan anak (Rutherford, Wallace, Laurent, & Mayes, 2015).

Konsep *mindful parenting* mengajak orang tua belajar mengendalikan diri, menghargai, dan memahami anak. Jika diterapkan dengan benar, ini dapat meminimalisir kekerasan di dalam rumah tangga. Orang tua yang mampu mengatur emosinya dengan baik akan mampu memposisikan dirinya untuk memutuskan harus berbuat atau bertindak dalam kondisi apapun dan dimanapun. Gross (2007) mengatakan agar emosi-emosi itu tidak meluap perlu adanya pengolahan emosi yang disebut sebagai regulasi emosi.

Penelitian lain mengenai *parenting* berkesadaran dan ekspresi emosi orang tua: Efek pada perilaku risiko remaja. Regulasi emosi orang tua sebagai mekanisme potensial dalam hubungan antara *parenting* yang berkesadaran dan penuh perhatian dan perilaku berisiko remaja. Sampel dari 157 remaja berusia 12-12 tahun (49% perempuan) dan pengasuh utama mereka (99% perempuan) berpartisipasi dalam interaksi

konflik yang membangkitkan emosi. Orang tua melaporkan praktik *parenting* yang penuh perhatian mereka, dan ekspresi emosi orang tua selama interaksi konflik dikodekan termasuk emosi negatif, emosi positif, dan berbagi emosi positif orangtua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *parenting* yang penuh perhatian dikaitkan dengan lebih sedikit emosi negatif orangtua dan emosi positif bersama yang lebih besar selama konflik orangtua-remaja. Lebih lanjut, hasil menunjukkan adanya hubungan yang positif antara regulasi emosi dan *mindful parenting* dan penuh perhatian (Turpyn & Chaplin, 2016).

Di dalam studi Duncan, Coatsworth, dan Greenberg (2009) mengenai model *mindful parenting* yang digunakan untuk penelitian hubungan antara orang tua dan anak mengatakan dari 64 keluarga di Australia dengan orang tua yang memiliki anak dengan usia 2-8 tahun dan mengikuti pelatihan *mindful parenting* untuk meningkatkan regulasi orang tua menunjukkan perbaikan yang signifikan termasuk pengurangan potensi pelecehan dan kekerasan pada anak.

Penggunaan metode *mindful parenting* ini juga terbukti dapat mengurangi stres, menurunkan agresi anak, meningkatkan perilaku prososial anak, meningkatkan kepuasan dalam pengasuhan, meningkatkan kualitas komunikasi verbal dan nonverbal antara orang tua dan anak, bahkan secara efektif mampu membantu orangtua dalam mengasuh anak yang mengalami autisme dan ADHD (Beer,

Ward, & Moar, 2013; Cohen & Semple, 2010; Van der Oord, Bögels, & Peijnenburg, 2012).

Sebagai orangtua, peran dalam pengasuhan bukan hanya pada ibu, dari beberapa penelitian lebih banyak mengacu pada pengasuhan maternal. Akan tetapi, dengan adanya perubahan dalam sosial, ekonomi dan budaya, peran ayah dalam pengasuhan ini mulai mengalami transisi. Pengasuhan bukan hanya pada peranan ibu, ayah juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Menurut (Cabrera dkk., 2000), dalam pengasuhan kontribusi ayah juga diperhitungkan dalam perkembangan anak, jika anak memiliki kegiatan dan pengalaman bersama dengan ayah, maka akan mempengaruhi perkembangan anak selanjutnya, hingga memasuki usia remaja.

Ayah turut memberikan kontribusi penting bagi perkembangan anak, pengalaman yang dialami bersama dengan ayah, akan mempengaruhi seorang anak hingga dewasa nantinya. Peran serta perilaku pengasuhan ayah mempengaruhi perkembangan serta kesejahteraan anak dan masa transisi menuju remaja (Cabrera dkk., 2000). Lamb dkk. (dalam Palkvolkis, 2002), membagi keterlibatan ayah dalam 3 komponen, yaitu (1) *paternal engagement*, pengasuhan yang melibatkan adanya suatu interaksi langsung ayah dengan anak, dengan cara permainan, pembelajaran ataupun kegiatan lainnya, (2) aksesibilitas, ayah akan berusaha meluangkan waktu saat anak membutuhkan, dan (3) memiliki tanggung jawab dalam menyusun rencana pengasuhan bagi anak, ayah disini fungsinya tidak langsung terlibat dengan anak.

Kualitas pengasuhan yang diberikan baik oleh ibu ataupun ayah haruslah disejajarkan (Bigner, 1994). Akan

tetapi kesetaraan peran ini dapat terlihat dari mulai banyaknya wanita yang memutuskan untuk bekerja. Hasil survei dari *platform* kesehatan Guesehat (dalam Puteri, 2019) mengenai peran pengasuhan orang tua milenial, didapatkan bahwa, sebanyak 53% ibu mengungkapkan bahwa suaminya selalu mencari tahu mengenai pola asuh dan tumbuh kembang anak, sebanyak 44.8% menjawab kadang-kadang, dan hanya 4% yang menjawab suami ikut terlibat aktif dalam pengasuhan anak.

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, ingin menelaah pentingnya pengasuhan pada orang tua milenial. Perbedaan yang sangat mendasar dalam pengasuhan akan sangat berdampak pada anak, sedangkan dalam pengasuhan ayah dan ibu memiliki peran yang berbeda. Sehingga, dalam penelitian ini, ingin melihat perbedaan pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 100 orang responden. Dengan karakteristik penelitian, orangtua (ayah atau ibu) yang memiliki anak usia (0-11 tahun), Usia kelahiran orangtua sekitar tahun 1982 hingga tahun 2000. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability sampling*, dengan metode *purposive sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah, skala *mindfull parenting* berdasarkan teori Duncan, Coatsworth, dan Greenberg (2009), mendengarkan dengan penuh perhatian, penerimaan diri anak tanpa menghakimi, kesadaran emosi terhadap anak, pengaturan diri dalam

pengasuhan, kasih sayang terhadap diri dan anak. Skala mengasuh berkesadaran dengan jumlah 22 aitem favorabel.

Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan uji beda, menggunakan t-test. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 24.0 for Windows 8.1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu milenial ($t = -0.843$), dengan nilai $F (3.325)$ dengan taraf signifikansi penelitian bernilai $0.075 (p > .05)$. Berdasarkan hasil, didapatkan bahwa orangtua pada era milenial ini, tidak memiliki perbedaan dalam cara pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu. Terkait dengan hasil tersebut, ayah dan ibu sudah memiliki pemahaman yang sama dalam pengasuhan anak. Hipotesis dalam penelitian ini ditolak, hal ini dikarenakan sebagai orang tua milenial, peran ayah dan ibu setara, punya pemahaman dan pengalaman yang sama dalam pengasuhan anak serta mudahnya dalam mengakses informasi mengenai edukasi dalam pengasuhan, selain itu juga tingkat pendidikan yang relatif lebih. Menurut Duncan, Coatsworth dan Greenberg (2009) terdapat faktor yang mempengaruhi pengasuhan berkesadaran yaitu, usia orang tua, pendidikan orang tua, pengalaman mengasuh anak dan hubungan antar orang tua.

Berdasarkan pengasuhan berkesadaran Ayah (93.85) dan Ibu (95.14) keduanya berada pada kategori tinggi. Pada era saat ini, bukan hanya peran ibu yang penting dalam pengasuhan, ayah juga memiliki kontribusi penting bagi perkembangan dan kesejahteraan anak, ayah mampu memberikan pengalaman berarti bagi anak hingga masa dewasa (Cabrera dkk., 2000). Kualitas pengasuhan yang diberikan baik oleh ibu ataupun ayah haruslah disejajarkan (Bigner, 1994). Kesetaraan peran ini dapat terlihat dari mulai banyaknya wanita yang memutuskan untuk bekerja. Meningkatnya jumlah ibu yang bekerja, menyebabkan peran dan partisipasi para ayah dalam kehidupan keluarganya semakin dituntut; tidak lagi hanya sebagai pencari nafkah namun juga sebagai pembimbing dan pengasuh anak di rumah. Berdasarkan hasil survei platform kesehatan Guesehat (dalam Putri, 2019), sebagai orang tua milenial, ibu yang menjadi responden menyatakan bahwa hasil survei sebanyak 57.5%. Ayah berperan aktif dalam melakukan pengasuhan, sebanyak 32.4% ibu mengaku suami lebih sering memainkan anak bermain saja, sedangkan 4.4% ibu mengaku suami hanya memenuhi nafkah materil saja untuk keluarga.

Peran suami dan istri sebagai patner dalam pengasuhan anak, memang seharusnya memiliki peranan yang sejalan dan saling melengkapi. Meskipun memiliki peranan yang berbedan. Ibu memiliki peran yang sangat dekat

dengan anak karena intensitas waktu lebih banyak dibandingkan ayah, sehingga peran ibu lebih banyak sebagai pemberi rasa aman dan kehangatan dengan anak. Sedangkan ayah sebagai peran utama dalam memenuhi kebutuhan dalam rumah tangga dan pelindung keluarga dirasakan juga sangat penting. Saat ini, peran ayah dalam pengasuhan juga merupakan upaya yang cukup penting dalam membentuk individu yang berkualitas. Berdasarkan Santrock (2009), jika orangtua mampu membangun kehangatan, penerimaan dan kasih sayang dengan baik, dapat menjadi dasar pembentukan karakter dan moral yang positif bagi anak.

Menurut Palkovits (2002), keterlibatan dalam pengasuhan juga diartikan sebagai seberapa besar usaha yang dilakukan oleh seorang ayah dalam berpikir, merencanakan, merasakan, memperhatikan, memantau, mengevaluasi, mengkhawatirkan serta berdoa bagi anaknya. Hal tersebut dikarenakan peran sebagai orang tua harus sama terutama dalam pengasuhan, ini dikarenakan orang tua memiliki peranan penting dalam pembentukan karakter anak terkait dengan pengasuhannya, jika orangtua mampu menerima keberadaan anak dapat berpengaruh terhadap pengasuhan anak berikutnya (Hastuti, 2015). Kehadiran ayah secara tidak langsung juga berperan terhadap kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis anak, ketika memberikan dukungan optimal terhadap pasangannya. Seperti penelitian Teitler (2001), kondisi kehamilan prima dan proses persalinan normal serta anak yang sehat, ketika suami memberikan dukungan

emosional secara optimal. Hal tersebut juga dikarenakan dukungan suami secara emosional kepada istri dapat mengakibatkan dukungan yang membawa dampak terhadap kebahagiaan dalam keluarga, salah satunya dalam kesepakatan dalam pengasuhan kepada anak.

Gaya pengasuhan dalam era milenial banyak melibatkan akses informasi yang mudah didapatkan dengan menggunakan teknologi. Hal ini terjadi karena menurut Verhaagen (2005), usia milenial sangat bergantung dengan penggunaan akses teknologi, kemampuannya dalam menggunakan aplikasi komputer, navigasi internet dan menggunakan alat-alat teknologi canggih, membuat orang tua mudah mencari dan belajar mengenai pengasuhan. Selain itu, kemudahan dalam berkomunikasi dengan anak dan keluarga juga dimudahkan bagi orang tua milenial, misalnya ayah dan ibu mudah berdiskusi mengenai masalah keseharian anak ataupun belajar mengenai pengasuhan yang tepat bagi anak. Hal tersebut dikaitkan dengan teori Duncan, Coatsworths, dan Greenberg (2009) bahwa dalam pengasuhan berkesadaran diperlukan beberapa dimensi yaitu, mendengarkan dengan penuh perhatian, penerimaan diri dan anak tanpa menghakimi, kesadaran emosi diri dan anak, pengaturan diri dalam pengasuhan, kasih sayang terhadap diri dan anak.

Tegawati (2016) menjelaskan mengasuh berkesadaran memberikan manfaat untuk meningkatkan kemampuan orangtua mendidik anak selama masa perubahan emosi, pikiran, dan perilaku usia remaja. Orang tua

yang mempraktikkan mengasuh berkesadaran pada interaksinya dengan anak, akan lebih tenang menghadapi perilaku negatif anak, lebih konsisten, dan mempunyai tujuan serta nilai yang jelas dalam pengasuhan. Menurut Dekesyser (dalam Mubarak, 2016), orang tua yang memiliki mengasuh berkesadaran akan mampu mendengarkan dengan penuh perhatian sehingga akan merasa dihargai dan mampu menyampaikan dengan leluasa. Selain itu, orang tua akan mampu memilah respon yang diberikan kepada anak dengan mempertimbangkan terlebih dahulu, orang tua akan mampu menyampaikan emosi dan harapan orang tua kepada anak tanpa memberikan penghakiman kepada anak. Orang tua yang memiliki keterampilan mengasuh berkesadaran akan terhindar dari stres, kecemasan sosial, meningkatkan kepuasan dan perasaan yang tenang. Hal ini sejalan dengan penelitian Slesta (2018) konsep mengasuh berkesadaran atas dasar berkesadaran menjadikan orang tua harus menyadari bahwa mendidik anak itu harus dilakukan dengan pengendalian emosi atau yang biasa disebut sebagai regulasi emosi.

Mindful parenting tidak menunjukkan sikap negatif seperti marah, mengamuk, mengomel, perilaku kasar terhadap anak. Orang tua yang memiliki keterampilan mindful parenting mengetahui kapan berhenti sejenak dari pada bereaksi. Cara orang tua bereaksi terhadap emosi anak akan menimbulkan efek emosional dan sosial terhadap anak. Orang tua yang mendukung, toleran dan tidak menggunakan emosi negatif ketika anaknya sedang menunjukkan emosi negatif, maka anak tersebut akan tumbuh dan memiliki kompetensi sosial dan emosional yang lebih matang

(Duncan, Coatsworth, & Greenberg, 2009). Menurut Bogels dan Restifo (2013), orang tua yang mempraktekan pengasuhan berkesadaran pada interaksinya dengan anak akan lebih tenang menghadapi perilaku negatif anak. Berdasarkan penelitian Sofyan (2018), permasalahan yang terjadi pada anak seringkali disebabkan oleh kesalahan orangtua dalam berkomunikasi dengan anak. Komunikasi yang efektif dapat membangun pengasuhan positif. Komunikasi efektif dalam pengasuhan dapat diupayakan dengan penerapan dimensi-dimensi *mindful parenting* oleh orangtua. Strategi *mindful parenting* direkomendasikan tepat bagi orangtua agar dapat membangun pengasuhan positif dalam keluarga

Hasil deskripsi empirik responden berdasarkan melibatkan komunikasi dengan pasangan dalam pengasuhan anak, rata-rata responden menjawab sebanyak 95% ($N = 100$) dari jumlah responden menjawab Ya dan hanya 5% ($N = 100$), menjawab tidak. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kerjasama dengan pasangan dalam mendidik dan mengasuh anak merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Berdasarkan hasil temuan Hidayati, Kaloeti dan Karyono (2011), keterampilan yang dimiliki orang tua akan dapat berpengaruh terkait cara dalam mengarahkan dan menangani anak ketika sedang berbuat kesalahan, jika ada ketidaksepahaman antara ayah dan ibu dalam pengasuhan, seperti ketidaktahuan, dalam mengarahkan anak, memberikan hukuman yang tidak tepat, serta selisih paham antara kedua orang tua dapat menyebabkan tujuan dalam pengasuhan tidak dapat tercapai.

Menurut Widayanti (dalam Sofyan, 2018), sekitar 90% permasalahan anak disebabkan oleh kesalahan dalam cara berkomunikasi atau penyampaian yang tepat. Misalkan, salah satu orang tua melakukan perilaku menghakimi anak, tidak mau menerima anak secara utuh dan kurang mampu meregulasi emosi dalam mendidik anak. Salah satunya juga, jika tidak terjadi kesepahaman atau tidak mau melibatkan pasangan dalam perannya mengasuh anak-anak, perselisihan dengan pasangan dihadapan anak dapat membuat anak menjadi tidak konsisten dalam melihat pengasuhan orangtuanya. Selain itu, menurut Bogels dan Restifo (2013), pengasuhan berkesadaran ini juga mampu meningkatkan fungsi orang tua dalam pengasuhan anak, dengan adanya keterlibatan ayah dan ibu dalam membesarkan anak.

Hasil dari analisa deskriptif berdasarkan jumlah tanggungan keluarga, mean empirik mengasuh berkesadaran pada orang tua yang memiliki jumlah tanggungan >4 berada pada kategori sedang (65.57) dan lebih kecil daripada orang tua yang memiliki jumlah tanggungan di bawah 4 orang. Hal ini dijelaskan dalam Hastuti (2010) yang menyatakan bahwa orang tua yang memiliki jumlah tanggungan yang besar akan berpengaruh pada gaya pengasuhan berkesadaran dalam mengasuh anak, dikarenakan akan semakin banyaknya jumlah tanggungan anak, maka semakin banyak yang akan membutuhkan pengasuhan dalam keluarga, sehingga memungkinkan kurangnya perhatian secara intensif dan kurangnya fokus dalam pengasuhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Berikut merupakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini : Tidak terdapat perbedaan pengasuhan berkesadaran antara ayah dan ibu pada usia orang tua milenial. Tingkat pengasuhan berkesadaran ayah dan ibu sebagai orangtua era milenial masuk dalam kategori tinggi, hal ini menandakan sebagai orang tua, mulai memahami arti pentingnya pengasuhan pada anak dan menyadari bagaimana bersikap dalam mengasuh anak. Hal tersebut dikarenakan, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pengasuhan berkesadaran, yaitu, usia orang tua, pendidikan orang tua, pengalaman mengasuh anak dan hubungan antar orang tua. Di dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu responden yang terjaring rata-rata berpendidikan tinggi dan dalam Status ekonomi sosial menengah ke atas sehingga kurang terlihat dinamika dalam pengasuhan dalam level yang berbeda.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang peneliti usulkan, yaitu (a) diharapkan orang tua tetap menjalin komunikasi dan meningkatkan pengetahuan dalam pengasuhan anak, harus mampu welas asih, tidak memberikan labeling dan menghakimi anak, mampu mengendalikan dan mengontrol emosi ketika berkomunikasi dengan anak, sehingga mampu tercapai tujuan dalam pengasuhan, (b) bekerjasama dengan pasangan dan saling mendukung pasangan dalam mengasuh anak, dan (c) untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk lebih menggali mengenai pengasuhan berkesadaran pada orang tua, seperti pengaruh faktor-faktor dalam pengasuhan berkesadaran terhadap kesuksesan

orangtua dalam mengasuh anak dan variabel-variabel lain yang dapat mendukung pengasuhan berkesadaran. Terkait dengan kelemahan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjangkau responden penelitian lebih merata, memfokuskan kepada tingkat pendidikan dan SES yang lebih rendah, hal tersebut dikarenakan banyak kasus-kasus pengasuhan yang terjadi pada tingkat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufia, A. (2017). *Metode Islamic parenting*. Skripsi (tidak diterbitkan). Purwokerto: Fakultas Psikologi UMP.
- Bigner, J. J. (1994). *Parent child relations: An introduction to parenting* (fourth edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Beer, M., Ward, L., & Moar, K. (2013). "The relationship between mindful parenting and distress in parenting of children with an autism spectrum disorder." *Journal Mindfulness*, 4(2), 102-112
- Bogels, S., & Restifo, K. (2014). *Mindful parenting: A guide for mental health practitioners*. London: Springer.
- Duncan, L. G., Coatsworth, J. D., & Greenberg, M. G. (2009). "A model of mindful and parenting: Implication for parent-child relationship and prevention research." *Journal of Clinical Children Family Psychology*, 12(1), 255-270.
- Cabrera, N., Tamis-Lemonda, C., Bradley, R., Hofferth, S. & Lamb, M. (2000). Fatherhood in the 21st Century. *Child Development*, 71, 127-136.
- Turpyn, C. C., & Chaplin. (2016). "Mindful parenting and parents' emotion expression: Effects on adolescent risk behaviors." *Journal Mindfulness*, 7(1), 246-254.
- Cohen, J. A. S., & Semple, R. J. (2010). "Mindful parenting: A call for research." *Journal of Child and Family Studies*, 19(2), 144-151.
- Gross, J. J. (2007). *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Gunarsa, N. S. D. (2000). *Asas-asas psikologi keluarga idaman*. Jakarta: Gunung Mulia
- Hastuti (2010). *Studi evaluasi program PAUD holistik integratif*. Bogor : Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, IPB dengan Direktorat PAUD, Kementrian Pendidikan Nasional.
- Rutherford, H. J. V., Wallace, N. S., Laurent, H. K., & Mayes, L. C. (2012). Emotion regulation in parenthood. *Journal Developmental Review*, 36(1), 1-14
- Hidayati, F., Kaloeti, D. V. S., & Karyono. (2011). "Peran ayah dalam pengasuhan anak." *Jurnal Psikologi*, 9(01), 1-10.
- Marliani, Y. F. (2014). *Pengaruh metode sosialisasi dan kelekatan ibu terhadap karakter remaja di Kelurahan Situ Gede Kota Bogor*. Skripsi (tidak diterbitkan). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Mubarok, P. (2016). "Program pengasuhan positif untuk meningkatkan keterampilan

- mindful parenting orang tua remaja.” *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 35-50.
- Padjrin. (2016). “Pola asuh anak dalam perspektif pendidikan Islam.” *Jurnal Intelektualitas*, 5(1), 1-4.
- Palkovitz, R. (2002). Involved fathering and child development: Advancing our understanding of good fathering. In C. S. Tamis-LeMonda & N. Cabrera (Eds.), *Handbook of father involvement: Multidisciplinary perspectives* (pp. 119 – 140). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Putri, A. S. (2019) *Survei: Tak hanya ibu, kini ayah milenial lebih terlibat dalam pengasuhan anak*. <http://www.fimelia.com/parenting/read/4022850/survei-tak-hanya-ibu-kini-ayah-milenial-lebih-terlibat-dalam-pengasuhan-anak>
- Santrock, J. W. (2009). *Perkembangan anak*, edisi ke 11. Jakarta: Erlangga.
- Sasongko, J. P. (2015). *KPAI: kekereasan anak dipicu buruknya pengasuhan orang tua*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150916103500-20-79056/kpai-kekereasan-anak-dipicu-buruknya-pengasuhan-orang-tua>
- Slesta. (2018). *Mindful parenting*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Bornstein, M. H. (2002). *Handbook of parenting: Parent education in bornstein*. Vol.4. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Sofyan, I. (2018). “Mindful parenting: Strategi membangun pengasuhan positif dalam keluarga.” *Journal of Early Childhood Care and Education*, 1(2), 41-47.
- Tegawati, M. (2016). *Pelatihan “orangtua berkesadaran” untuk meningkatkan psychological well-being pada orang tua yang memiliki anak usia remaja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercubuana.
- Teitler, J. O. (2001). “Father involvement, child health, and maternal health behavior.” *Children and Youth Services Review*, 23, 403-425.
- Van der Oord, S., Bogels, S. M., & Peijnenburg, D. (2012). The effectiveness of mindfulness training for children with ADHD and mindful parenting for their parents. *Journal Child Family Study*, 21(1), 139-147
- Verhaagen, D. A. (2005). *Parenting the millennial generation: Guiding our children boren between 1982 and 2000*.

Westport: Praeger Publishers Inc

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Tri Maryani

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
trimaryani16@gmail.com

Abstrak

Di dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap organisasi agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan jumlah subjek 65 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menjelaskan terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini maka pentingnya kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi

Abstract

In the working world, one's commitment to the organization/company often becomes a very important issue. Employees who have strong commitment to the company are desired by every organization as the situation will keep the overall organization's good performance. However, in reality, there are many employees who have low commitment towards their organization. It is also not rare to find that there are employers and employees who still do not truly understand the value of organizational commitment. This study aims to find out the contribution of job satisfaction and job involvement to the organizational commitment. This research uses a qualitative research method, with the total of 65 employees taken as the subjects. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. From the analysis, the result of the research explains that there is a significant contribution of job satisfaction and job involvement to the organizational commitment. The result, thus, points out the importance of job satisfaction and job involvement as the factors that can increase the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, job involvement

PENDAHULUAN

Komitmen karyawan pada organisasinya adalah salah satu aspek yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang sumber daya manusia. Faktor ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtir demi kemajuan organisasi. Menurut Robbins (2008)

kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan

memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap organisasi agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang kurang komit terhadap organisasinya. Sependapat dengan ini, Pambudi (dalam Tanzaq, 2007) menjelaskan bahwa hasil penelitian AMI (*Asia Marekt Intelligence*) menemukan bahwa karyawan di Indonesia memiliki komitmen yang rendah pada organisasi. Penelitian ini dilakukan di sembilan negara Asia. Komitmen yang rendah di Indonesia ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi, *turnover* dan ketidakpuasan kerja. Sehingga hal ini komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Menurut Hodge dan Anthony (1988) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, Identifikasi dan Keterlibatan Kerja. Pada kepuasan kerja, Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif oleh seorang pekerja tentang pekerjaan tertentu nya, dan itu hasil dari perbandingan keseluruhan hasil aktual dengan hasil kebutuhan, keinginan, atau hasrat pekerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas

perusahaan. Didukung juga salah satu hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar yaitu diperoleh hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Maruf, Tikson, & Haning, 2013).

Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. karena hal ini akan berdampak pada keadaan psikologis karyawan, di mana kepuasan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga orientasinya lebih kearah peningkatan makna hidup hal ini dikarenakan karyawan akan memandang pekerjaan adalah hal terpenting bagi hidupnya (Ursula, 2012). Hal tersebut didukung oleh Rabinowitz dan Hall (Kreitner & Kinicki, 2014). yang telah menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

Keterlibatan Kerja merupakan faktor lain selain kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam perusahaan dan pekerjaan (khususnya dalam pengambilan keputusan) juga memiliki rasa komitmen dan lebih tertarik pada organisasi (Hodge & Anthony, 1988). Blau dan Boal (dalam Kartiningsih, 2007) dalam penelitiannya menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel

intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Lambert (2008) menjelaskan mengenai penelitian di lembaga pemasyarakatan dengan menguji pengaruh keterlibatan kerja dengan berbagai variabel terikat dan variabel kontrol menggunakan cara analisis multivariat, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja diantaranya dari beberapa variabel terikat tersebut di nyatakan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lambert (2008) mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. orang-orang yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk menyalahkan organisasi untuk pekerjaan yang mereka miliki yang hanya mereka beri sedikit kepedulian saja, yang berarti hanya memiliki lebih sedikit komitmen terhadap organisasi.

Sebaliknya, orang-orang yang terlibat harus membentuk ikatan yang lebih besar dengan organisasi dimana pekerjaan mereka berasal.

Mengingat perlunya setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja yang ditentukan oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Jika karyawan puas terhadap tugas dan lingkungannya maka merasa diakui oleh organisasi dan individu yang terlibat dengan aktivitas perusahaannya akan memiliki komitmen yang tinggi.

Sebaliknya jika karyawan yang tidak merasa puas, dan tidak terlibat sungguh-sungguh maka karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah yang ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif. Melihat berbagai sumber diatas, peneliti ingin melihat apakah terdapat kontribusi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan?

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 65 responden yang bekerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*.

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2007). Kuesioner tersebut berisi alat ukur variabel-variabel penelitian, ditambah isian mengenai informasi lain yang diperlukan yaitu variabel-variabel biografis, subjek yaitu usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan model/komponen Komitmen Organisasi yang diadaptasi dari skala Meyer dan Allen (1990) dilakukan dengan proses penerjemahan. Setelah diuji coba, jumlah aitem yang tersisa adalah 11 butir dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.869.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Rangga (2011) dengan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Herzberg yaitu kondisi pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji. Aitem yang tersisa berjumlah 20 butir dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.842.

Keterlibatan kerja digunakan kuesioner yang diadaptasi dari Ursula (2012) yang didasarkan pada dua dimensi keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner (1965) yang terdiri dari *performance self-esteem contingency* yang direpresentasikan melalui sejauh mana harga diri (rasa bangga) individu dipengaruhi oleh kinerja yang ditunjukkan, serta pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu, direpresentasikan melalui sejauh mana pegawai merasa bahwa pekerjaan merupakan aspek penting dalam hidupnya dan merepresentasikan gambaran tentang dirinya. Aitem yang tersisa berjumlah 12 butir dengan nilai reliabilitas sebesar 0.786. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan

kerja terhadap komitmen organisasi dan pada penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), variabel keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) dan variabel kepuasan kerja (X_1) keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 11.349 dan taraf signifikansi sebesar 0.001 ($p \geq .05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.139 (13.9%). Hal ini berarti 13.9% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji regresi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
11.349	0.001	0.139

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 4.920 dan taraf signifikansi sebesar 0.30 ($p < .05$). Berdasarkan hasil tersebut

maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh

nilai R square sebesar 0.058 (5.8%). Hal ini berarti 5.8% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel keterlibatan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji regresi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
4.920	0.03	0.058

Kemudian, berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi ganda dengan melihat tabel Anova menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 6.563 dan koefisien signifikansi sebesar 0.03 ($p \leq .05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan ketrelibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.148. Hal ini berarti bahwa 14.8% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 85.2%.

Tabel 3. Hasil Uji regresi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
6.553	0.03	0.148

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < .05$), nilai F sebesar 11.349 dan adjusted R square adalah sebesar 0.139.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti memiliki kontribusi sebesar 13.9% terhadap komitmen organisasi pada subjek dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka akan memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasi. Ini sependapat dengan teori Hodge dan Anthony (1988) bahwa karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas

perusahaan.

Beberapa riset terdahulu juga mendukung temuan ini dengan menyebutkan adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Bishwajit, Khumyu, & Boonyanurak, 2016; Froese & Xiao, 2012; Ozturk, Hancer, & Im, 2014). Secara lebih lanjut, Davis dan Newstorm (1998) menyatakan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan tetap bertahan atau berkomitmen dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan membuat setiap individu untuk menghasilkan suatu keadaan emosi yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam dirinya dan mengenai cara pandang individu tersebut terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berhubungan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji (Herzberg & Snyderman, 1959). Dan tambahan aspek lainnya menurut Spector (1997) yaitu imbalan non finansial, dan komunikasi. Jika semua aspek atau diantaranya ini yang di inginkan dan dibutuhkan individu terpenuhi oleh organisasi (puas) secara otomatis dengan penuh kesadaran akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, dan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Kemudian pada analisis selanjutnya terdapat kontribusi yang signifikan dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat aktif pada pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hodge dan

Anthony (1988) yang mengatakan karyawan yang aktif berpartisipasi dalam perusahaan dan pekerjaan (khususnya pengambilan keputusan) akan memiliki rasa komitmen dan lebih tertarik pada organisasi. Kanungo (1982) menjelaskan keterlibatan kerja menjadi salah satu sarana yang paling efektif yang digunakan untuk peningkatan produktivitas partisipasi dan komitmen anggota organisasi. Beberapa riset lain juga menemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan (Field & Buitendach, 2012; Kim, Kim, Woo, Park, Jo, Park, & Lim, 2017; Scrima, Lorito, Parry, & Falgares, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lambert (2008) dan Kartiningih (2004) yang menyimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. orang-orang yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk menyalahkan organisasi untuk pekerjaan yang mereka miliki yang hanya mereka beri sedikit kepedulian saja, yang berarti hanya memiliki lebih sedikit komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, orang-orang yang terlibat harus membentuk ikatan yang lebih besar dengan organisasi di mana pekerjaan mereka berasal. Uji analisis yang terakhir, dilakukan pada ketiga variabel. Hasil penelitian memperlihatkan ada pengaruh dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Faktor-faktor lain tersebut seperti yang dikatakan Hodge dan Anthony (1988) selain faktor kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor identifikasi. Faktor lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal, minat bergabung, kontrak psikologis, kesempatan personal untuk berkembang, ingin bergabung dengan organisasi lain (Sopiah, 2008). Dapat dikatakan berdasarkan keseluruhan hasil analisis bahwa dalam konteks organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran anggota organisasi itu sendiri yang ditunjukkan dengan kepuasan dan keterlibatan yang diperoleh dari organisasinya. maka kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempunyai kontribusi yang kuat terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana Hodge dan Anthony (1988) yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sehingga kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Melalui penelitian ini, kepuasan kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi. keterlibatan kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, kemudian kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terbukti secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menentukan komitmen organisasi pada karyawan. Jika karyawan

puas terhadap tugas dan lingkungannya maka merasa diakui oleh organisasi dan individu yang terlibat dengan aktivitas perusahaannya akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi begitupun sebaliknya. Melalui dua faktor tersebut, respon emosional karyawan dapat ditentukan sehingga pada akhirnya akan berdampak pada komitmen organisasinya. Karena pentingnya suatu komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan atau organisasinya, yang akan berpengaruh pada tonggak keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Bagi karyawan yang ingin terus ingin memperoleh kompensasi yang diinginkan atau dibutuhkan dan hal-hal lain-lain yang diharapkan, yang dapat memuaskan dari pekerjaan harus menunjukkan partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya, harus mampu melihat pekerjaannya sebagai hal yang positif, menarik dan penting. Saran untuk perusahaan perlu membuat karyawan selalu menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi harga dirinya dan lebih mengutamakan pekerjaannya dengan cara memberi pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi. Proses pengambilan data yang peneliti lakukan dirasa masih sangat belum maksimal dikarenakan keterbatasan waktu. Mengingat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja hanyalah beberapa dari sekian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya, artinya ada faktor

lain yang harus diteliti yang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Realibilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bishwajit, M., Khumyu, A., & Boonyanurak, P. (2016). "Relationship between organizational commitments, supervisory support and job satisfaction of nurses in a public specialized hospital, Bangladesh." *Bangladesh Journal of Medical Science*, 15(1), 39-43.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1998). *Perilaku dalam organisasi* (Alih bahasa: Agusdharma, Jakarta: Erlangga.
- Field, K. L., & Buitendach, H. J. (2012). "Work engagement, organisational commitment, job resources and job demands of teachers working within disadvantaged high schools in Kwazulu-Natal, South Africa." *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 87-95.
- Froese, F. J., & Xiao, S. (2012). "Work values, job satisfaction and organizational commitment in China." *The International Journal of Human Resource Management*, 23(10), 2144-2162.
- Herzberg, F. M. B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. B. (1988). *Organization theory (third edition)*. New York: Allyn & Bacon.
- Kanungo, R. N. (1982). "Measurement of job and work involvement." *Journal of Applied Psychology*, 76, 341-349.
- Kartiningasih. (2007). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H., & Lim, S. Y. (2017). "The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature." *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Lambert, E. (2008). The impact of job involvement on correctional staff. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 57-76.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). "The definition and measurement of job involvement." *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Maruf, A. A., Tikson, T. D., & Haning, T. M. (2013). *Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota*

- Makassar. Skripsi (tidak diterbitkan). Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Hasanuddin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1990). "The measurement and antecedens of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ozturk, A. B., Hancer, M., & Im, J. Y. (2014). "Job characteristics, job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey." *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23(3), 294–313.
- Rangga, F. M. (2011). *Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan kantor pos Gresik*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2013). "The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment." *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159–2173.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes and consequences* California: Sage Publication.
- Tanzaq, Y. (2007). *Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja pada salesman PT. Dos Ni Roha*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ursula, A. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap intensi *turnover* pada karyawan divisi food and beverage di hotel X Jakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

EFEKTIVITAS RELAKSASI PROGRESIF UNTUK MENGURANGI STRES PADA PENDERITA PURPURA HENOCH SCONLEIN (PHS) KRONIS

¹Rachmi Anggraini

²Retnaningsih

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹anggraini.rachmi@gmail.com

Abstrak

Penyakit Purpura Henoch-schönlein (PHS) adalah penyakit peradangan pada pembuluh darah kecil sistemik berupa purpura (bintik keunguan), akibat perembesan darah dikulit, yang dalam hitungan hari bintik keunguan yang menyerupai luka bakar ini menyebar tidak beraturan keseluruh tubuh disertai pembengkakan pada pergelangan kaki, pinggul, lutut, tangan dan sikut. Kondisi ini mengakibatkan kecemasan yang memunculkan stres dikarenakan terjadinya perubahan pada citra tubuh penderitanya, sehingga dibutuhkan suatu terapi untuk menurunkan stres. Pada penelitian ini relaksasi progresif dipilih untuk mengurangi stres penderita PHS kronis. Tujuannya adalah untuk melihat gambaran stres yang terjadi pada subjek penderita PHS kronis, dan melihat seberapa efektif relaksasi progresif dapat digunakan dalam mengurangi stres penderita PHS kronis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus kuasi eksperimen subjek tunggal dengan menggunakan desain A-B-A. Subjek dalam penelitian ini adalah seorang wanita, sudah menikah, berusia 35 tahun, bekerja dan memiliki seorang anak. Analisa data dilakukan dengan melihat perbandingan grafik sebelum dan sesudah dilakukannya terapi, dan didapatkan hasil bahwa subjek dalam penelitian ini mengalami stres yang tinggi disebabkan penyakit HSP kronis yang dideritanya, dan setelah pemberian terapi berupa relaksasi progresif dilakukan maka diketahui bahwa relaksasi progresif cukup efektif dalam menurunkan stres pada penderita HSP kronis.

Kata kunci: *henoch-schönlein purpura, stres, relaksasi progresif.*

Abstract

Henoch-schönlein Purpura Disease (PHS) is an inflammatory disease of the systemic small blood vessels in the form of purpura (purplish spots), due to blood seepage in the skin, which in a matter of days these purple spots that resemble burns spread irregularly throughout the body accompanied by swelling of the ankles, hips, knees, hands and elbows. This condition results in anxiety which creates stress due to changes in the patient's body image, a therapy is required to reduce stress. In this study, progressive relaxation was chosen to reduce the stress of chronic PHS sufferers. The aim is to look at the picture of stress that occurs in subjects with chronic PHS, and how effective progressive relaxation can be used to reduce the stress of chronic PHS sufferers.

The research method used in this research is a quasi-case study of a single subject experiment using the A-B-A design. Subject in this study was a woman, married, aged 35 years, working and having a child. Data analysis was done by looking at a comparison chart before and after therapy, and the results obtained that the subjects in this study were experiencing high stress due to chronic HSP disease, and after having therapy in the form of progressive relaxation, it was discovered that progressive relaxation was quite effective in reducing stress in chronic PHS sufferers.

Keywords: *henoch-schönlein purpura, stress, progressive relaxation.*

PENDAHULUAN

Purpura Henoch-schönlein (PHS) adalah suatu peradangan pada pembuluh darah kecil yang mungkin disebabkan oleh suatu reaksi autoimun yang abnormal. Pembuluh darah di kulit, sendi, saluran pencernaan atau ginjal meradang dan mengalami kebocoran. Pada awalnya, penyakit PHS ini berupa bintik keunguan (*purpura*) akibat perembesan darah ke dalam kulit, yang paling sering ditemukan di daerah kaki, tungkai, lengan dan bokong. Beberapa hari kemudian, bintik keunguan tersebut menjadi keras dan menonjol. Selanjutnya akan terjadi pembengkakan pergelangan kaki, pinggul, lutut, pergelangan tangan dan sikut, yang biasanya disertai demam dan nyeri sendi (Supandiman, 1997). *Purpura Henoch-Schonlein* (PHS) merupakan penyakit vaskulitis yang dapat mengenai kulit, sendi, gastrointestinal, ginjal, dan organ lainnya. Insidens PHS berkisar 13,5-18 per100.000 anak. Penyakit ini dapat terjadi pada usia 6 bulan hingga dewasa, namun 50% kasus terjadi pada anak berusia kurang dari 5 tahun, 75% pada usia di bawah 10 tahun, dan banyak terjadi pada laki-laki (Palupi, Munasir, 2010). Etiologi pasti PHS belum diketahui dengan jelas. Kadang-kadang terjadi mengikuti suatu episode infeksi saluran pernapasan akut dan di negara dengan empat musim, lebih sering terjadi pada musim dingin. Salah satu patogen yang sering menyebabkan PHS adalah *Streptococcus β hemolyticus*, yang terbukti dengan ditemukannya antigen streptokokus di dalam glomerulus pasien nefritis PHS. Keadaan lain yang juga dilaporkan berhubungan dengan terjadinya PHS antara lain gigitan serangga dan alergi makanan (Pudjiadi & Tambunan, 2009).

PHS tampaknya merupakan reaksi yang tidak biasa dari sistem kekebalan tubuh yang menanggapi ini infeksi (virus atau bakteri baik). Munculnya bintik merah keunguan yang mengeras/menonjol (*induration*) di sekitar telapak tangan atau pun kaki, pada awalnya membuat penderitanya akan menduga penyakit tersebut adalah penyakit kulit biasa berupa alergi, gigitan serangga atau bisa jadi dianggap sebagai kutil, namun ketika dalam hitungan hari bercak merah keunguan (*purpura*) berukuran 1-5 mm dengan pinggir tidak teratur dan menonjol tersebut mulai menyebar tidak beraturan dan disertai pembengkakan pada sendi. Terlebih bagi wanita dewasa yang terjangkit penyakit ini, adanya perubahan pada kondisi fisik di kulit yang sangat mencolok dapat mengakibatkan si penderita mengalami stres yang cukup berat karena hal ini terkait dengan citra tubuh dan daya tarik fisiknya. Hasil penelitian yang dilakukan Sofiana, Elita, dan Utomo (2012) menunjukkan bahwa stres dengan citra tubuh ada hubungan. Karena responden yang mengalami perubahan fisik (berat badan menurun dan luka) mengakibatkan stres.

Stres merupakan tanggapan/reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban atasnya yang bersifat nonspesifik. Namun disamping itu stres dapat juga merupakan faktor pencetus, penyebab sekaligus akibat dari suatu gangguan penyakit (Yosep & Sutini, 2014). Secara harfiah stres dapat diartikan sebagai tekanan atau tegangan yang memiliki kecenderungan mengganggu tubuh (Lazarus dan Lazarus, 2005). Stres dapat berdampak secara total pada individu

yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial, dan spiritual, stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis (Umar, Rottie, & Lolong, 2017).

Menurut *National Safety Council* (2004) manajemen stres dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: keterampilan coping yang efektif, teknik relaksasi, dan gaya hidup yang lebih sehat. Manajemen stres ialah upaya yang rasional, terarah dan karenanya efektif untuk mengatasi stress. Upaya ini bersifat menyeluruh, dalam artian melibatkan baik mental maupun fisik bahkan sprit. Selain itu, manajemen stress juga menyangkut sisi pencegahan (*preventive*) maupun upaya penanganan (*treatment*). Upaya ini hanya mungkin efektif kalau dilaksanakan. Relaksasi otot progresif merupakan salah satu manajemen stres dimana harapannya setelah melakukan latihan ini stres yang dialami responden dapat menurun dan perilaku perawatan diri meningkat.

Menurut Jacobson ketika cemas otot akan mengalami ketegangan, seseorang dapat mengurangi kecemasan dengan mempelajari bagaimana cara untuk merilekskan ketegangan otot. (Varvolgi & Darvini, 2011). Jacobson (dalam Soewondo, 2009) juga berpendapat bahwa relaksasi otot progresif merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung pada hal/subjek diluar dirinya. Relaksasi otot progresif ini digunakan untuk melawan rasa cemas, stres, atau tegang.

Penelitian Maghfirah, Sudiana, dan Widyawati (2015) menyebutkan bahwa ada pengaruh relaksasi otot progresif terhadap

penurunan stres psikologis pada pasien diabetes mellitus tipe 2. Oleh karena itu, teknik relaksasi progresif yang dipakai dalam penelitian ini bertujuan untuk mengajarkan subjek penelitian agar dapat secara sadar merasakan perbedaan keadaan tegang dan rileks dengan harapan di kemudian hari subjek peneliti dapat merilekskan dirinya sendiri ketika stres yang dirasakan muncul.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah seorang wanita dewasa usia 35 tahun, sudah menikah dan memiliki anak, mengalami stres karena penyakit PHS yang pernah dideritanya berdampak sistemik pada kondisi/fungsi tubuh lainnya. Subjek belum pernah mengikuti *treatment* Relaksasi progresif dan bersedia mengikuti terapi. Setelah diketahui bahwa subjek bersedia maka peneliti mulai membuat suatu kesepakatan atau perjanjian dengan subjek penelitian mengenai waktu, tempat dan frekuensi pertemuan dalam melakukan observasi, wawancara dan *treatment* terapi. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu bentuk surat pernyataan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus kuasi eksperimen subjek tunggal, dengan design A-B-A. Pendekatan ini dipilih dengan maksud untuk mengetahui hasil suatu terapi terhadap subjek tunggal yang digunakan dalam penelitian ini, dan diharapkan menghasilkan suatu perubahan perilaku setelah terapi diberikan. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *design* A-B-A dimana pengukuran *fase baseline* diulang dua kali. Prosedur dasarnya adalah pengukuran pada *fase baseline* (A) kemudian pada kondisi intervensi (B) dan pengukuran kembali pada *fase baseline* (A). Pada tahap pertama yaitu tahap

sebelum perlakuan- fase baseline A peneliti terlebih dahulu melakukan pembentukan *rapport* dan asesmen subjek melalui observasi dan wawancara untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek agar mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai seputar permasalahan, keluhan dan kondisi subjek. Peneliti juga memberikan materi yang berhubungan dengan penelitian secara garis besarnya sebagai pengetahuan subjek dan setelahnya memberikan kuesioner tentang stres yang digunakan sebagai *baseline* A.

Tahap kedua yaitu tahap pemberian terapi – fase perlakuan B. Pada fase ini yang menjadi sasaran targetnya adalah perubahan perilaku subjek dalam mengurangi stres yang muncul sebagai dampak dari penyakit yang dideritanya dengan menggunakan relaksasi progresif. Di tahap ini subjek diajarkan latihan relaksasi otot secara mendalam dengan tujuan agar subjek penelitian mampu melakukan relaksasi secara tepat dan mampu membedakan antara keadaan tegang dan rileks, sehingga ketika subjek dalam kondisi stres subjek dapat menerapkan metode relaksasi progresif guna mengurangi stres dan ketegangan yang dirasakan. Ditahap ini subjek juga diminta untuk berlatih relaksasi progresif secara mandiri, setiap hari secara rutin dan menjawab pertanyaan-pertanyaan seputar pelaksanaan relaksasi yang pada setiap minggunya akan di evaluasi dan di diskusikan bersama peneliti. Tahap pemberian terapi ini dilakukan sebanyak 3 kali pertemuan. Tahap ketiga adalah tahap

setelah perlakuan – fase follow up A yang mengacu pada proses evaluasi.. Pada tahap ini subjek diminta untuk mengisi kembali lembar kuesioner yang sama dengan penentuan baseline-A yaitu kuesioner stres, sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui apakah ada penurunan stres yang dirasakan subjek setelah latihan relaksasi progresif dilakukan secara intensif. Adanya perubahan dalam pengukuran ini mengindikasikan efektif atau tidaknya latihan relaksasi progresif untuk mengurangi stres yang dirasakan subjek.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode wawancara, observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dikembangkan berdasarkan simptom-simptom dari gejala stres menurut Braham (dalam Handoyo, 2001). Kuesioner ini digunakan untuk melihat gambaran stres pada penderita purpura henocho scoblein (PHS) kronis. Selain itu kuesioner tersebut juga digunakan sebagai pedoman wawancara untuk mengali lebih dalam permasalahan subjek. Sedangkan metode observasi digunakan untuk melihat berbagai gejala stres yang muncul melalui ciri perilaku berupa ekspresi verbal mau pun nonverbal yang menimbulkan stres serta mendukung hasil wawancara sehingga dapat diperoleh data yang akurat sehingga dapat membantu subjek memahami dan memecahkan permasalahannya. Adapun rancangan dalam penelitian menggunakan teknik relaksasi progresif yang diajarkan oleh Soewondo (2012), sebagai salah satu bagian dari terapi

perilaku yang digunakan untuk mengurangi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa teknik relaksasi progresif cukup efektif dalam menurunkan stres yang dialami subjek penderita Henoch schonlien purpura (HSP) kronis. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian terapi berupa latihan relaksasi progresif pada subjek dalam penelitian ini terbukti mampu mengurangi ketegangan yang diakibatkan oleh stres yang muncul karena adanya kecemasan terhadap penyakit HSP yang dideritanya. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan desain A-B-A maka dapat dilihat bahwa ada perubahan hasil pre-test dan post-test yang menunjukkan adanya penurunan stres pada subjek setelah dilakukan terapi berupa latihan relaksasi progresif (fase perlakuan-B). Adapun perbandingan hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Dari hasil pre-test dan post-test tersebut maka analisa hasil pada masing-masing dapat dijabarkan dan dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 terlihat bahwa adanya perubahan hasil sebelum dan sesudah terapi. Hal ini berarti latihan relaksasi progresif yang digunakan dalam penelitian ini terbukti cukup efektif dalam membantu subjek penelitian mengurangi stres yang sering kali muncul dan berhasil mencapai tujuannya yaitu mengurangi stres yang dialami subjek dari berbagai gejala yang muncul. Sama halnya dengan pendapat Jacobson (dalam Soewondo & Murad, 2005) yang menyimpulkan bahwa ketegangan

stres yang dialami subjek terjadi ketika seseorang mengalami kecemasan dan cara menghilangkannya dengan menggunakan relaksasi progresif yaitu membedakan sensasi tegang dan rileks. Paul (dalam Wolpe, 1973) membuktikan bahwa relaksasi menghasilkan pengaruh yang berlawanan dengan yang ditimbulkan oleh kecemasan pada kecepatan denyut jantung dan kecepatan pernafasan. Pengaruh yang jelas diperoleh walaupun dengan instruksi rileks yang sederhana, namun demikian pengaruh akan lebih meningkat jika diberikan dalam situasi hipnotik dan lebih meningkat lagi bila subjek mengikuti latihan relaksasi progresif. Goldfried dan Davidson (dalam Suyono, Triyono & Handarini, 2016) menyatakan bahwa relaksasi otot bertujuan untuk mengurangi ketegangan dan kecemasan dengan cara melemaskan otot-otot badan. Dalam relaksasi otot, individu diminta untuk menegangkan otot dengan ketegangan tertentu, dan kemudian diminta mengendorkannya.

Sebelum dikendorkan penting untuk dirasakan ketegangan tersebut, sehingga individu dapat membedakan antara otot yang tegang dan lemas. Menurut Smeltzer & Bare (dalam Ilmi, Dewi & Rasni, 2017) tujuan latihan relaksasi adalah untuk menghasilkan respon penurunan aktifitas sistem saraf simpatis dan para simpatis. Urutan efek fisiologis dan gejala maupun tandanya akan terputus dan stres psikologis berkurang. Beberapa penelitian terdahulu telah menegaskan temuan ini bahwa relaksasi progresif memang memiliki peran dalam menurunkan stres yang dirasakan oleh subjek (Chauduri, Ray, Saldanha, &

Sarkar, 2015; Scheufele, 2000). Pada progresif dapat dilihat dari penelitian ini keberhasilan terapi relaksasi

Tabel 1 Perbandingan Gejala Stres Sebelum dan Sesudah Treatment Desain ABA

Gejala-Gejala	Baseline-A			Follow up-A		
	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
Gejala Fisik						
Sulit tidur		X				X
Hipertensi		X				X
Jantung berdebar-debar		X				X
Sakit kepala	X				X	
Sulit buang air besar	X				X	
Gangguan pencernaan	X			X		
Ketegangan otot pada daerah bahu dan leher	X				X	
Alergi pada kulit		X				X
Gejala Emosional						
Mudah marah	X				X	
Tidak tenang / gelisah	X				X	
Khawatir	X				X	
Sulit mengontrol emosi	X				X	
Mood berubah-ubah / tertekan	X				X	
Gejala Intelektual / Kognitif						
Mudah lupa		X				X
Tidak mampu berkonsentrasi	X					X
Takut gagal	X					X
Cemas akan masa depan	X				X	
Penghargaan atas diri rendah		X				X
Sulit membuat keputusan		X			X	
Melamun secara berlebihan	X					X
Pikiran kacau	X					X
Gejala Perilaku / Behavior						
Gugup dan kesukaran bicara lainnya		X				X
Sulit bekerjasama			X			X
Tidak mampu rileks	X					X
Menangis tanpa alasan yang jelas		X				X
Mudah terkejut / kaget		X				X
Menggertakan gigi			X			X
Kehilangan nafsu makan yang berlebihan		X				X
Gejala Interpersonal						
Kehilangan kepercayaan pada orang lain	X				X	
Mudah mempersalahkan orang lain		X				X
Mendiamkan orang lain		X				X
Bersikap acuh tak acuh		X				X
Terlalu membentengi /mempertahankan diri	X				X	
Mengingkari janji			X			X
Kuaitas hubungan dengan orang lain/pasangan menurun	X				X	

Tabel 2 Perbandingan Hasil Pre-test dan Post test Skala Stres Pada Masing-masing Gejala

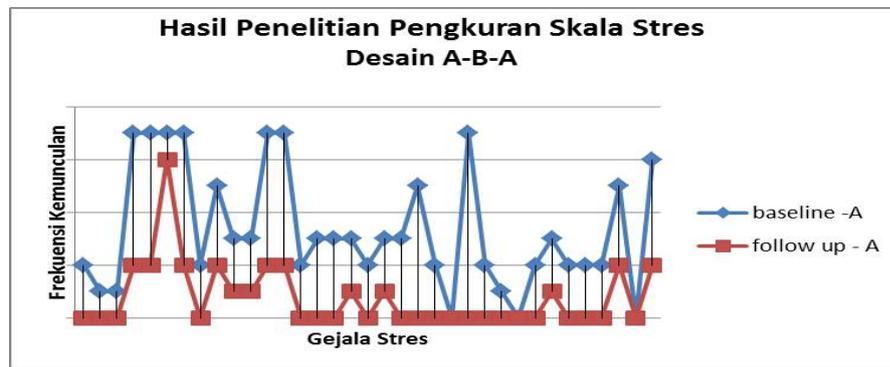
Gejala	Pre-test	Post-tes
--------	----------	----------

Fisik	Sering mengalami sakit kepala, sulit buang air besar, gangguan pencernaan, ketegangan pada otot bahu dan leher	Pada aspek ini gangguan pencernaan masih sering terjadi yang kemungkinan dikarenakan karena subjek memang memiliki gangguan dalam pencernaan, akan tetapi terjadi penurunan frekuensi pada rasa sakit kepala, sulit buang air besar, dan ketegangan pada otot bahu dan leher
Emosi	Sering mengalami mood yang berubah-ubah, perasaan gelisah, khawatir, mudah marah dan sulit mengontrol emosi	Pada aspek ini semua item mengalami penurunan frekuensi dalam seminggu dari yang pada awalnya sering muncul (3-7 x perminggu) menjadi kadang-kadang (2-1 x perminggu) seperti: mood yang berubah-ubah, perasaan gelisah, khawatir, mudah marah dan sulit mengontrol emosi menjadi berkurang setelah subjek sudah mampu melakukan relaksasi progresif.
Perilaku	Sering mengalami ketidakmampuan untuk rileks dan terkadang mengalami gugup, menangis tanpa alasan yang jelas, mudah kaget dan kehilangan nafsu makan	Pada aspek ini, semua item berhasil mencapai target dimana yang tadinya sering dan atau kadang-kadang muncul menjadi tidak pernah.
Kognitif	Sering mengalami ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, adanya perasaan takut gagal, cemas akan masa depan, suka melamun yang berlebihan dan pikiran yang kacau	Pada aspek ini hampir semua item stres berhasil turun dari yang pada awalnya sering atau kadang-kadang muncul dan dirasakan subjek menjadi tidak pernah. Namun rasa cemas akan masa depan yang pada awalnya sering muncul menjadi kadang-kadang muncul, sementara kesulitan subjek dalam membuat keputusan tidak mengalami perubahan/ penurunan.
Hubungan interpersonal	Sering mengalami rasa kehilangan kepercayaan pada orang lain, terlalu membentengi diri dan merasa kualitas hubungan dengan orang lain maupun pasangan menurun. Selain itu subjek terkadang mudah menyalahkan orang lain, mendiamkan orang lain dan bersikap acuh tak acuh	Pada aspek ini semua item pun mengalami penurunan frekuensi dari yang tadinya sering muncul menjadi kadang-kadang seperti kehilangan kepercayaan pada orang lain, terlalu membentengi/mempertahankan diri dan kualitas hubungan dengan orang lain/pasangan menurun. Dan bahkan beberapa item yang terkadang muncul seperti mudah menyalahkan orang lain dan bersikap acuh tak acuh menjadi tidak lagi muncul.

menurunnya frekuensi kemunculan gejala-gejala stres. Berdasarkan perbandingan hasil pre-test dan post test skala stres dengan menggunakan desain A-B-A, maka pada grafik di bawah ini dapat dilihat secara jelas penurunan nilai yang terjadi pada masing-masing gejala stres dirasakan subjek baik secara fisik, emosional, kognitif, perilaku dan hubungan interpersonal. Dari segi fisik, tampak bahwa latihan relaksasi progresif

sangat membantu subjek dalam menurunkan ketegangan gejala stres fisik yang dirasakannya. Jika dilihat dari gejala-gejala stres secara fisik ini, maka tampak bahwa sebelum diberikan terapi relaksasi progresif, subjek sering kali mengalami sakit kepala, sulit buang air besar, gangguan pencernaan seperti mual dan maag, serta ketegangan pada otot-otot di sekitar bahu dan leher, dimana gejala-gejala ini muncul setiap pagi ketika

subjek bangun tidur dan akan melakukan aktifitasnya. Gejala-gejala ini juga dapat



Grafik 1: Hasil Penelitian Pengukuran Skala Stres Desain A-B-A

muncul berkali-kali dalam sehari ketika subjek dalam kondisi penuh tekanan. Selain itu terdapat pula gejala stres fisik lainnya yang terkadang muncul karena kondisi-kondisi stres yang dirasakan subjek seperti sulit tidur, hipertensi dan jantung berdebar-debar. Akan tetapi setelah subjek mengikuti terapi berupa latihan relaksasi progresif maka terlihat adanya penurunan ketegangan ketika subjek berada pada kondisi rileks, sehingga ketika subjek mampu untuk merilekskan kondisi tegang, yang terjadi adalah beberapa gejala stres fisik seperti sulit tidur, hipertensi, jantung berdebar-debar tidak lagi dirasakan oleh subjek. Selain itu beberapa gejala stres fisik yang sering dialami subjek pada setiap harinya pun mengalami penurunan frekuensi dan hanya muncul pada kondisi-kondisi tertentu seperti sakit kepala, sulit buang air besar dan ketegangan pada otot bahu dan leher.

Selain penurunan gejala-gejala stres fisik, pada penelitian ini juga dapat dilihat adanya penurunan stres yang muncul dalam

gejala-gejala perilaku. Menurut Davis dan Nelson (dalam Agoes, Kusnadi & Candra, 2003) gejala stres secara perilaku meliputi gagap dan kesukaran bicara lainnya, sulit bekerjasama, tidak mampu rileks, menangis tanpa alasan yang jelas, mudah terkejut atau kaget, menggertakan gigi dan kehilangan nafsu makan. Kondisi-kondisi perilaku ini pun juga dialami oleh subjek dalam penelitian ini.

Adapun gejala-gejala stres perilaku yang sering dirasakan subjek adalah tidak mampu rileks. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh ketegangan-ketegangan yang muncul dalam setiap aktivitas yang dilakukan subjek. Selain itu terdapat pula gejala-gejala stres perilaku yang kadang-kadang muncul dan juga dirasakan subjek yaitu gugup, menangis tanpa alasan yang jelas, mudah terkejut dan kehilangan nafsu makan. Akan tetapi setelah subjek melakukan latihan relaksasi progresif gejala-gejala tersebut tidak lagi muncul. Di sini tampak jelas bahwa relaksasi progresif mampu membuat subjek merasa rileks sehingga terjadi

penurunan yang signifikan dimana yang pada awalnya gejala ini tiap hari dirasakan subjek, menjadi tidak pernah lagi dirasakannya. Selain itu penurunan gejala stres perilaku yang terkadang dirasakan subjek seperti gugup, menangis tanpa alasan yang jelas, mudah terkejut atau kaget, menggertakan gigi dan kehilangan nafsu makan, juga tidak pernah lagi dialaminya. Hal ini menandakan bahwa latihan relaksasi progresif berhasil menurunkan bahkan menghilangkan keseluruhan gejala stres perilaku yang dirasakan subjek.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001) tanda-tanda seseorang mengalami stres secara emosional adalah perasaan yang terlalu sensitif, cenderung sensitif, suasana hati yang berubah-ubah, gelisah dan khawatir, mudah marah dan sulit mengontrol emosi. Jika dilihat dari gejala-gejala stres secara emosional, maka yang sering dirasakan subjek adalah mudah marah, tidak tenang/gelisah, khawatir, sulit mengontrol emosi dan suasana hati yang berubah-ubah.

Menurut subjek kondisi-kondisi ini muncul hampir setiap hari, karena sejak menderita HSP subjek merasa menjadi sangat sensitif. Adanya keinginan untuk selalu dipahami akan kondisinya yang sakit namun terkadang lingkungan seakan tidak memahami kondisinya, membuat subjek cenderung tertekan dan mengalami tingkat stres emosi yang tinggi. Jika dilihat dari sisi emosional subjek, maka tampak bahwa latihan relaksasi progresif cukup efektif dalam menurunkan perasaan emosional subjek. Hal ini dapat dilihat dari kondisi subjek yang pada awalnya

memiliki emosi yang kurang terkontrol seperti sangat sensitif, mudah tersinggung, mudah marah, seringkali merasa gelisah, khawatir dan mood yang berubah-ubah, namun setelah melakukan latihan relaksasi progresif secara intensif pada setiap harinya, subjek merasa mulai mampu mengontrol emosinya.

Dari segi kognitif, terlihat bahwa efek rileks dari latihan relaksasi progresif yang rutin dilakukan subjek cukup efektif dalam menurunkan kecemasan yang muncul dari pikiran-pikiran yang di buat subjek. Adapun gejala-gejala stres kognitif yang sering dirasakan subjek adalah tidak mampu berkonsentrasi, takut gagal, cemas akan masa depan, melamun secara berlebihan, serta pikiran kacau (berpikir negatif) yang hampir dirasakannya setiap hari.

Menurut Braham (1990) adanya pikiran negatif ini disebabkan karena pikiran hanya dipenuhi satu hal saja yang menjadi pemicu munculnya stres. Temuan ini senada dengan temuan beberapa riset sebelumnya yang menjelaskan bahwa pemikiran negatif yang jika terjadi selama berulang kali dapat menyebabkan stres hingga depresi (Kertz, Stevens, & Klein, 2016; McEvoy, Moulds, & Mahoney, 2014). Jika dikaitkan dengan kondisi subjek, tampak bahwa pikiran-pikiran negatif subjek muncul dikarenakan adanya kecemasan yang tinggi akan dampak dari penyakit HSP kronis yang dideritanya, seperti: HSP kronis menyebabkan dampak sistemik pada organ-organ tubuhnya sehingga

lambat laun kondisi organ-organ tubuhnya akan rusak dan mengakibatkan kematian.

Kecemasan ini menimbulkan berkembangnya pikiran negatif subjek sehingga dalam kondisi tertentu misalnya ketika subjek tidak mampu untuk berkonsentrasi, subjek meyakini bahwa hilangnya konsentrasi subjek dikarenakan dampak sistemik dari penyakitnya yang mengakibatkan fungsi otaknya menurun. Contoh lain ketika anaknya sakit, muncul kekhawatiran yang berlebihan takut anaknya menderita penyakit yang sama karena HSP mempengaruhi genetik, sehingga subjek berulang kali memeriksakan anaknya ke beberapa dokter. Selain itu, ketika akan datang haid, yang karena perubahan hormon membuat subjek merasa lemas dan tidak bertenaga, muncul rasa gelisah dan pemikir bahwa apa yang dirasakannya itu adalah tanda-tanda ia akan segera meninggal. Hal ini memunculkan kecemasan baru di mana subjek takut meninggal secara tiba-tiba dan harus meninggalkan anaknya.

Pikiran-pikiran negatif subjek ini secara tidak disadarinya mempengaruhi gejala-gejala lainnya baik muncul melalui gejala fisik, emosi, perilaku dan bahkan dalam hubungan interpersonalnya. Studi Flink, Boersma, dan Linton (2013) serta Lancee, Eisma, van Zanten, dan Topper (2015) menegaskan hal ini bahwa pikiran negatif yang terjadi secara berulang kali akan berpengaruh terhadap kondisi fisiologis individu hingga menjadi kian buruk dan memengaruhi banyak hal termasuk pola tidur

dan kesehatan. Studi Veehof, Trompetter, Bohlmeijer, dan Schreurs (2016) mengatakan perlu adanya kesadaran individu untuk menerima kondisi yang dialami agar pikiran dapat lebih jernih dan efek fisiologis yang merugikan kesehatan juga berkurang.

Diketahui dari subjek bahwa setelah ia rutin melakukan relaksasi progresif dan berada dalam kondisi rileks atau tenang, subjek tidak merasakan adanya kecemasan-kecemasan berlebihan yang seringkali hadir dalam pikirnya. Meskipun kecemasan-kecemasan ini diakui subjek belum hilang sepenuhnya dan terkadang dapat muncul kembali, namun taraf kecemasan tersebut dirasakan berkurang karena ketika subjek mampu merilekskan dirinya, subjek cenderung mampu berpikir positif sehingga ia dapat menetralkan perasaan negatifnya akibat kecemasan yang muncul. Dari segi hubungan interpersonal, keefektifan relaksasi progresif dapat dilihat dari adanya hasil penurunan pada pre-test dan post-test serta hasil wawancara subjek.

Gejala-gejala stres dalam hubungan interpersonal yang sering dirasakan subjek antara lain seringkali merasa kehilangan kepercayaan pada orang lain sehingga ia cenderung membentengi dirinya dan menarik diri dalam lingkungan sosialnya. Pada dasarnya dikarenakan adanya tekanan dan pengalaman hidup yang membuat subjek merasakan banyak kekecewaan terhadap orang lain, membentuk subjek menjadi individu yang cenderung menjadi cenderung defensif, mudah tersinggung, mudah marah, curiga dan berprasangka negatif terhadap orang lain. Sehingga ketika subjek menderita HSP, kepribadian subjek

yang demikian tersebut semakin memperkuat berkembangnya prasangka negatif subjek terhadap orang lain. Subjek menjadi sangat sensitif dan tidak mudah mempercayai orang lain sehingga sering muncul perasaan bahwa orang-orang disekelilingnya munafik dan benar-benar tidak memahami kondisi psikologisnya. Adanya rasa takut mudah tersinggung, mudah marah dan sakit hati dikarenakan emosinya yang labil serta perasaannya yang cenderung lebih sensitif sejak menderita HSP, terlebih dokter pun mengatakan bahwa subjek tidak boleh stres memperkuat alasan subjek untuk membatasi diri dari lingkungan sosialnya sehingga yang terjadi selanjutnya subjek seringkali merasa kualitas hubungan dengan orang lain menjadi menurun.

Selain itu, adanya kekecewaan subjek terhadap suami yang diduga melakukan perselingkuhan dari sebelum subjek menderita penyakit HSP juga membuat hubungannya dengan suami menjadi kurang harmonis. Adanya perasaan diabaikan oleh suami ketika penyakit HSP yang diderita subjek sedang parah-parahnya, membuat perasaan marah subjek semakin menjadi-jadi sehingga ketika subjek kesal pada sikap-sikap suami, maka subjek seringkali mengungkit-ungkit dan mengkaitkan kesalahan suami terhadap kekronisan penyakit HSP yang dideritanya. Subjek juga mudah mempersalahkan, mendiamkan dan bersikap acuh tak acuh ketika ia marah pada suaminya. Akan tetapi setelah subjek rutin melakukan latihan relaksasi progresif dan mulai dapat merasakan kondisi rileks, subjek mengakui bahwa prasangka-prasangka negatif yang

sering dirasakan subjek terhadap orang lain mengalami penurunan. Walaupun subjek terkadang masih sulit mempercayai orang lain namun frekuensi kemunculannya menurun.

Hasil wawancara subjek juga menunjukkan bahwa ketika subjek mulai mampu mengurangi prasangka-prasangka negatifnya terhadap pasangan, yang terjadi adalah terjalin hubungan yang membaik, komunikasi yang lancar, serta adanya kerjasama dan dukungan dari pasangan. Keberhasilan di dalam penelitian ini juga didukung oleh beberapa faktor. Selain subjek mampu menguasai teknik relaksasi progresif dengan baik, subjek pun memiliki keinginan dan motivasi yang tinggi sehingga mampu berusaha maksimal dalam mengurangi stres yang dialaminya. Pada dasarnya ketika subjek mampu merasa rileks, subjek juga dapat diajak untuk berpikir positif, sehingga afirmasi kognitif yang dilakukan subjek ketika melakukan relaksasi progresif cukup berhasil dalam mendukung latihan relaksasi progresif yang dilakukannya secara maksimal. Keinginan subjek untuk berlatih relaksasi progresif secara mandiri cukup besar. Rutinnya subjek melakukan latihan relaksasi progresif juga salah satu faktor keberhasilan terapi dalam menurunkan stres yang dirasakannya.

Kontrol dan peran peneliti dalam membantu subjek dalam berlatih relaksasi progresif juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam keberhasilan penelitian ini. Adanya observasi yang dilakukan secara

rutin, mendiskusikan hasil latihan sehingga latihan dapat dilakukan sebaik mungkin seperti membantu subjek mencari ritme yang pas, serta pemberian motivasi dari peneliti membuka insight dan kesadaran bagi subjek, merupakan salah satu faktor pendukung lainnya dalam keberhasilan terapi relaksasi progresif yang digunakan dalam penelitian ini.

Dukungan keluarga khususnya suami dan lingkungan sekitar juga mempengaruhi keberhasilan subjek dalam menurunkan stres. Dukungan sosial telah disebutkan dalam beberapa riset sebelumnya sebagai variabel yang mampu memengaruhi tingkat stres yang dialami individu (Chao, 2014; Mendelson, Catano, & Kelloway, 2000). Adanya hubungan dan komunikasi yang membaik dengan suami, membuat subjek cenderung mampu merasa lebih rileks dan tenang. Temuan ini senada dengan beberapa studi sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi dengan pasangan meringankan beban yang dirasakan sehingga mampu menurunkan tekanan dan stres (Ledermann, Bodenmann, Rudaz, & Bradbury, 2010; Onan, Barlas, Karaca, Yildirim, Taskiran, & Sumeli, 2015).

Adanya hal-hal yang telah dijabarkan inilah maka terapi berupa relaksasi progresif yang digunakan dalam penelitian ini sangat mempengaruhi keberhasilan penelitian. Adanya hambatan berupa keterbatasan waktu subjek selama penelitian berlangsung menjadi dapat teratasi karena terapi relaksasi progresif yang dipilih cukup efisien sehingga mudah untuk dilakukan dimana dan kapan saja

subjek memiliki waktu dan manfaatnya bisa langsung dirasakan. Terlebih kondisi stres subjek ini didukung oleh sifat dasar subjek yang mudah cemas, merasa tidak aman (*insecure*), cenderung tertutup (*introvert*), defensif, mudah tersinggung, mudah marah, cenderung membentengi diri, curiga dan berprasangka negatif terhadap orang lain. Oleh karena itu subjek cenderung rentan terkena stres sehingga latihan relaksasi progresif sangat besar manfaatnya bagi subjek dalam mengatasi ketegangan akibat rasa cemas yang seringkali muncul

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa teknik relaksasi progresif cukup efektif dalam mengurangi stres pada subjek yang menderita penyakit henoch schonlein purpura kronis. Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait hasil penelitian ini, Pertama bagi subjek diharapkan untuk tetap melakukan latihan relaksasi progresif secara rutin dan teratur, agar dapat meminimalisir stres yang muncul, dibarengi dengan selalu berpikir positif dan melakukan kegiatan yang menyenangkan agar dapat menghilangkan prasangka atau pikiran negatif. Kedua bagi keluarga dan orang-orang terdekat subjek diharapkan dapat mendukung subjek dengan menciptakan dan menjaga suasana yang menyenangkan. Ketiga bagi penelitian lanjutan diharapkan teknik relaksasi progresif ini dapat digunakan dalam menurunkan stres

pada kasus-kasus lain, misalnya stres yang muncul karena pengalaman-pengalaman traumatik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, A., Kusnadi, & Candra S., (2003). *Terori dan manajemen stres (kontemporer dan Islam)*. Malang: Taroda.
- Chaudhuri, A., Ray, M., Saldanha, D., & Sarkar, S. A. (2015). "Effects of progressive muscle relaxation on postmenopausal stress." *Journal of the Scientific Society*, 42(2), 62-67.
- Chao, S.-F. (2014). "Functional disability and depressive symptoms: longitudinal effects of activity restriction, perceived stress, and social support." *Aging & Mental Health*, 18(6), 767-776.
- Flink, I. L., Boersma, K., & Linton, S. J. (2013). "Pain catastrophizing as repetitive negative thinking: A development of the conceptualization." *Cognitive Behaviour Therapy*, 42(3), 215-223.
- Handoyo, S. (2001). "Stres pada masyarakat surabaya." *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3(12), 61-74.
- Ilmi, Z. M., Dewi, E. I., & Rasni, H., (2017). "Pengaruh relaksasi otot progresif terhadap tingkat stres narapidana wanita di lapas kelas IIA Jember." *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 5(3), 497-504.
- Kertz, S. J., Stevens, K. T., & Klein, K. P. (2016). "The association between attention control, anxiety, and depression: the indirect effects of repetitive negative thinking and mood recovery." *Anxiety, Stress, & Coping*, 30(4), 456-468.
- Lancee, J., Eisma, M. C., van Zanten, K. B., & Topper, M. (2015). "When thinking impairs sleep: trait, daytime and nighttime repetitive thinking in insomnia." *Behavioral Sleep Medicine*, 15(1), 53-69.
- Ledermann, T., Bodenmann, G., Rudaz, M., & Bradbury, T. N. (2010). "Stress, communication, and marital quality in couples." *Family Relations*, 59(2), 195-206.
- Maghfirah, S., Sudiana, I. K., & Widyawati, I. Y., (2015). "Relaksasi otot progresif terhadap stres psikologis dan perilaku perawatan diri pasien diabetes mellitus tipe 2." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 137-146.
- McEvoy, P. M., Moulds, M. L., & Mahoney, A. E. J. (2014). "Repetitive negative thinking in anticipation of a stressor." *Behavior Change*, 31(1), 18-33.
- Mendelson, M. B., Catano, V. M., & Kelloway, K. (2000). "The role of stress and social support in Sick Building Syndrome." *Work & Stress*, 14(2), 137-155.
- National Safety Council. (2004). *Manajemen stres*. Jakarta: Penerbit buku kedokteran.
- Onan, N., Barlas, G. U., Karaca, S., Yildirim, N. K., Taskiran, O., & Sumeli, F. (2015).

- “The relation between perceived stress, communication skills and psychological symptoms in oncology nurses.” *Journal of Marmara University Institute of Health Sciences*, 5(3), 17-177.
- Palupi, R. D., & Munasir, Z., (2010). “Kortikosteroid sebagai profilaksis nefritis pada Purpura Henoch-Schonlein.” *Sari Pediatri*, 11(6), 409-414.
- Pudjiadi, M. T. S., & Tambunan, T. (2009). “Nefritis Purpura Henoch Schonlein.” *Sari Pediatri*, 11(2), 102-107.
- Scheufele, P. M. (2000). “Effects of progressive relaxation and classical music on measurements of attention, relaxation, and stress responses.” *Journal of Behavioral Medicine*, 23(2), 207-228.
- Soewondo S., & Murad J. (2005). *Terapi kognitif behavioral (CBT)*. Universitas Indonesia: Fakultas Psikologi.
- Soewondo, S. (2012). Panduan dan instruksi latihan relaksasi progresif.. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi UI.
- Sofiana, L. I., Elita, V., & Utomo, V. (2012). “Hubungan antara stres dengan konsep diri pada penderita diabetes melitus tipe 2.” *Jurnal Ners Indonesia*, 2(2), 167-176.
- Suyono, Triyono, & Handarini, D. M. (2016). “Keefektifan teknik relaksasi untuk menurunkan stres akademik siswa SMA.” *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 4(2), 115-120.
- Umar, R., Rottie, J. V., & Lolong, J., (2017). “Hubungan stres dengan citra tubuh pada penderita diabetes melitus tipe II di rumah sakit pancaran kasih GMIM Manado 2016.” *Journal Keperawatan*, 5(1), 1-6.
- Varvolgi, L., & Darviri, C. (2011). “Stress management techniques: Evidence-based procedures that reduce stress and promote health.” *Health and Science Journal*, 5(2), 74-89.
- Veehof, M. M., Trompetter, H. R., Bohlmeijer, E. T., & Schreurs, K. M. G. (2016). “Acceptance- and mindfulness-based interventions for the treatment of chronic pain: A meta-analytic review.” *Cognitive Behaviour Therapy*, 45(1), 5–31.
- Wolpe, J. (1973). *The practice of behavior therapy, second edition*. New York : Pergamon Press inc.

FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS) PADA KARYAWAN PABRIK SSP PT. X

Aliva Kemala

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹ aliva_kemala@yahoo.com

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan. Banyak faktor bahaya di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan faktor psikososial karyawan. Faktor bahaya tersebut bersumber dari kegiatan dimana proses produksi berlangsung. Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan. Bahaya faktor psikososial di tempat kerja dapat berhubungan dengan lingkungan sosial kerja, yang berpotensi menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor psikososial dari kondisi lingkungan kerja pabrik SSP PT. X. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif. Subjek informan berjumlah 2 orang karyawan yang bekerja pada pabrik SSP PT. X. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi dan wawancara. Hasil yang didapat diketahui kondisi lingkungan kerja pada pabrik SSP PT. X memiliki faktor psikososial. Sehingga mempengaruhi emosi karyawan antara lain, nada suara menjadi tinggi dan keras seperti berteriak atau marah-marah terhadap orang lain, mudah merasa jengkel atau merasakan perasaan tidak senang dan sulit tidur lelap. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang bising, suhu yang panas serta berdebu sehingga dapat menimbulkan faktor psikososial bagi karyawan.

Kata Kunci: faktor psikososial lingkungan kerja, karyawan

Abstract

Work environment is a place where someone does work. Many hazard factors in the work environment can cause health problems and psychosocial factors of employees. The danger factor comes from activities where the production process takes place. Unhealthy working environments and conditions constitute an additional burden of work for employees. The danger of psychosocial factors in the workplace can be related to the social work environment, which has the potential to cause psychological and physical-physiological disturbances in employees. The purpose of this study was to determine the psychosocial factors of the SSP factory working environment in PT. X. This study uses a qualitative case study method. The subjects of the informants were 2 employees working at the SSP factory of PT. X. Teknik data collection used in this study, namely: Observation and Interview. The results obtained are known to work environment conditions at the SSP factory of PT. X has psychosocial factors. So that it affects the emotions of employees, among others, the tone of voice becomes high and loud such as shouting or angry with others, easily irritated or feel feelings of displeasure and difficulty sleeping soundly. This is due to noisy working conditions, hot and dusty temperatures that can cause psychosocial factors for employees.

Keywords: factor psychosocial working area, employee

PENDAHULUAN

Semua orang akan bekerja lebih baik apabila berada di lingkungan yang sesuai dengan pekerjaannya dan juga peralatannya (Mills, 1991). Setiap individu dalam suatu organisasi pasti akan berinteraksi dengan segala sesuatu yang bersifat fisik disekitarnya seperti bangunan, peralatan, dan barang-barang lainnya untuk dimanfaatkan atau didayagunakan (Sule, 2005).

Karyawan sebagai salah satu unsur yang langsung berhadapan dengan segala macam sebab dan akibat dari usaha pembangunan, khususnya dibidang industri. Objek yang selayaknya dilindungi sedini mungkin dari segala akibat yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja. Bagaimanapun majunya teknologi industri unsur manusia selalu dan akan tetap merupakan unsur utama perindustrian (Sahab, 1997).

Kondisi kerja yang telah berubah, dampak pada faktor risiko psikososial telah meningkat maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Psikologis tuntutan pekerjaan adalah salah satu risiko psikososial utama dalam pekerjaan dan mengacu pada aspek pekerjaan yang akan membutuhkan usaha mental atau emosional. Meskipun tidak selalu negatif, tuntutan pekerjaan psikologis dapat memicu reaksi ketegangan dan stres ketika mereka membutuhkan terlalu banyak usaha. Jika berkelanjutan, psikologis tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan sakit (Niedhammer, Chastang, Sultan-Taieb, Vermeylen, & Parent-Thirion, 2012). Kondisi kerja yang bising dapat mengakibatkan

gangguan konsentrasi pada pekerja sehingga pekerja akan cenderung berbuat kesalahan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja (Notoatmodjo, 2003). Lingkungan kerja yang bising menurut Burrows (dalam Munandar, 1995) dapat menghambat dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan. Bising dalam lingkungan membuat seseorang mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat orang menjadi tuna rungu.

Bekerja di ruangan bersuhu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan, kram, atau gatal karena suhu panas. Selain itu menyebabkan ketidak nyamanan dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang serius jika tidak dilakukan langkah-langkah perlindungan. Suhu panas dapat menumbulkan efek berkeringat, mengantuk, malas, dan perasaan subjektif dari ketidaknyamanan (Pulat, 1992).

Ratusan juta tenaga kerja diseluruh dunia saat bekerja pada kondisi yang tidak nyaman dan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan. Menurut ILO (2018) setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh penyakit atau yang disebabkan oleh pekerja. Sekitar 300.000 kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan dan sisanya adalah kematian karena penyakit akibat kerja dimana diperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan pekerjaan baru setiap tahun.

Penyakit Akibat Kerja yang selanjutnya disingkat PAK (*Occupational Disease*) yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dalam (Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993) disebut penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Sebanyak 48% PAK

merupakan musculoskeletal disorder (MSDs), 10% dermatosis, 9% penurunan pendengaran, 10% sakit jiwa, dan sisanya 3% keracunan pestisida. Penyebab PAK antara lain adalah debu, kebisingan, bahan kimia beracun, getaran, radiasi, virus, temperatur ekstrim, dan tekanan yang ekstrim. Penyebab PAK ada yang bersifat fisik, kimiawi, biologik, fisiologik, dan psikososial. Penyebab PAK fisik adalah radiasi, suhu ekstrem, tekanan udara, vibrasi, dan penerangan. Penyebab yang bersifat kimiawi adalah semua bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, dan kabut. Penyebab yang bersifat biologik diantaranya adalah bakteri, virus, dan jamur. Penyebab yang bersifat fisiologik adalah desain tempat kerja dan beban kerja. Penyebab yang bersifat psikososial adalah stress psikis, monotoninya kerja, dan tuntutan pekerjaan (*World Health Organization* dalam Yadi, 2015).

Lingkungan adalah keseluruhan atau aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan pada bawaan dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan kepuasan (As'ad, 1998). Lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2011) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja pabrik yang penuh dengan resiko dan rawan dengan penyakit seperti sesak napas karena menghirup bahan-bahan kimia, penyakit kulit dan paru-paru

yang ditimbulkan dari debu-debu yang berterbangan di area pabrik, suara bising dari aktivitas mesin yang sedang beroperasi dan juga dapat merusak pendengaran, serta udara yang panas dari pengolahan bahan-bahan material pabrik. Lingkungan kerja yang berdebu dapat menyebabkan terganggunya saluran pernapasan pada saat bekerja. Terganggunya saluran pernapasan ini akan menyebabkan ketegangan pada otot-otot dada dan akan menimbulkan keadaan yang menyakitkan (Budiono, 2016).

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja (Notoatmodjo, 2003). Dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang akan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan juga menggunakan teknologi untuk membantunya bekerja agar lebih efektif, efisien dan produktif (Ndraha, 2005).

Lingkungan kerja meliputi keselamatan lingkungan, ergonomis, hubungan yang baik dengan manajemen sehingga tercipta pemberdayaan karyawan, komunikasi yang baik serta tempat kerja yang baik (Santoso, 2004). Lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Sudrajat & Aipassa, 1998).

Lingkungan kerja yang nyaman dan manusiawi merupakan faktor pendorong semangat dan efisiensi kerja karyawan. Bila lingkungan kerja buruk akan menimbulkan penyakit akibat kerja. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang

optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja (Munandar, 1995).

Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Lewa, 2005).

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dilaksanakannya. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugasnya (Moekijat, 2002).

Faktor psikososial sering dinyatakan dengan bagaimana pandangan pekerja maupun manajer terhadap organisasi kerja yang dilaksanakan di tempat kerjanya. Organisasi kerja dilaksanakan di tempat kerja adalah untuk melaksanakan proses produksi, yang harus diikuti oleh para pekerja, pengawas, mandor maupun para manajer. Hasil penelitian

Sutjana (2015) menunjukkan aspek ergonomi juga merupakan faktor-faktor yang merupakan atau bisa menimbulkan risiko psikososial. Hal bisa dipahami karena disiplin psikologi juga merupakan disiplin yang berkontribusi dalam pendekatan ergonomi yang merupakan pendekatan multi/interdisiplin. Jadi masalah-masalah yang bisa menimbulkan risiko psikososial yang ada kaitannya dengan task, organisasi dan lingkungan kerja merupakan aspek ergonomi.

Hasil penelitian Malik (2016) menunjukkan bahwa gambaran kategori baik dari faktor psikososial di PT. Sandratex sebesar 46%. Faktor perilaku ofensif mempunyai besar persentase kategori baik paling tinggi (76,4%). Sedangkan kondisi terburuk berada pada faktor tuntutan di tempat kerja (39,1%). Untuk meminimalisir dampak buruk dari faktor psikososial di tempat kerja, sebaiknya perusahaan mengupayakan sistem reward baik berupa materi maupun apresiasi terhadap hasil kerja untuk meningkatkan motivasi bagi pekerja serta menciptakan komunikasi secara lebih aktif antara manajemen dengan pekerja.

Hasil penelitian Purnama, Satrianegara, dan Mallapiang (2017) menunjukkan bahwa mayoritas petugas kesehatan puskesmas kassi-kassi kota Makassar mengalami stres berat sebanyak 50.9%, beban berat sebanyak 65.5%, dan lelah ringan sebanyak 67.3% dengan kualitas kinerja baik secara optimal. Hal tersebut menggambarkan bahwa petugas kesehatan mengalami faktor psikososial yang berdampak terhadap kinerja dalam bentuk positif, dan untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu diciptakan lingkungan psikososial agar individu merasa nyaman berada dalam

kelompok dan organisasinya, menunjukkan, produktifitas tinggi serta peningkatan mutu pekerjaan. Dampak negatif dari psikososial merupakan salah satu jenis bahaya yang berpotensi mengakibatkan gangguan kesehatan di tempat kerja (Jeyaratnam & Koh, 2009).

Hasil penelitian Malard, Chastang, dan Niedhammer (2015) menunjukkan stres kerja meningkat antara tahun 2006 dan 2010 serta paparan pekerjaan faktor psikososial seperti beban kerja yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dukungan sebaya rendah, hubungan yang buruk, ketidakjelasan peran dan konflik, dan kurangnya konsultasi dan informasi tentang perubahan.

Menurut Kementerian Kesehatan (dalam Malik, 2016), faktor psikososial dapat mengakibatkan perubahan dalam kehidupan individu, baik bersifat psikologis maupun sosial yang mempunyai pengaruh cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis pada diri individu tersebut. Faktor psikososial sering tidak disadari kehadirannya oleh para pekerja. Kajian mengenai faktor psikososial di tempat kerja juga masih belum banyak dilakukan.

Menurut Sidabutar, Dharmawan, dan Poerwandari (2003) definisi psikososial adalah hubungan yang dinamis antara kondisi psikologis dan sosial individu. Perilaku individu memiliki kaitan erat dengan keadaan psikologisnya maupun keadaan sekitarnya atau kondisi sosial. Bahaya psikososial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek

dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis kerja (Cox & Griffiths, 2000).

Masalah psikososial merupakan masalah psikis atau kejiwaan yang timbul sebagai akibat terjadinya perubahan sosial. Oleh karena itu, masalah atau bahaya psikososial dapat terjadi sebagai akibat atau dampak negatif dari adanya proses interaksi sosial seseorang yang buruk. Resiko kerja dan gangguan kesehatan tersebut dapat merugikan para pekerja, yang dapat mengakibatkan pekerja meninggal, keracunan, cacat dan mengidap penyakit kronis sehingga tidak mampu lagi untuk bekerja. Untuk meminimalisasi terjadinya penyakit akibat kerja, maka perlu dilakukan identifikasi bahaya, dimana penyakit akibat kerja bisa disebabkan oleh perilaku pekerja dan kondisi tempat kerja yang kurang baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kelompok, maka sampel penelitian ini adalah kelompok, yaitu karyawan pabrik PT. X yang aktif bekerja, dan terdiri dari dua orang yang bertindak sebagai informan dalam penelitian ini. Metode studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yakni agar dapat memperoleh pemahaman menyeluruh dan utuh tentang fenomena yang diteliti (Poerwandari 1998).

Sedangkan menurut Yin (dalam Salim, 2006) secara teknis studi kasus merupakan sebuah pemeriksaan empiris yang menyelidiki suatu kehidupan nyata dan menggunakan berbagai sumber bukti. Menurut Moleong (2004), studi kasus adalah studi yang berusaha memahami isu-isu yang rumit atau objek dan dapat memperluas pengalaman atau menambah kekuatan terhadap apa yang dikenal melalui hasil penelitian yang lalu.

Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes, metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode observasi dan wawancara untuk mendapat faktor psikososial lingkungan kerja. Partisipan dalam penelitian ini telah bersedia secara sukarela untuk diwawancarai dengan data pendukung lainnya. Data pendukung lainnya dalam penelitian ini menggunakan observasi. Data-data penelitian juga dijaga kerahasiaan oleh peneliti sehingga etika penelitian di dalam riset ini telah ditegakkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

P.T. X merupakan suatu industri yang memproduksi baja dan memiliki beberapa pabrik diantaranya adalah pabrik besi spon, pabrik billet baja, pabrik slab baja, pabrik baja lembaran panas, pabrik baja lembaran dingin, dan pabrik batang kawat. Salah satu dari pabrik slab baja adalah SSP. Pabrik ini merupakan sebuah pabrik yang bekerja pada awal proses dari keseluruhan proses produksi baja yang terdapat dalam P.T. X. Pabrik SSP merupakan bagian pengoperasian dari

peleburan untuk menghasilkan billet baja dan slab baja. Kondisi pabrik ini sangat rawan dengan bahaya. Lingkungan di sekitar pabrik SSP sangat panas, bising, berbau zat-zat kimia, dan debu. Dengan kondisi lingkungan yang penuh resiko bahaya, karyawan dan tamu wajib menggunakan alat pelindung diri. Potensi bahaya yang ada di pabrik ini antara lain seperti terkena semburan baja cair panas, suara mesin peleburan yang sangat bising, bau bahan-bahan kimia untuk komposisi baja, debu yang berterbangan dari mesin pengolahan baja, dan tertimpa kantong bahan mentah dari mesin pengangkut yang berada di langit-langit pabrik.

Berdasarkan aspek lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa faktor fisik dan faktor kimia di lingkungan kerja dapat menimbulkan faktor psikososial bagi karyawan. Faktor fisik tersebut antara lain *noise* (suara bising), *temperature* (suhu), *clean lines* (kebersihan tempat kerja), faktor kimia *dust* (debu) dan gas. Beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja fisik mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga memunculkan simptom-simptom gangguan kesehatan mulai dari yang ringan hingga berat (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002). Sementara itu, permasalahan-permasalahan psikis yang dapat muncul karena kondisi ini antara lain adalah tekanan dan stres kerja, kondisi emosional karyawan yang menjadi mudah terprovokasi dan menciptakan konflik terbuka di lingkungan kerja (Piko, 2003). Lingkungan tempat kerja mempunyai andil yang sangat besar dalam mencapai tujuan terciptanya masyarakat

tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif (Heryuni dalam Budiono, Jusuf, & Pusparini, 2016).

Faktor psikososial lingkungan kerja pabrik dari faktor fisik yaitu nada suara menjadi tinggi atau keras seperti orang berteriak, suhu panas menimbulkan pekerja merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (berkeringat, badan menjadi panas). Tubuh saat bekerja lebih baik memiliki suhu inti yang mungkin dirasakan hangat ini adalah suhu internal (bukan suhu udara), suhu ini diperlukan organ vital untuk berfungsi secara normal. Proses metabolisme tubuh menghasilkan jumlah yang tepat dari panas yang dibutuhkan ketika mencerna makanan dan ketika melakukan aktivitas fisik (Kuswana, 2016). Kebersihan tempat kerja tampak pada kondisi tempat kerja secara umum berdebu, terkadang pekerja terganggu kesehatannya walau tidak terlalu akut. Sedangkan faktor psikososial lingkungan kerja pabrik dari faktor kimia yaitu *dust* (debu) seperti lingkungan tempat kerja yang

berdebu terkadang membuat pekerja batuk, hidung gatal, dan sesak nafas, tetapi tidak mengganggu aktivitas kerja, debu ini dihasilkan dari mesin yang sedang beroperasi dalam penghancuran bahan material. Sementara itu untuk gas yang ditimbulkan dari campuran bahan kimia untuk meleburkan material, membuat para pekerja batuk-batuk dan mengganggu pernafasan. Tetapi tidak berkelanjutan, dan tidak mengganggu aktivitas kerja.

Untuk mengetahui perspektif psikologis yang terdapat dalam diri subjek terlihat dari data lain yang didapat penulis dari salah seorang karyawan lain dimana keluarga salah satu subjek merasakan ada perubahan yang terjadi pada diri subjek, keluarga subjek berkata bahwa nada suara subjek menjadi tinggi seperti orang marah-marah bila ada dirumah. Padahal subjek merasa bicara biasa saja bila ada dirumah dan tidak merasa sedang marah. Hal ini dapat terlihat pertentangan dari sisi psikologis karyawan yang tidak mengakui adanya perubahan dalam dirinya dengan perubahan yang dirasakan oleh keluarganya.

Tabel 1. Observasi Psikososial Lingkungan Pabrik SSP

Aspek Lingkungan	Faktor Psikososial Yang Muncul		Keterangan
	Ada	Tidak Ada	
Faktor Fisik			
a) <i>Lighting</i> (pencahayaan)	√		Pencahayaan cukup memadai untuk semua ruang kerja kontrol mesin dan tidak ada keluhan mata menjadi sakit dari para pekerja.
b) <i>Noise</i> (suara bising)	√		Para pekerja tidak merasa terganggu dengan suara bising yang ditimbulkan dari mesin yang sedang beroperasi karena

			sudah terbiasa. Hanya saja nada berbicara mereka menjadi keras seperti orang berteriak karena efek lingkungan kerja yang bising.
c)	<i>Vibration</i> (getaran)	√	Getaran yang ditimbulkan dari mesin yang beroperasi tidak mengganggu pekerjaan mereka. Para pekerja sudah terbiasa dengan kondisi tempat kerja tersebut.
d)	<i>Temperature</i> (Suhu)	√	Suhu panas yang ditimbulkan dari mesin pengolahan baja cair cukup membuat para pekerja merasa kurang nyaman karena berkeringat dan badan menjadi panas. Tetapi kondisi lingkungan tersebut tidak terlalu dipermasalahkan para pekerja karena sudah menurut mereka sudah biasa.
e)	<i>Clean Liness</i> Kebersihan di tempat kerja	√	Kondisi tempat kerja secara umum berdebu. Para pekerja terkadang terganggu kesehatannya walau tidak terlalu akut akan tetapi mereka tetap focus melaksanakan tugasnya.
Faktor Kimia			
a)	<i>Dust</i> (debu)	√	Lingkungan tempat kerja yang berdebu terkadang menimbulkan efek batuk, hidung gatal, dan sesak nafas bagi pekerja, tetapi tidak mengganggu aktivitas pekerjaan mereka.
b)	<i>Gas</i>	√	Gas yang ditimbulkan dari campuran bahan kimia membuat para pekerja batuk-batuk, mata menjadi merah dan berair, serta mengganggu pernafasan. Tetapi tidak berkelanjutan, dan tidak mengganggu aktivitas kerja mereka.
Faktor Fisiologis			
a)	<i>Machine Guards</i> (Penjaga Mesin) Pembagian sistem shif	√	Sistem shift dibagi menjadi tiga untuk pergantian para pekerja dan para pekerja tidak mengeluh kurang istirahat.
b)	<i>Working Time and Rest</i>	√	Aturan jam kerja shift sudah ada, para pekerja tidak merasa kelelahan fisik yang berat.
	• Pengaturan jam kerja	√	
	• Waktu untuk istirahat makan	√	Tidak ada waktu khusus untuk istirahat jam makan. Namun para pekerja tidak mengeluh dengan keadaan ini karena pada saat waktu kerja luang mereka dapat beristirahat.
Faktor Psikologi			
a)	<i>Communication</i> Melakukan komunikasi de-ngan atasan, bawahan dan teman sekerja	√	Mempunyai peluang untuk berkomunikasi satu sama lain saat mereka sedang bekerja. Para pekerja merasa pekerjaan mereka merupakan tanggung jawab bersama. Sehingga para pekerja merasa pekerjaannya tidak menjadi beban yang berat.
b)	<i>Intensity and Stress</i> Tersedianya bacaan atau majalah	√	Walau tidak terdapat bacaan para pekerja tidak merasa stress saat bekerja.

Faktor Ergonomi**a) Microclimate**

Tersedianya ventilasi, kipas angin elektrik, atau alat pendingin

√

Sudah cukup baik dan cukup memadai untuk semua ruang kerja kontrol mesin dan para pekerja merasa nyaman saat mereka bekerja.

b) Lifting and Postures

Penggunaan jigs, pe-ngungkit, kerekan atau alat mekanik lain untuk menghindari pekerjaan berat atau sikap badan yang tidak wajar

√

Peralatan sudah sesuai dan cukup memadai untuk aktivitas pabrik. Para pekerja merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya serta tidak mengeluh karena sakit pinggang dan sakit punggung saat mereka bekerja.

c) Chairs

Untuk meningkatkan kenyamanan bagi para pekerja diruang kontrol mesin

√

Sudah disediakan bangku atau kursi yang dapat disetel sesuai keinginan para pekerja. Sehingga para pekerja merasa nyaman saat menjalankan tugas mereka.

d) Hand Tools (perkakas tangan)

√

Peralatan sudah sesuai untuk aktivitas pabrik. Sehingga para pekerja merasa nyaman menggunakannya.

Permasalahan-permasalahan terkait kondisi fisik kerja ini harus diperbaiki oleh perusahaan karena banyaknya konsekuensi negatif yang muncul. Beberapa di antaranya adalah penurunan kualitas kerja karyawan karena penurunan kualitas kesehatan (Mignano, Faghri, Huedo-Medina, & Chemiack, 2016; Taylor, 2011; Tustin, 2010), hingga komplain dan tuntutan dari pihak karyawan terhadap perusahaan (Bernhard- Oettel, Sverke, & de Witte, 2005; Tustin, 2010).

SIMPULAN DAN SARAN

Kondisi lingkungan kerja pabrik SSP, memiliki faktor psikososial lingkungan kerja. Pada bagian atau unit pabrik ini berhadapan langsung dengan kondisi lingkungan pabrik yang panas, suara bising dari mesin yang sedang produksi, menghirup zat kimia berbahaya dan debu yang ada dimana-mana.

Faktor psikososial lingkungan kerja yang ditimbulkan dapat mempengaruhi emosi seseorang antara lain nada suara menjadi tinggi atau keras seperti orang berteriak atau marah-marah saat berbicara dengan orang lain, mudah merasa jengkel atau merasakan perasaan tidak senang dan sulit tidur lelap atau gangguan tidur hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang bising. Sedangkan suhu panas dan debu dapat menimbulkan efek cepat merasa lelah atau letih.

Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait hasil studi ini. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja fisik yang bising, panas, berdebu dan dapat menghirup zat kimia. Serta berpotensi mengalami gangguan kesehatan saat melaksanakan pekerjaan. Pertama, karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam hal asupan nilai gizi untuk kesehatan badan, kebersihan

makanan dan sarana tempat makan. Kedua, karyawan dapat memanfaatkan fasilitas perawatan kesehatan dari dokter atau perawat yang telah disediakan oleh perusahaan untuk pengecekan kesehatan tubuh secara kontinu. Ketiga, karyawan sebaiknya mengenakan alat pelindung diri disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja. Keempat, karyawan dapat memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan dengan kegiatan yang menyehatkan baik untuk kesehatan kondisi psikologis dan kesehatan tubuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). "Work environment and health in different types of temporary jobs." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & de Witte, H. (2005). "Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?" *Work & Stress*, 19(4), 301–318.
- Budiono, S. M. A, Jusuf, S. M. R., & Pusparini, A. (2016). *Bunga rampai hiperkes dan KK, higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja, keselamatan kerja*. Edisi revisi cetakan keenam. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cox, T., & Griffith, A. G. (2000). *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work: Belgium.
- ILO. (2018). *Meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja pemuda*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Jeyaratnam, J., & David, K. (2009). *Buku ajar praktik kedokteran kerja*. EGC: Jakarta.
- Kuswana, S. W. (2016). *Ergonomi dan K3*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lewa, S. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Malik, R.A. (2016). *Gambaran faktor psikososial di tempat kerja pada pekerja tekstil PT. Sandratex Ciputat Tahun 2016*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Malard, L., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2015). "Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010." *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 235-246. doi: 10.1007/s00420-014-0953-6.
- Mignano, C., Faghri, P. D., Huedo-Medina, T., & Cherniack, M. C. (2016). Psychological health, behavior, and bodyweight (PBBW) model: An evaluation of predictors of health behaviors and body mass index (BMI).

- Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(1), 37–56.
- Mills, G. (1991). *Manajemen perkantoran modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Moekijat. (2002). *Manajemen kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (1995). *Psikologi industri I*. Jakarta: Karunika.
- Ndraha, T. (2005). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Niedhammer I., Chastang, J. F., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). “Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe.” *European Journal of Public Health*, 23(4), 622–629.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu kesehatan masyarakat: Prinsip-prinsip dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Piko, B. F. (2003). Psychosocial work environment and psychosomatic health of nurses in Hungary. *Work & Stress*, 17(1), 93–100.
- Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LPSP 3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pulat, M. B. (1992). *Fundamentals of industrial ergonomics*. Prentice Hall: New Jersey.
- Purnama, A. D, Satrianegara, F. M & Mallapiang, F. (2017). “Gambaran faktor psikososial terhadap kinerja pada petugas kesehatan di puskesmas kasi-kasi kota Makasar.” *Journal Higine*, 3(2), 106-113.
- Sahab, S. (1997). *Teknik manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia.
- Salim, A. (2006). *Teori dan paradigma penelitian sosial: Penelitian kualitatif*. Edisi kedua. Jakarta: Tiara Wacana.
- Santoso, G. (2004). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidabutar, D. I., & Poerwandari, E. K. (2003). *Pemulihan psikososial berbasis komunitas: pengalaman kerja di Indonesia*. Jakarta: Pulih dan Kontras.
- Sudrajat, K. W., & Aipassa, I. M. (1998). *Manajemen lingkungan kerja*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan..
- Sutjana, I. D. P. (2015). “Aspek ergonomi dari risiko psikososial ditempat kerja.” *Jurnal ergonomi Indonesia*, 1(1), 1-9.
- Sule, E.T. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Taylor, W. C. (2011). "Booster breaks: An easy-to-implement workplace policy designed to improve employee health, increase productivity, and lower health care costs." *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(1), 70–84.
- Tustin, N. (2010). "The cost of shift work on employee health and performance: Can organizations afford to ignore the consequences?" *India Review*, 9(4), 425–449.
- Yadi, H. Y. (2015). "Konsep rancangan alat ukur risiko ergonomi." *Journal Industrial Services*, 1(1), 1-4.

ANALISIS RANCANGAN STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN *ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT* PADA DIVISI *HUMAN CAPITAL* DI PT. X

¹Vina Puspita

²M.M. Nilam Widyarini

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹vina.puspita87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rancangan struktur organisasi untuk Departemen *Organizational Development* pada Divisi *Human Capital* di PT. X. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi atau jasa pengiriman barang. Penelitian ini adalah penelitian terapan yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Narasumber penelitian berjumlah tiga orang staff Divisi *Human Capital*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Penelitian awal menunjukkan saat ini Divisi *Human Capital* tidak berjalan dengan sesuai strategi perusahaan. Selain itu terjadi permasalahan pada Divisi *Human Capital* itu sendiri, yaitu strategi divisi yang tidak sesuai dengan strategi perusahaan, jumlah staff dan pekerjaan yang tidak proporsional, adanya ketidakjelasan pada beberapa fungsi departemen, dan adanya ketidakjelasan uraian pekerjaan pada beberapa departemen. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diusulkan intervensi berupa rancangan struktur organisasi Departemen *Organizational Development* pada Divisi *Human Capital* di PT. X agar Divisi *Human Capital* dapat melakukan pembenahan fungsi, struktur, dan uraian kerja pada departemen lain di Divisi *Human Capital* dengan tepat dan sesuai.

Kata kunci: pengembangan organisasi, rancangan struktur organisasi

Abstract

The aim of this study is to develop organizational design for the Department of *Organizational Development* in the *Human Capital* Division at PT. X. PT. X is a company engaged in the distribution or shipping service. This research is action research that uses qualitative research methods. 3 Interviewees for this study are *Human Capital* Division staff. Techniques for collecting data using observation, interviews, and document review. Initial research shows that currently the *Human Capital* Division does not operate according to the company's strategy. Besides that, it happened in the *Human Capital* Division itself, namely a division strategy that was not in line with the company's strategy, disproportionate number of staff and work, unclarity in some departmental functions, and unclear job descriptions in several departments. To overcome this problem, it is recommended to arrange the organizational structure of the Department of *Organizational Development* in the *Human Capital* Division at PT. X so that the *Human Capital* Division can improve the function, structure and description of work in other departments in the *Human Capital* Division appropriately and accordingly.

Keywords: organizational development, organizational structure design

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama

dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Robbins (2011) menyatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan (*entity*)

sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi (perusahaan) terdapat tiga elemen pokok, yaitu interaksi manusia, kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi, dan struktur organisasi (Gaol, 2014).

Sebuah struktur organisasi menjadi suatu alat strategik yang penting dalam pencapaian visi misi organisasi, karena struktur organisasi dibuat untuk mencapai sejumlah tujuan organisasi yaitu menunjang strategi organisasi, mengorganisasikan sumber daya dengan cara paling efisien dan efektif, mengadakan persiapan pembagian tugas dan pertanggungjawaban yang efektif antara perorangan atau kelompok, memastikan koordinasi kegiatan organisasi yang efektif dan menggambarkan proses pembuatan keputusan, mengembangkan dan menggambarkan garis-garis komunikasi ke atas, ke bawah, dan seluruh organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Budiasih (2012) yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, struktur organisasi mencakup aspek-aspek penting, antara lain pembagian kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, serta saluran komunikasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi struktur

organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Selanjutnya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dalam merancang struktur organisasi para pemimpin organisasi mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Struktur organisasi merupakan media yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Gammahendra, Hamid, & Riza, 2014).

Senada dengan peneliti-peneliti di atas, hasil penelitian Al-Qatawneh (2014) menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Struktur organisasi juga mempengaruhi sikap karyawan, dimana para karyawan bekerja lebih produktif apabila struktur organisasi dirancang dengan menampilkan peraturan tertulis tingkat tinggi. Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling terkait. Organisasi tentu tidak memiliki struktur dan mekanisme yang statis, tetapi merupakan pola-pola korelasi yang selalu berubah-ubah terus-menerus dalam interaksi sosial. Oleh karena itu, perubahan struktur organisasi adalah suatu aspek universal dan berkesinambungan pada semua organisasi.

Torang (2012) lebih jauh menjelaskan bahwa struktur organisasi merupakan salah

satu sumber terjadinya perubahan organisasi, atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi adalah salah satu objek yang terkena perubahan. Oleh karena tujuan ditetapkan dalam organisasi dan agar terjadi perubahan dalam organisasi dengan maksud mempermudah pencapaian tujuan, maka sangat beralasan apabila perubahan organisasi dimulai dengan perubahan struktur organisasinya. Etzioni (dalam Torang, 2012) berpendapat bahwa perubahan organisasi dapat dioorientasikan pada perubahan 'struktur' atau 'tujuan (goal)' organisasi. Menurut Gibson (2005) perubahan organisasi adalah usaha yang direncanakan oleh manajemen untuk menghasilkan keseluruhan individu, kelompok, dan organisasi, dengan mengubah struktur, perilaku, dan proses. Sebagai suatu sistem yang terbuka, organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dalam lingkungan internal maupun pada lingkungan eksternalnya.

Salah satu perusahaan yang memiliki kebutuhan untuk membentuk struktur organisasi adalah PT. X. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi atau jasa pengiriman barang. Saat ini, ada dua hal penting yang menjadi perhatian khusus bagi pihak direksi, yaitu untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) serta dalam rangka mempersiapkan perusahaan untuk melaksanakan IPO (*Initial Public Offering*). Oleh sebab itu, PT. X berupaya mengelola

aspek sumber daya manusia secara lebih serius, konsisten dan menyeluruh di ruang lingkup kegiatan operasional perusahaan baik dari aspek komersial (bisnis) maupun aspek non komersial internal (*Developing Program, Human Capital Information System*). Adapun pengelolaan aspek komersial maupun aspek non komersial internal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab divisi *Human Capital*.

PT. X melalui divisi *Human Capital* berusaha mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin. PT. X mengedepankan sumber daya manusianya sebagai modal atau asset perusahaan yang memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal, maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya (Gaol, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dengan *senior manager* divisi *human capital*, untuk melaksanakan persiapan dalam menghadapi MEA dan IPO, saat ini kondisi divisi *human capital* sedang melakukan berbagai pembenahan fungsi dan sistem pada beberapa departemen. Secara spesifik pembenahan tersebut berkaitan dengan pembaharuan uraian-uraian pekerjaan pada tiap-tiap jabatan agar sesuai dengan fungsi yang sebenarnya, merancang struktur organisasi yang sesuai dengan strategi perusahaan, serta merancang program-program yang bertujuan untuk mendorong penerapan nilai-nilai perusahaan.

Oleh sebab itu untuk mewadahi tugas-tugas tersebut, secara khusus pihak direksi menginstruksikan penambahan satu departemen dibawah divisi *human capital*, yaitu departemen *organizational development*.

Berdasarkan gambaran di atas, dapat diketahui bahwa terdapat kebutuhan untuk membuat rancangan struktur organisasi di dalam Divisi *Human Capital* PT. X, khususnya Departemen *Organizational Development*. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan untuk menjawab kebutuhan di dalam Divisi *Human Capital* PT. X tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan struktur organisasi, fungsi, dan tugas Divisi *Human Capital* pada PT. X saat ini dan untuk menghasilkan rancangan struktur organisasi *Departement Organization Development* pada PT. X yang sesuai dengan kebutuhan saat ini.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian terapan (*action research*). Penelitian terapan adalah penelitian yang menguji suatu permasalahan di lapangan, diawali dengan asesmen dan dilanjutkan dengan penyusunan program intervensi. Pendekatan penelitian sesuai dengan kondisi alami yang ada di lapangan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari tiga orang karyawan Divisi *Human Capital*.

Narasumber dalam penelitian ini adalah karyawan yang langsung ditunjuk oleh pihak direksi untuk mengelola *Departement Organizational Development*. Ketiga karyawan tersebut ditunjuk secara langsung atas dasar kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan tersebut yang telah mengikuti program training *Organizational Development* bersertifikasi.

Di dalam penelitian ini terdapat tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, serta telaah dokumen. Peneliti menggunakan teknik observasi partisipan, dimana peneliti ikut serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh narasumber. Peneliti dalam penelitian ini melaksanakan observasi dengan memperhatikan delapan hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Suparlan (1994), yaitu ruang/tempat (lokasi), pelaku, kegiatan, benda atau alat, waktu, peristiwa, tujuan, serta perasaan dan pendapat narasumber.

Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk menggali sebanyak mungkin mengenai gambaran struktur organisasi dan segala proses yang harus dilaksanakan dalam membangun struktur organisasi Departemen *Organizational Development* di bawah Divisi *Human Capital* PT. X. Peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur namun tetap mengalir dan narasumber memiliki kesempatan yang lebih luwes dalam mengemukakan jawaban. Pedoman wawancara yang digunakan mengacu pada kombinasi teori *Prinsip-Prinsip Desain Struktur Organisasi* dari Cushway dan Lodge (2002) serta Robbins dan Judge (2011), yaitu

struktur harus mengikuti strategi, spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, serta sentralisasi dan desentralisasi.

Adapun dokumen yang diperoleh dari perusahaan dalam penelitian ini adalah *company profile* PT. X, *job description*, dan memo internal mengenai pembentukan Departemen *Organizational Development* di bawah Divisi *Human Capital*.

Untuk menjaga proses penelitian dapat berjalan secara sistematis, efektif, dan sesuai tujuan, peneliti menggunakan gabungan model tahapan dalam *action research*, yaitu *general model of planned change* dari Cummings dan Worley (2005) dan tahapan diagnosis dari Brown dan Harvey (2006). Berikut adalah beberapa langkah yang akan dilakukan, yaitu 1) kontrak dan persiapan (memperoleh izin perusahaan untuk melakukan penelitian), 2) mendiagnosis (mencari tahu kondisi umum Divisi *Human Capital* berikut unit-unit kerja yang terdapat pada Divisi *Human Capital*), serta 3) menyusun Rancangan Intervensi (merancang program intervensi untuk menjawab permasalahan PT. X).

Intervensi yang diusulkan difokuskan pada salah satu bentuk *technostruktural interventions*. Ada empat kegiatan dalam tahap ini, yaitu meraih kesepakatan pemahaman terhadap arah strategis Divisi *Human Capital*, menyusun rancangan struktur organisasi Departemen *Organizational Development*, menyusun rancangan pekerjaan karyawan pada Departemen *Organizational Development*, dan menyerahkan hasil rancangan intervensi kepada pihak terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan di Divisi *Human Capital*. Permasalahan tersebut adalah jumlah karyawan dan pekerjaan yang tidak proporsional, ketidakjelasan fungsi-fungsi beberapa departemen, ketiadaan struktur organisasi yang akurat, dan ketidakjelasan uraian pekerjaan pada beberapa departemen. Hal ini menunjukkan adanya strategi perusahaan yang tidak dapat diterjemahkan dengan tepat dan sesuai oleh Divisi *Human Capital* PT X.

Tabel 1. Hasil analisis berdasarkan wawancara, observasi, dan telaah dokumen

No.	Permasalahan Pokok	Wawancara	Observasi	Arsip
1	Jumlah staff Divisi HC	Tidak jelas	92	44
2	Fungsi tiap-tiap departemen	Tidak jelas	Tidak jelas	Jelas
3	Struktur Organisasi tiap-tiap departemen	Tidak jelas	Tidak jelas	Tidak jelas
4	Kesesuaian antara Strategi Perusahaan dengan strategi Div.HC	Tidak sesuai	-	-

Ketidajelasan dan ketidaksesuaian dalam berbagai permasalahan di Tabel 1, menunjukkan ketidakefektifan komunikasi di Divisi *Human Capital*. Permasalahan ini harus diselesaikan karena keefektifan komunikasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan (Femi, 2014; Sadia, Salleh, Kadir, & Sanif, 2016), yang juga memengaruhi kinerja organisasi mengategorikan ketidakefektifan komunikasi di tempat kerja ke dalam permasalahan organisasi, sehingga dibutuhkan suatu intervensi organisasi. Intervensi organisasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pembentukan divisi baru, yaitu *Departement of Organizational Development*, serta memperbaharui struktur organisasi.

Pembentukan departemen baru, perlu dilakukan karena belum adanya bagian khusus yang menangani pengembangan organisasi di divisi *Human Capital* perusahaan X ini. *Departement of Organizational Development* merupakan divisi yang tugas utamanya adalah memfasilitasi perubahan dan pengembangan organisasi (Burke, 1994; Cummings & Worley, 1997; French & Bell, 1998). Sehingga dengan adanya departemen ini diharapkan upaya-upaya perbaikan organisasi yang dilakukan dapat berjalan dengan terarah, terencana, terukur, berkesinambungan, dan terkoordinasi dengan baik.

Intervensi yang dilakukan pada struktur organisasi *Departemen Organizational Development* pada Divisi *Human Capital* PT. X. Tahap ini bertujuan untuk merancang struktur organisasi

Departemen Organizational Development yang tepat untuk menjawab permasalahan PT. X. Intervensi yang diusulkan difokuskan pada salah satu bentuk *technostruktural interventions* yaitu struktur organisasi *Organizational Development Departement* di bawah Divisi *Human Capital*.

Ada empat kegiatan dalam tahap ini, yaitu berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Cummings dan Worley (2009), yaitu pertama adalah meraih kesepakatan pemahaman terhadap arah strategis Divisi *Human Capital*. *Departemen Organizational Development* didirikan untuk melakukan analisa yang memungkinkan terjadinya perubahan, pembenahan, penyesuaian, dan penyempurnaan organisasi secara berkesinambungan sesuai dengan visi, misi, nilai, dan arah strategi perusahaan dengan tiga fungsi utama, yaitu memberikan rekomendasi terhadap hasil analisa pengembangan organisasi, seperti kinerja organisasi, audit pelayanan *Human Capital* (HC), dan struktur organisasi, mendesain sistem yang efektif untuk pengembangan organisasi seperti penilaian kinerja, peta dan jalur karir, HCIS, struktur gaji dan insentif, dan mendukung terciptanya budaya yang berdasarkan nilai-nilai perusahaan.

Kedua adalah spesialisasi pekerjaan. Seluruh pekerjaan yang dilakukan spesifik pada fungsi-fungsi pengembangan organisasi, khususnya dalam lingkup pengelolaan sumber daya manusia (lingkup Divisi *Human Capital*). Ada empat area besar dalam pengelolaan *human capital*, yaitu *talent*

acquisition, assessment dan development, engagement, dan retention. Oleh sebab itu, dibutuhkan tenaga ahli dengan derajat spesialisasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan pengembangan organisasi ini. Nama resmi untuk pekerjaan ini yaitu *organizational development specialist*.

Ketiga adalah *departementalisasi*. Pembagian kerja di antara masing-masing *organizational development specialist* pada dasarnya tergantung pada kebutuhan di lapangan dan tergantung kepada arahan dari pimpinan. Namun untuk saat ini, peneliti mengusulkan *organizational development specialist* bertanggung jawab terhadap area *assessment dan development, supervisor engagement* bertanggung jawab terhadap area *engagement dan retention, unit head talent mapping* bertanggung jawab terhadap *talent acquisition*.

Keempat adalah rentang kendali. *Organizational development specialist* tidak memiliki bawahan karena jabatan *Organizational Development Specialist* adalah jabatan fungsional. Jabatan fungsional dapat diartikan sebagai jabatan teknis yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada *Organizational Development*. Adapun lokasi kerja Departemen *Organizational Development* sama dengan departemen-departemen lainnya yang berada di bawah Divisi *Human Capital*, yaitu Kantor Pusat PT. X di Jakarta Barat. Bentuk organisasi yang peneliti usulkan adalah bentuk organisasi fungsional. Bentuk organisasi ini memiliki beberapa kelebihan, yaitu pembagian tugas (*distribution of work*) yang jelas, adanya keputusan, dan masing-masing fungsi

keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri sehingga jabatan fungsional tidak dapat dirangkap dengan jabatan lain baik fungsional maupun struktural (Mondy, 2008).

Kelima adalah *rantai komando*. *Organizational development specialist* bertanggung jawab kepada kepala Departemen *Organizational Development* yang secara resmi disebut *Departemen Head Departemen Organizational Development*. *Departemen Head Departemen Organizational Development* bertanggung jawab kepada *Division Head Human Capital*. Sementara itu yang harus dipertimbangkan juga adalah *formalisasi*. Hendaknya *organizational development specialist* memiliki kebebasan yang tinggi dan wewenang khusus untuk melakukan analisa atau investigasi kepada departemen lain di dalam maupun di luar Divisi *Human Capital* dan memiliki akses langsung untuk berdiskusi kepada dewan direksi agar dapat melakukan improvisasi dalam melakukan pekerjaannya. *Development*. Selain itu, tentunya dibutuhkan satu orang pimpinan (kepala) yang bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam Departemen dipegang oleh orang-orang yang benar ahli di bidangnya.

Tipe Organisasi yang peneliti usulkan adalah tipe organisasi piramid. Peneliti memilih tipe organisasi tersebut karena memiliki keunggulan antara lain jarak hubungan antar pimpinan dan pelaksana tugas yang dekat sehingga memungkinkan komunikasi kerja berlangsung cepat karena tidak memerlukan banyak jalur atau saluran yang harus dilewati. Selanjutnya, tipe organisasi piramid memungkinkan para pelaksana tugas mampu mengatasi berbagai masalah karena diberi kesempatan untuk

berkembang.

Bagan organisasi *Departemen Organizational Development* yang peneliti usulkan disebut dengan bagan jabatan, yaitu bagan organisasi yang menggambarkan struktur organisasi dengan menunjukkan sebutan jabatan yang ada dalam organisasi (departemen) tersebut. Kotak bagan yang digunakan berbentuk persegi panjang seperti yang lazimnya digunakan. Garis saluran wewenang yang tegas dan jelas baik secara vertical maupun horizontal menunjukkan hubungan. Peneliti memberikan usulan rancangan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan *Departemen Organizational Development* pada saat ini. Peneliti menyusun rancangan tugas/pekerjaan *Organizational Development Specialist* berdasarkan tiga fungsi utama *Departemen Organizational Development* dan empat area besar pengelolaan *Human Capital* seperti yang telah diuraikan sebelumnya. komunikasi kerja yang langsung diantara

Adapun tugas-tugas *Organizational Development Specialist*, yaitu melakukan

penyusunan dan memperbarui uraian pekerjaan tiap-tiap jabatan agar sesuai dengan tugas yang sebenarnya, merancang struktur organisasi yang sesuai dengan strategi bisnis perusahaan, merancang dan memperbaharui HCIS (*Human Capital Information System*) agar selaras dengan perkembangan dengan perusahaan, melaksanakan proses audit di lingkungan Divisi *Human Capital*, merancang sistem remunerasi dan *job grading* yang sesuai dengan masing-masing jabatan, merancang sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mendorong produktivitas karyawan, menyusun model dan standar kompetensi untuk tiap-tiap jabatan, memetakan jalur karir jabatan berdasarkan kompetensi, dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berkontribusi untuk mendorong implementasi nilai-nilai perusahaan.

Dengan fungsi, tugas, dan jumlah tenaga ahli seperti yang telah dijelaskan di atas, maka struktur organisasi yang peneliti usulkan digambarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi *Organizational Development Departement*

SIMPULAN DAN SARAN

Saat ini diketahui bahwa Divisi *Human Capital* mengalami kelebihan jumlah

karyawan dan ketidakjelasan fungsi departemen-departemen yang ada di dalamnya. Misalnya, beberapa tahun yang

lalu sudah pernah dibentuk Departemen *Organizational Development*. Namun dalam perjalanannya, fungsi departemen ini tidak menyentuh ranah pengembangan organisasi sama sekali, melainkan mengurus CSR (*Corporate Social Responsibility*) dimana departemen tersebut hanya menangani kegiatan yang berkaitan dengan *hobby* (olahraga, fotografi, seni budaya) dan spiritual (program umroh atau wisata rohani, dan pengajian atau *retret*).

Oleh sebab itu, divisi *Human Capital* perlu melakukan pembenahan fungsi-fungsi departemen yang ada di dalam Divisi *Human Capital* melalui penambahan satu departemen baru yang dirasa dapat memperbaiki kondisi Divisi *Human Capital* secara keseluruhan, sehingga fungsi Divisi *Human Capital* sebagai Agen Perubahan yang berperan sebagai poros dalam improvisasi dan pembenahan-pembenahan organisasi dapat terealisasi dengan tepat dan sesuai. Adapun departemen yang akan ditambahkan tersebut adalah *Departemen Organizational Development*. *Departemen Organizational Development* yang dimaksud di sini adalah suatu organisasi (departemen) yang berfungsi memberikan rekomendasi terhadap hasil analisa pengembangan organisasi, meliputi audit pelayanan *Human Capital*, kinerja organisasi, struktur organisasi, penilaian kinerja, struktur gaji, HCIS, dan sebagainya. Oleh sebab itu, untuk mewedahi dan menguraikan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh *Departemen*

Organizational Development, peneliti melakukan intervensi dengan merancang struktur organisasi *Departemen Organizational Development* di bawah Divisi *Human Capital* PT. X.

Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu, hendaknya dilakukan analisis jabatan untuk mengelompokkan deskripsi jabatan *organizational development specialist* sesuai dengan fungsi, tugas, dan wewenangnya, melakukan evaluasi agar dapat diketahui efektivitas penerapan struktur organisasi *Departemen Organizational Development* yang baru dibentuk tersebut, serta *Head Division Human Capital* sebaiknya mensosialisasikan dan memberikan arahan mengenai *Organizational Development Departement* kepada unit kerja lain agar tercipta kerjasama yang baik sehingga *Organizational Development Departement* dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qatawneh, M. I. (2014). "The impact of organizational structure on organizational commitment: A comparison between public and private sector firms in Jordan." *European Journal of Business and Management*, 6(12), 10-38.
- Brown, D. R., & Harvey, D. (2006). *An experiential approach to organization development* 7th edition. New Jersey:

- Prentice Hall.
- Budiasih, Y. (2012). "Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta." *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99-105.
- Burke, W. W. (1994). *Organization development: A process of learning and changing* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organizational development and change*. Boulevard: South-Western Cengage Learning.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organizational development and change*. Boulevard: South-Western Cengage Learning.
- Cummings, T., & Worley, C. (1997). *Organization development and change* (6th ed.). St. Paul, MN: West.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2002). *The fast-track organizational behavior and design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Femi, A.F. (2014). "The impact of communication on workers' performance in slected organisations in Lagoes State, Nigeria." *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19 (8), 75-82.
- French, W. L., & Bell, C. H., Jr. (1998). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M.F. (2014). "Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-10.
- Gaol, J. Y. (2014). *A to Z human capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Gibson, J. L. (2005). *Organizations*. Jakarta: Erlangga.
- Riggion, R.E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology* 6th ed. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadia, A., Salleh, B.M., Kadir, Z.A. & Sanif, S. (2016). "The relationship between organizational and productivity with new dimensions of effective communication flow." *Journal of business and social review in emerging economies*, 2, 34-39.
- Shonubi, A.O., & Akintaro, A. (2016). "The impact of effective communication on organizational performance." *Valley international journal*. 3 (3), 1904-1914.
- Suparlan (1994). *Dasar-dasar manajemen*. Bina Aksara Jakarta.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur & perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.