

INSIGHT
ISSN : 1858-4063
Vol 9, No.1, April 2013

INSIGHT adalah jurnal yang mengkhususkan diri untuk mengkaji masalah-masalah psikologi. Terbit pertama kali bulan September 2005 oleh Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember. Terbit dua kali dalam setahun: bulan April dan Oktober.

Penerbit :

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

Pelindung :

Rektor Universitas Muhammadiyah Jember

Penanggung Jawab:

Nurlaela Widyarini, S.Psi, M.Si

Ketua Redaksi:

Erna Ipak Rahmawati, S.Psi., MA

Dewan Editor:

Istiqomah, S.Psi, M.Si, Psikolog
Iin Ervina, S.Psi, M.Si

Editor Pelaksana :

Panca Kursistin Handayani, S.Psi, Psikolog
Siti Nur'Aini, S.Psi, M.Si

Sirkulasi dan Iklan :

Sumarsono, SH

Alamat Redaksi :

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata 49 Jember. Telp. (0331) 336728,339405. Fax. (0331) 337957
Email: fpsikologi@unmuhjember.ac.id

Redaksi menerima sumbangan tulisan berupa artikel, hasil penelitian maupun resensi buku. Naskah belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah ditulis di atas kertas HVS (A4) 1,5 spasi sepanjang 15-20 halaman dengan ketentuan seperti yang tercantum pada halaman kulit belakang. Redaksi berhak mengedit tulisan tanpa mengubah substansinya. Setiap penulis diharuskan mengirimkan *print out* dan *file* CD.

DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Editorial	iii
Perilaku Prosocial Anak Usia Dini di Sentra Bermain Peran TK Al-Furqan Jember <i>Faiqoh Himmah, Festa Yumpi Rahmanawati</i>	1
Gambaran Pola Komunikasi Orang Tua Dengan Anak Dalam Masa Transisi Sekolah (Ditinjau Dari Perspektif Orang Tua) <i>Istiqomah</i>	16
Hubungan Antara Konformitas Teman Sebaya Dengan Perilaku <i>Bulllying</i> Pada Remaja <i>Teguh Hadi Budiarto, Iin Ervina</i>	31
Peran Konsultasi dan Supervisi dalam Praktek Psikologi <i>Panca Kursistin Handayani</i>	46
Strategi Coping Pada Perempuan Karir Dalam Menghadapi Konflik Peran Ganda <i>Indah Roziah Cholilah, Nurlaela Widyarini</i>	68
Tingkat Pemahaman Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kader Tarbiyah (Studi Kasus Kader Tarbiyah Bondowoso) <i>Danan Satriyo Wibowo</i>	96
Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember <i>Laili Qomariya, Siti Nur'Aini, Erna Ipak Rahmawati</i>	106

EDITORIAL

Jurnal INSIGHT, Volume 9 No.1, April 2013 kali ini memuat 7 (tujuh) tulisan yang merupakan hasil penelitian. Tulisan pada jurnal INSIGHT kali ini mengupas tentang perkembangan pendidikan, psikologi keluarga terkait komunikasi orang tua dan anak, konformitas pada remaja, peranan supervisi dalam praktek psikologi, strategi *coping* dalam menghadapi peran ganda pada perempuan karier, dan psikologi industri & organisasi terkait dukungan organisasi dan *employee engagement*.

Tulisan pertama mengungkap perkembangan perilaku prososial pada anak serta perilaku *attachment* pada ibu. Perilaku prososial merupakan salah satu dasar perkembangan yang harus dimiliki anak, karena sangat diperlukan untuk persiapan diri menjadi anggota kelompok dalam akhir masa kanak-kanak agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang lebih luas. Perkembangan perilaku sosial yang optimal juga mencerminkan *attachment* yang *adekuat* antara ibu dan anak. Kualitas hubungan orang tua dan anak ini juga diharapkan muncul dalam bentuk komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif ini akan menentukan keberhasilan anak dalam beradaptasi dengan masa transisi sekolah.

Pada tulisan ketiga mengupas tentang perilaku kekerasan di dunia remaja yang akhir-akhir ini marak terjadi. Masa remaja memiliki ciri tingkat konformitas yang tinggi diantara teman sebaya, bagaimana perilaku konformitas ini dapat kita pahami lebih jauh, sehingga dapat membentengi remaja dari perilaku *bullying*.

Tulisan keempat berisikan perkembangan dalam permintaan layanan konseling yang menuntut adanya tanggung jawab dalam memberikan layanan yang lebih kompeten dan berkualitas. Tuntutan akan efektivitas dan efikasi terapi serta treatment adalah hal yang melahirkan kebutuhan akan supervisi dan konsultasi, terutama bagi konselor pemula. Dalam bidang kerja klinis, *skill* tingkat tinggi diharapkan didasarkan pada penelitian (*research evidence based*). Hal ini untuk mengantisipasi agar konselor dan terapis dapat memberikan layanan yang lebih baik pada klien.

Tulisan kelima mengupas tentang konflik yang dialami perempuan karir. Konflik yang dihadapi perempuan karir dalam menjalankan kedua perannya berupa *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Time based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yaitu peran berupa permasalahan penjagaan anak ketika ditinggal ke kantor dan jam kerja yang tidak tetap. Sedangkan *strain based conflict* adalah konflik yang terjadi pada saat tekanan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, yaitu adanya tuntutan dalam menyelesaikan tugas rumah dan kantor.

Pada dua tulisan terakhir dibahas tentang individu dalam perilaku berorganisasi. *Organization Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi yang mendalam dari individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organization Citizenship Behavior (OCB)* melibatkan perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Salah satu aspek penting dan fundamental dalam sebuah organisasi adalah loyalitas dan rasa kebersamaan dari semua komponen dalam organisasi. Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas anggota organisasi akan menjadi hal yang sia-sia.

PETUNJUK PENGIRIMAN NASKAH INSIGHT

Naskah-naskah yang diterima redaksi INSIGHT akan dipertimbangkan pemuatannya berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Naskah bersifat ilmiah, berupa kajian atas masalah-masalah yang berkembang dalam masyarakat; gagasan-gagasan orisinal; ringkasan hasil penelitian; resensi buku atau bentuk tulisan lainnya yang dipandang bisa memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi.
2. Naskah yang berisi laporan penelitian harus memenuhi sistematika berikut: (1) judul, (2) nama pengarang, asal instansi, dan alamat email, (3) abstrak, maksimal 250 kata termasuk kata kunci, (4) pendahuluan yang memuat pula telaah pustaka (5) metode penelitian, (6) hasil dan pembahasan serta memuat kesimpulan dan saran, (7) daftar pustaka.
3. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia dan atau bahasa Inggris yang memenuhi kaidah-kaidah penulisan bahasa Indonesia/Inggris yang baik dan benar.
4. Naskah diketik dengan menggunakan times new roman 12, margin atas dan kiri 4 cm, margin bawah dan kanan 3 cm, pada kertas (A4), 1,5 spasi, dengan panjang naskah berkisar 15-20 halaman.
5. Setiap kutipan harus menyertakan sumbernya yang ditulis pada akhir kutipan dengan meletakkannya dalam tanda kurung. Sumber kutipan harus memuat nama pengarang dan tahun penerbitaan.
6. Setiap naskah harus disertai dengan daftar pustaka atau referensi, terutama yang digunakan sebagai bahan acuan langsung. Daftar pustaka tersebut dibuat secara alfabetis dengan memuat unsur-unsur berikut ini secara berurutan: (1) nama penulis (dimulai dengan nama keluarga, nama depan disingkat), (2) tahun penerbitan, (3) judul buku/majalah/jurnal, (4) kota tempat penerbitan, dan (5) nama penerbit.
APA. 2000. *Diagnostical & statistical manual of mental disorder. (4th ed). Text revision (DSM-IV-TR TM)*. Whashington, DC: American Psychitaric Association.
Banse, R. (2004). Adult attachment and marital satisfaction: Evidance for dyadic configuration effects. *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(2). 273-282.
7. Penulis naskah/artikel harus menyertakan riwayat hidup singkat yang berisi tentang identitas diri, riwayat pekerjaan, karya-karya ilmiah yang dimiliki, pertemuan ilmiah yang pernah diikuti, atau hal-hal lain yang spesifik yang dianggap penting.
8. Setiap naskah dikirim ke Redaksi INSIGHT dalam bentuk *print out* dan CD.
9. Naskah yang sampai di redaksi akan:
 - a. Diterima tanpa perbaikan; atau
 - b. Diterima dengan perbaikan; atau
 - c. Dikembalikan karena kurang memenuhi syarat.
10. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan kepada penulisnya apabila disertai perangko.

**PERILAKU PROSOSIAL ANAK USIA DINI
DI SENTRA BERMAIN PERAN TK AL-FURQAN JEMBER**

Faiqotul Himmah, Festa Yumpi Rahmanawati

festa.bunga@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Perilaku prososial merupakan salah satu dasar perkembangan yang harus dimiliki anak, karena sangat diperlukan untuk persiapan diri menjadi anggota kelompok dalam akhir masa kanak-kanak agar mampu beradaptasi dengan lingkungan yang lebih luas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan mengidentifikasi perilaku prososial anak usia dini di Sentra Bermain Peran. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel tunggal, yaitu perilaku prososial anak usia dini. Perilaku prososial yang dimaksud dalam penelitian ini, mengacu pada karakteristik perilaku prososial menurut Damon, Hurlock, dan Kurikulum pendidikan TK Al-Furqan Jember. Pengambilan subyek menggunakan teknik *stratified random sampling*.

Perilaku prososial yang muncul pada anak usia dini ketika di sentra bermain peran adalah kerjasama, persaingan, kemurahan hati, hasrat akan penerimaan sosial, simpati, empati, ketergantungan, sikap santun, peduli, meniru, dan perilaku kelekatan.

Kata kunci: Perilaku prososial, anak usia dini, sentra bermain peran.

A. PENDAHULUAN

Perilaku prososial merupakan salah satu dasar perkembangan yang harus dimiliki anak, karena sangat diperlukan untuk persiapan diri menjadi anggota kelompok dalam akhir masa kanak-kanak nantinya serta untuk beradaptasi dengan lingkungan yang lebih luas.

Zulkaida (2011) menyebutkan ada beberapa cara yang dapat digunakan dalam mensosialisasikan perilaku prososial kepada anak. Pertama, melalui pengalaman langsung, dimana pengalaman ini berkaitan dengan adanya penguatan yaitu dengan diberikannya ganjaran atau hukuman terhadap suatu perilaku prososial yang dilakukan (*reinforcement theory*). Kedua, melalui

pengalaman tidak langsung, yaitu meliputi adanya proses pengamatan dan peniruan. Cara ini berkaitan dengan model-model yang diamati dan akan ditiru oleh anak. Ketiga, pembentukan ideologi yang diterima dan dipelajari anak seperti pemberian perintah secara teratur, nasehat atau bimbingan mengenai pentingnya perilaku prososial, yang pada akhirnya diharapkan nilai-nilai itu terinternalisasi pada diri anak. Keempat, membiasakan anak untuk berperilaku prososial kepada semua orang, yang dimulai terhadap anggota kelompok atau orang-orang terdekatnya sampai akhirnya anak dapat menunjukkan perilaku prososial kepada orang-orang dalam lingkungan yang lebih luas.

Seperti yang dikemukakan Zulkaida (2011) dalam penelitiannya, cara untuk mensosialisasikan perilaku prososial pada anak dapat dilakukan melalui pengalaman tidak langsung, yaitu meliputi adanya proses pengamatan dan peniruan. Cara ini berkaitan dengan model-model yang akan diamati dan ditiru oleh anak, dimana cara ini dinamakan pula dengan dramatisasi atau bermain peran.

Sebagai contoh, berdasarkan pengamatan awal peneliti, ada empat anak dalam satu sudut permainan rumah tangga, mereka harus berbagi tugas agar permainan berjalan lancar dan mengupayakan agar tak berebut mainan. Selama kurang lebih lima belas menit pertama sekelompok anak tersebut sedang berbagi peran dan saling membantu untuk menggunakan properti yang akan digunakan dalam bermain peran. Manfaat yang didapat oleh anak ketika mereka berperilaku tersebut yaitu anak mampu berkomunikasi dengan teman sekelompoknya dengan berkompromi menentukan peran yang dimainkan. Selain itu, mereka juga mampu untuk menolong teman yang kesulitan ketika menggunakan properti yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin merumuskan masalah: (1) Perilaku prososial apa saja yang muncul pada anak usia dini ketika di sentra bermain peran; (2) Perilaku prososial apa yang paling banyak muncul pada anak usia dini di sentra bermain peran. Penelitian ini juga memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bentuk-bentuk perilaku prososial anak usia dini di sentra bermain peran.

1. Perilaku Prososial

Baron & Byrne (2004) menjelaskan perilaku prososial sebagai segala tindakan apapun yang menguntungkan orang lain. William (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2009) membatasi perilaku prososial sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis. Perilaku prososial dalam hal ini dapat dikatakan bertujuan untuk membantu meningkatkan *well being* orang lain. Menurut Hurlock (1978) perilaku prososial pada anak muncul sejak usia 2 hingga 6 tahun, anak belajar melakukan hubungan sosial dan bergaul dengan orang di luar lingkungan rumah yang sebaya. Mereka melakukan perilaku prososial dimulai dengan belajar menyesuaikan diri dan bekerjasama dalam kegiatan bermain dan sejak usia 3 atau 4 tahun perilaku prososial semakin meningkat karena pada usia itu anak mulai bermain dengan kelompoknya. Peningkatan perilaku prososial cenderung lebih dominan pada masa anak-anak awal. Hal ini disebabkan oleh pengalaman sosial yang semakin bertambah, dan anak-anak mempelajari pandangan pihak lain terhadap perilaku mereka dan bagaimana pandangan tersebut mempengaruhi tingkat penerimaan dari kelompok teman sebaya.

Menurut Eisenberg dan Wang (dalam Santrock, 2007) faktor pendorong utama munculnya perilaku prososial pada anak dimotivasi oleh adanya sikap *altruism* yaitu ketertarikan dalam membantu orang lain yang muncul dari hati nurani tanpa pamrih. Namun, banyak pendapat bahwa sikap *altruism* sebenarnya dimotivasi oleh norma resiprokal, yaitu kewajiban membalas bantuan dengan bantuan lain atau pamrih. Perilaku prososial yang dilandasi norma resiprokal dan *altruism* adalah perilaku berbagi.

Damon (dalam Santrock, 2007) menyebutkan bahwa perilaku prososial yang berkembang pada anak adalah sikap berbagi dan adil. Sejalan dengan pernyataan Damon (dalam Santrock, 2007), menyatakan pula dalam hasil penelitiannya bahwa perilaku prososial yang berkembang pada anak, yaitu : berbagi, membantu, dan menenangkan.

Hurlock (1978) menjelaskan pola perilaku prososial pada awal masa anak-anak meliputi: kerja sama, persaingan, kemurahan hati, hasrat akan penerimaan sosial, simpati, empati, ketergantungan, sikap ramah, sikap tidak mementingkan diri sendiri, meniru, dan perilaku kelekatan (*attachment behaviour*).

2. Perkembangan Anak

Pada anak sendiri terhadap beberapa aspek perkembangan, diantaranya perkembangan pada aspek-aspek berikut ini:

1. Perkembangan Motorik

Hurlock (1978) menyatakan bahwa perkembangan motorik berkaitan erat dengan penyesuaian sosial dan pribadi anak. Perkembangan motorik yang baik turut menyumbang bagi penerimaan anak dan menyediakan kesempatan untuk mempelajari keterampilan sosial

2. Perkembangan Sosial

Menurut Hurlock (1978) secara normal, semua anak menempuh tahap sosialisasi pada usia yang kurang lebih sama. Kurangnya kesempatan untuk melakukan hubungan sosial untuk belajar bergaul secara baik dengan orang lain akan menghambat perkembangan sosial yang normal

3. Perkembangan Emosi

Terdapat 6 tonggak yang menjadi dasar dalam tahapan tumbuh kembang (Greenspan dan Wieder, 2006): regulasi diri dan minat pada dunia sekitar (semua usia), keakraban (3-6 bulan), komunikasi 2 arah (6-8 bulan), komunikasi kompleks, gagasan emosional (30 bulan), dan berpikir emosional (36 bulan).

4. Perkembangan Kognitif

Menurut Piaget (dalam Santrock, 1995): sensori motor, pra operasional, operasional konkrit, operasional formal.

3. Bermain

Definisi bermain menurut Vygotsky (dalam Tedjasaputra, 2001), menyebutkan bahwa bermain seperti "kaca pembesar" yang dapat menelaah kemampuan baru dari anak yang bersifat potensial sebelum diaktualisasikan dalam situasi lain, khususnya dalam kondisi formal di sekolah. Pandangan Vygotsky mengenai bermain bersifat menyeluruh, dalam pengertian selain untuk

perkembangan kognisi, bermain juga mempunyai peran penting bagi perkembangan sosial dan emosi anak. Menurut Vygotsky dalam bermain ada tiga aspek yang saling berhubungan dalam bermain, khususnya bermain pura-pura, yaitu: kognisi, sosial, dan emosi.

4. Bermain Pura-Pura (Peran)

Anak memainkan peran penting ketika bermain peran. Anak akan menirukan karakter yang dikaguminya dalam kehidupan nyata/media massa/ ingin menyerupainya. Menurut Hurlock (1978) minat bermain pada anak-anak terjadi pada waktu yang relatif singkat. Bermain drama atau pura-pura sangat mempengaruhi penyesuaian pribadi dan sosial anak. Mereka belajar memandang situasi dan kerangka lain (*frame of reference*) orang yang ditiru dalam permainannya. Hal ini membantu mereka mengembangkan wawasan sosial dan wawasan diri.

Erikson (dalam Arriyani dan Wismiarti, 2010) mengatakan bahwa bermain peran ada dua, yaitu:

a) Main Peran Besar atau makro, adalah bermain peran dengan menggunakan ukuran sesungguhnya, anak dapat menggunakan alat tersebut pada kegiatan bermainnya. Di sentra ini anak dapat mengekspresikan ide-idenya dengan *gesture* memerankan seseorang atau sesuatu.

Contoh: mengaduk-aduk pasir dalam mangkuk untuk berpura-pura membuat kue, atau dengan objek kursi digunakan sebagai mobil.

b) Main Peran Kecil atau mikro, adalah bermain peran dengan menggunakan alat bermain atau benda berukuran kecil atau mini.

Contoh: boneka orang, binatang, rumah boneka.

Permainan drama dimulai sekitar tahun kedua ketika anak-anak bermain dengan mainannya seolah-olah merupakan orang atau hewan sebenarnya. Mereka bereaksi terhadap mainan dengan cara yang diamatinya dari orang dewasa atau reaksi anak yang lebih besar terhadap orang atau hewan yang mereka bayangkan. Secara bertahap seiring dengan meningkatnya kemampuan intelektual mereka, dramatisasinya menjadi lebih rinci dan rumit.

Domain-domain yang ditingkatkan pada perkembangan anak melalui pengalaman main peran menurut Arriyani dan Wismiarti (2010), yaitu:

1. Domain Estetik

Fokus perkembangan:

- a) Mendapatkan kesenangan dari sesuatu
- b) Stimulasi
- c) Kecakapan untuk memahami, misalnya persoalan, dll
- d) Kepuasan

2. Domain Afeksi

Fokus perkembangan:

- a) Rasa Percaya
- b) *Autonomy*/kemandirian
- c) Inisiatif/arahan diri
- d) Industri (kerja keras, tekun, dan rajin dalam pekerjaan)
- e) Konsep diri
- f) *Self-esteem*

3. Domain Kognisi

Fokus perkembangan:

- a) Persepsi
- b) *Physical knowledge*
- c) *Logical mathematical knowledge*
- d) *Representational knowledge*
- e) *Critical thinking skills*
- f) *Conventional social knowledge*

4. Domain Bahasa

Fokus perkembangan:

- a) Keterampilan mendengar
- b) *Receptive language*/keterampilan bahasa dapat dipahami
- c) *Expressive language*/bahasa yang diucapkan atau yang ditampilkan
- d) Menulis
- e) Membaca

5. Domain Psikomotor

Fokus perkembangan:

- a) Perkembangan fisik: Kesadaran pada tubuh, perkembangan motorik kasar, perkembangan motorik halus
- b) Kesehatan fisik

6. Domain Sosial

Fokus perkembangan:

- a) Keterampilan-keterampilan sosial
- b) Sosialisasi

B. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel tunggal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku prososial anak usia dini.

Perilaku prososial yang berkembang dalam penelitian ini, mengacu pada karakteristik perilaku prososial menurut Damon, Hurlock, dan Kurikulum pendidikan TK Al-Furqan Jember, diantaranya:

1. Kerjasama

Berbagi peran, melayani teman, memainkan peran bersama teman, menyiapkan alat yang akan dibuat bersama teman, membuat mainan bersama teman, menata alat main bersama teman, mengatur barisan bersama teman saat bermain, merapikan alat main bersama teman.

2. Persaingan

Berburu cepat menjawab pertanyaan, berebut mengacungkan tangan saat menjawab pertanyaan, meneriakkan jawaban, beradu cepat mengambil alat main, beradu cepat menuju ustadzah selesai kegiatan, bermain dengan cepat, melayani teman dengan cepat, memanggil ustadzah saat selesai kegiatan.

3. Kemurahan Hati

Berpura-pura memberikan makanan minuman pada teman, saling meminjamkan alat main yang ada dalam ruangan.

4. Hasrat akan penerimaan Sosial

Mendekati orang yang diajak berbicara, mengacungkan tangan saat akan bercerita, bercerita kegiatan atau pengalaman.

5. Simpati

Membantu teman yang kesulitan saat kegiatan, memberikan informasi pada teman yang kesulitan, mendekati teman yang diajak berbicara

6. Empati

Memperhatikan orang yang bercerita, diam saat ada teman atau ustadzah yang bercerita, tersenyum dan tertawa saat mendengarkan cerita lucu atau bahagia, mengkrenyitkan dahi saat mendengarkan cerita sedih.

7. Ketergantungan

Mendekati ustadzah saat butuh bantuan, menarik baju orang lain saat butuh bantuan, memanggil ustadzah saat butuh bantuan.

8. Sikap Santun

Mengucapkan permisi saat akan duduk dengan menggeser tempat teman, mengucapkan permisi saat akan berbicara pada teman, membungkukkan badan saat melewati barisan teman, memberikan tangan kanan pada teman untuk meminta maaf, berterimakasih setelah mendapat bantuan, berterimakasih setelah menerima sesuatu, memberikan senyum saat lewat di depan teman, membalas senyum orang lain, mendekati orang yang akan diajak berbicara, melambaikan tangan pada orang yang akan diajak berbicara, berbicara dengan intonasi yang tepat

9. Peduli

Berbaris saat menunggu giliran, duduk saat menunggu giliran, mendekati teman yang sedang bermain, melihat teman yang melakukan kegiatan terlebih dahulu, menggunakan alat main yang ada di ruangan bersama dan bergantian (bertukar mainan).

10. Meniru

Mengikuti gerakan tangan ustadzah, mengikuti gerakan kaki ustadzah, menggerakkan kepala seperti utadzah, bernyanyi bersama teman, bernyanyi dengan bertepuk tangan, menggerakkan anggota tubuh saat menyanyi.

11. Perilaku Kelekatan

Duduk di dekat teman, bermain dengan teman-teman yang berperan berbeda, berbaris dengan semua teman, menggandeng tangan teman, bersama beberapa teman tertentu dalam beberapa waktu (sahabat), mendekati orang lain saat membutuhkan, menggandeng tangan orang lain (selain ustadzah), menyandarkan tubuh pada orang lain (selain ustadzah), meletakkan siku pada orang lain (selain ustadzah), duduk di samping orang lain (selain ustadzah), bercerita pada orang lain.

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*. Pengambilan subyek menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* atau Sampel Acak Distratifikasikan. Peneliti mengundi kelompok yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

Penyusunan *Guide* Observasi dalam penelitian ini, peneliti mengkaji beberapa teori, diantaranya kajian teori Hurlock, Eisenberg dkk (dalam Santrock), dan kurikulum pendidikan TK Al-Furqan Jember. Kemudian, peneliti menggabungkan dalam bentuk tabel-tabel untuk dilakukan observasi di lapangan dengan tujuan agar sesuai dengan kebutuhan di sentra main peran.

Berdasarkan pada kajian teori Hurlock, Damon dkk, Kurikulum Pendidikan TK Al-Furqan Jember, serta observasi peneliti menggunakan modifikasi ketiganya karena mempertimbangkan *content validity* dan catatan selama di lapangan. Analisis dalam penelitian perilaku prososial anak usia dini ini menggunakan analisis distribusi frekuensi tunggal. Distribusi frekuensi menurut Winarsunu (2007) merupakan suatu cara untuk meringkas serta menyusun sekelompok data mentah (*raw data*) yang diperoleh dari penelitian, dengan didasarkan pada distribusi penyebaran nilai variabel dan frekuensi individu yang terdapat pada nilai variabel tersebut. Distribusi frekuensi tunggal dicirikan dengan tidak adanya pengelompokan nilai-nilai variabel.

Rumus:

$$\text{Prosentase (\%)} = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f : Jumlah subyek yang ada pada kategori tertentu

N : Frekuensi total atau keseluruhan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Data Penelitian

Aspek	No	Item Perilaku	Y	% tase	T	% tase
1.	Kerjasama					
	1	Berbagi peran	31	86.11%	5	13.89%
	2	Melayani Teman	33	91.67%	3	8.33%
	3	Memainkan peran bersama teman	33	91.67%	3	8.33%
	4	Menyiapkan alat yang akan dibuat bersama teman	22	61.11%	14	38.89%
	5	Membuat mainan bersama teman	34	94.44%	2	5.56%
	6	Menata alat main bersama teman	26	72.22%	10	27.78%
	7	Mengatur barisan bersama teman saat bermain	22	61.11%	14	38.89%
8	Merapikan alat main bersama teman	27	75.00%	9	25.00%	
2.	Persaingan					
	1	Berburu cepat menjawab cepat pertanyaan	17	47.22%	19	52.78%
	2	Berebut mengacungkan tangan saat menjawab pertanyaan	18	50.00%	18	50.00%
	3	Mendekati ustadzah	33	91.67%	3	8.33%
	4	Meneriakkan jawaban	23	63.89%	13	36.11%
	5	Beradu cepat mengambil alat main	23	63.89%	13	36.11%
	6	Beradu cepat menuju ustadzah selesai kegiatan	22	61.11%	14	38.89%
	7	Bermain dengan cepat	20	55.56%	16	44.44%
	8	Melayani teman dengan cepat	24	66.67%	12	33.33%
9	Memanggil ustadzah saat selesai kegiatan	28	77.78%	8	22.22%	
3.	Kemurahan Hati					
	1	Berpura-pura memberikan makanan dan minuman pada teman	23	63.89%	13	36.11%
	2	Saling meminjamkan alat main yang ada dalam ruangan	33	91.67%	3	8.33%

Bersambung

Sambungan tabel 1

4.	Hasrat akan penerimaan sosial				
1	Mendekati orang yang diajak berbicara	36	100.00%	0	0.00%
2	Mengacungkan tangan saat akan bercerita	19	52.78%	17	47.22%
3	Bercerita kegiatan atau pengalaman	25	69.44%	11	30.56%
5.	Simpati				
1	Membantu teman yang kesulitan saat kegiatan	33	91.67%	3	8.33%
2	Memberikan informasi pada teman yang kesulitan	33	91.67%	3	8.33%
3	Mendekati teman yang diajak berbicara	35	97.22%	1	2.78%
6.	Empati				
1	Memperhatikan orang yang bercerita	34	94.44%	2	5.56%
2	Diam saat ada teman ataustadzah yang bercerita	30	83.33%	6	16.67%
3	Tersenyum dan tertawa saat mendengarkan cerita lucu atau bahagia	31	86.11%	5	13.89%
4	Mengrenyitkan dahi saat mendengarkan cerita sedih	23	63.89%	13	36.11%
7.	Ketergantungan				
1	Mendekati ustadzah saat butuh bantuan	33	91.67%	3	8.33%
2	Menarik baju orang lain saat butuh bantuan	16	44.44%	20	55.56%
3	Memanggil ustadzah saat butuh bantuan	27	75.00%	9	25.00%
8.	Sikap Santun				
1	Mengucapkan permisi saat akan duduk dengan menggeser tempat teman	10	27.78%	26	72.22%
2	Mengucapkan permisi saat akan berbicara pada teman	3	8.33%	33	91.67%
3	Membungkukkan badan saat melewati barisan teman	9	25.00%	27	75.00%
4	Memberikan tangan kanan pada teman untuk meminta maaf	33	91.67%	3	8.33%
5	Berterimakasih setelah mendapat bantuan	31	86.11%	5	13.89%
6	Berterimakasih setelah menerima sesuatu	33	91.67%	3	8.33%
7	Memebrikan senyum saat lewat di depan teman	18	50.00%	18	50.00%

Bersambung					
Sambungan tabel 1					
	8	Membalas senyum orang lain	33	91.67%	3 8.33%
	9	Mendekati orang yang diajak berbicara	36	100.00%	0 0.00%
	10	Melambatkan tangan pada orang yang akan diajak berbicara	23	63.89%	13 36.11%
	11	Berbicara dengan suara lirih	27	75.00%	9 25.00%
9.		Peduli			
	1	Berbaris saat menunggu giliran	31	86.11%	5 13.89%
	2	Duduk saat menunggu giliran	16	44.44%	20 55.56%
	3	Mendekati teman yang melakukan kegiatan terlebih dahulu	31	86.11%	5 13.89%
	4	Melihat teman yang melakukan kegiatan terlebih dahulu	26	72.22%	10 27.78%
	5	Menggunakan alat main yang ada di ruangan bersama dan bergantian (bertukar mainan)	34	94.44%	2 5.56%
10.		Meniru			
	1	Mengikuti gerakan tangan ustadzah	34	94.44%	2 5.56%
	2	Mengikuti gerakan kaki ustadzah	32	88.89%	4 11.11%
	3	Menggerakkan kepala seperti ustadzah	32	88.89%	4 11.11%
	4	Bernyanyi bersama teman	28	77.78%	8 22.22%
	5	Bernyanyi dengan bertepuk tangan	25	69.44%	11 30.56%
	6	Menggerakkan anggota tubuh saat menyanyi	18	50.00%	18 50.00%
11.		Perilaku Kelekatan			
	1	Duduk di dekat teman	35	97.22%	1 2.78%
	2	Bermain dengan teman-teman yang berperan berbeda	31	86.11%	5 13.89%
	3	Berbaris dengan semua teman	36	100.00%	0 0.00%
	4	Menggandeng tangan teman	32	88.89%	4 11.11%
	5	Memiliki sahabat	34	94.44%	2 5.56%
	6	Mendekati orang lain saat membutuhkan	34	94.44%	2 5.56%
	7	Menggandeng tangan orang lain (selain ustadzah)	23	63.89%	13 36.11%
	8	Menyandarkan tubuh pada orang lain (selain ustadzah)	11	30.56%	25 69.44%
	9	Meletakkan siku pada orang lain (selain ustadzah)	16	44.44%	20 55.56%
	10	Duduk di samping orang lain (selain ustadzah)	30	83.33%	6 16.67%
	11	Bercerita pada orang lain	33	91.67%	3 8.33%

**Tabel 2. Prosentase Kemunculan Perilaku Prososial Anak Usia Dini
Di Sentra Bermain Peran TK Al-Furqan Jember**

No.	Perilaku	Y	Y%	T	T%
1	Kerjasama	228	10%	60	3%
2	Persaingan	208	9%	116	5%
3	Kemurahan Hati	56	2%	16	1%
4	Hasrat akan Penerimaan Sosial	80	3%	28	1%
5	Simpati	101	4%	7	0%
6	Empati	118	5%	26	1%
7	Ketergantungan	76	3%	32	1%
8	Sikap Santun	256	11%	140	6%
9	Peduli	138	6%	42	2%
10	Meniru	169	7%	47	2%
11	Perilaku Kelekatan	315	13%	81	3%
	ΣY	1745	75%	595	25%
	ΣT	595			
	ΣYT	2340			

Dari penelitian yang telah dilakukan ditemukan penjelasan terhadap masalah yang ingin diketahui, yaitu:

1. Perilaku prososial yang muncul pada anak usia dini ketika di sentra bermain peran adalah kerjasama, persaingan, kemurahan hati, hasrat akan penerimaan sosial, simpati, empati, ketergantungan, sikap santun, peduli, meniru, dan perilaku kelekatan.
2. Perilaku prososial yang paling banyak muncul ketika di sentra bermain peran, yaitu: perilaku kelekatan. Berikut tercantum urutan perilaku prososial yang dilakukan anak usia dini ketika di sentra bermain peran:
 1. Perilaku kelekatan
 2. Sikap santun
 3. Kerjasama

4. Persaingan
5. Meniru
6. Peduli
7. Empati
8. Simpati
9. Hasrat penerimaan sosial dan ketergantungan
10. Kemurahan hati

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada anak usia dini di sentra bermain peran dengan jumlah sampel 36 anak dari jumlah populasi 120 anak didapatkan bahwa semua perilaku prososial itu muncul dan yang membedakan hanyalah persentasenya saja. Berikut peneliti paparkan ranking perilaku prososial yang dilakukan anak usia dini ketika di sentra bermain peran:

1. Perilaku Kelekatan mendapatkan prosentase = 13%
2. Sikap santun dengan prosentase = 11%
3. Kerjasama dengan prosentase = 10%
4. Persaingan dengan prosentase = 9%
5. Meniru dengan prosentase = 7%
6. Peduli dengan prosentase = 6%
7. Empati dengan prosentase = 5%
8. Simpati dengan prosentase = 4%
9. Hasrat penerimaan sosial dan ketergantungan dengan prosentase yang sama, yaitu = 3%
10. Kemurahan Hati dengan prosentase = 2%

Berdasarkan hasil penelitian, instansi diharapkan memaksimalkan kembali proses pengajaran yang ada di sentra main peran, dengan mengembangkan beberapa indikator pengamatan perilaku secara spesifik yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan anak usia dini, agar anak yang bermain di sentra main peran tetap merasa senang dan bahagia, karena kebahagiaan akan menjadi faktor pemicu meningkatnya perilaku prososial pada anak usia dini.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengambil tema serupa dan hendak menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, diharapkan:

1. Memperbaiki penggunaan teori perilaku prososial persaingan, ketergantungan dan perilaku kelekatan karena dalam definisi ini belum ada kejelasan konsep sehingga ada kesulitan untuk menuangkan dalam perilaku nyata dan hal itu membuat peneliti mengalami kesulitan untuk mengkaitkan antara konsep dan perilaku nyata.
2. Peneliti berharap akan ada penelitian lanjutan terkait bentuk-bentuk perilaku prososial yang diperoleh langsung dari pengamatan di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arriyani, W. (2010). *Panduan sentra untuk PAUD: Sentra main peran*. Jakarta: Sekolah Al-Falah
- Byrne. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga
- Dayakisni, T., Hudaniah. (2009). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press
- Greenspan, I., Wieder. (2006). *The child with special needs*. Jakarta: Yayasan Ayo Main
- Hurlock, E. (1978). *Perkembangan anak Jilid 1 ed.6*. Jakarta Erlangga
- Santrock, J.W. (1995). *Lifes span development Jilid 1 ed.5*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2007). *Perkembangan anak Jilid 2 ed.11*. Jakarta: Erlangga
- Winarsunu, T. (2007). *Satatistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press
- Zulkaida. (2011). *Sosialisasi perilaku prososial pada anak. Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

**GAMBARAN POLA KOMUNIKASI ORANG TUA DENGAN ANAK
DALAM MASA TRANSISI SEKOLAH
(Ditinjau Dari Perspektif Orang Tua)**

Istiqomah

istiqomah@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Mencermati pentingnya peran orang tua dalam masa transisi sekolah, maka keterlibatan orang tua dalam mengembangkan komunikasi relevan untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menggambarkan pola komunikasi orang tua dengan anak; 2) Mendapatkan gambaran keterbukaan komunikasi orang tua dengan anak, kemampuan mendengarkan anak, dan keterbukaan anak dalam mengekspresikan emosi mereka terhadap orang tua.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini mempergunakan sampel populasi (N=39). Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah: orang tua (ibu) dari siswa SD kelas 1, usia anak mereka antara 6-7 tahun, rata-rata bekerja dengan latar belakang pendidikan rata-rata sarjana. Alat ukur yang dipergunakan adalah *Parent-Child Communication Scale*. Skala ini diadaptasi dari *Revised Parent-Adolescent Communication Form yang digunakan di Pittsburgh Youth Study*.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa sebanyak 24 orang tua (61,5%) mempersepsi pola komunikasi mereka dengan anak sudah cukup efektif, 5 orang tua (12,8%) mempersepsi kurang efektif, dan 10 orang tua (25,7%) mempersepsi sangat efektif.

Kata kunci: *Pola komunikasi orang tua, transisi sekolah anak*

A. PENDAHULUAN

Setiap anak membutuhkan stimulasi dalam proses tumbuh kembang mereka. Stimulasi yang didapatkan anak, baik yang positif maupun negatif akan membawa konsekuensi panjang terhadap keseluruhan aspek tumbuh kembang anak. Dewasa ini kesadaran mengenai pentingnya proses stimulasi ini mulai berkembang dimasyarakat, khususnya pada periode awal tumbuh kembang anak. Pemahaman tentang stimulasi tumbuh kembang ini, pelan tapi pasti juga

menumbuhkan kesadaran pada masyarakat tentang pentingnya memahami dan mendampingi proses transisi dalam memasuki dunia sekolah guna mencapai kondisi siap sekolah pada anak (*school readiness*) (Janus & Offord, 2000).

Pada proses-proses awal mengenali kesiapan sekolah pada anak secara formal dilakukan dengan mempergunakan tes kesiapan sekolah. Sejauh ini tes kesiapan sekolah yang dikembangkan tampak lebih memfokuskan pada aspek kognitif anak. Kondisi ini semakin memperkuat persepsi orang tua maupun guru tentang kesiapan sekolah. Sampai saat ini masih banyak kita temui bahwa orang tua masih menuntut anak untuk mampu menulis dan membaca sebagai indikasi awal kesiapan anak mereka untuk memasuki sekolah. Persepsi ini pada akhirnya berdampak pada tidak seimbangya proses stimulasi yang diterima oleh anak.

Pada perkembangannya pemahaman tentang kesiapan sekolah mulai berubah, penekanan terhadap keterampilan akademis tidak lagi dilakukan oleh guru. Hal ini mengacu pada beberapa penelitian yang menggambarkan bahwa perkembangan sosial dan emosional anak merupakan dasar bagi pencapaian kesuksesan anak di sekolah (Katz and Chard, 1993; Schweinhart et al., 1993) (dalam Wright, et.al., 2000).

Merujuk pada perspektif baru tentang kesiapan sekolah pada anak, maka penting untuk menyadari bahwa menciptakan kondisi maupun situasi transisi yang lancar dan adaptif merupakan dasar dari tercapainya kesiapan sekolah pada anak. Sebagaimana digambarkan oleh Broström (2000) bahwa proses transisi ini penting dan krusial dirasakan dan dijalani oleh anak. Pada dasarnya seorang anak yang pertama kali memasuki sekolah berharap mendapatkan kegembiraan, meskipun tidak jarang pula disertai dengan berbagai tingkat ketegangan dan kecemasan. Pada akhirnya orang tua dan guru menyadari pentingnya membantu anak-anak melalui transisi memasuki sekolah ini secara baik. Transisi yang baik membantu anak-anak merasa aman, santai, dan nyaman di lingkungan baru mereka. Tujuan mendasar dari transisi sekolah secara baik ini adalah untuk membantu anak-anak merasa nyaman di sekolah.

Anak sendiri mengungkapkan bahwa mereka merasa nyaman ketika ketika berhasil melakukan adaptasi terhadap tantangan di sekolah, baik sosial maupun

akademik. Perasaan nyaman ini sangat penting untuk pembelajaran dan perkembangan anak, serta merupakan kondisi yang mendasar dalam kesinambungan pencapaian kesejahteraan psikologis anak. Penelitian terkait transisi masuk sekolah menunjukkan bahwa anak-anak yang merasa nyaman, santai, akan menyesuaikan diri jauh lebih baik dibandingkan anak yang tidak merasa nyaman (Broström, 2000). Proses transisi awal terhadap periode sekolah amatlah krusial. Mengingat kegagalan tahapan sekolah diyakini berdampak tidak hanya pada anak, melainkan juga bagi keluarga, dan bahkan masyarakat.

Proses anak melalui masa transisi ini memerlukan dukungan dari beberapa pihak, utamanya orang tua dan guru. Mengingat proses transisi ini dipersepsi secara beragam oleh anak, dan tidak sedikit anak yang mengungkapkan merasakan kegugupan menghadapi masa transisi tersebut. Studi yang dilakukan Bostrom (2000) terhadap 565 anak di Denmark sejak tahun 1995 menunjukkan bahwa 12% ditandai dengan adanya perasaan tidak aman dan kegelisahan dalam masa transisi di sekolah. Selanjutnya digambarkan 24% anak membayangkan dalam memasuki sekolah, ditandai dengan bayangan guru yang akan memarahi, yang memerintahkan anak-anak untuk duduk dan diam. Lebih mengkhawatirkan lagi ditemukan kenyataan, bahwa di antara 19% kecemasan yang dikemukakan, 5% dari anak-anak membayangkan sekolah sebagai suatu tempat yang otoriter di mana guru memiliki kekuatan dan menggunakan kekuatannya untuk menindas anak. Penelitian tersebut menggambarkan bahwa anak memiliki gambaran tentang sekolah dari orang sekitar mereka. Bukan hanya dari orang tua dan guru, anak juga mendapatkan cerita sekolah dari budaya mereka pada umumnya.

Perasaan-perasaan negatif yang menyertai proses transisi sekolah anak harus diatasi dengan cepat, sehingga pada akhirnya anak memasuki periode sekolah dengan perasaan yang positif. Bantuan yang utama diharapkan datang dari orang tua, berikutnya guru. Bantuan dapat dilakukan melakukan mengembangkan interaksi dan keterlibatan melalui komunikasi yang efektif antara anak dan orang tua. Suryadi (2010) menjelaskan bahwa komunikasi yang dijalin antara orang tua dan anak serta guru dilingkungan rumah maupun sekolah mereka memiliki pengaruh terhadap perkembangan anak, diantaranya kemampuan

berpikir kreatif. Terbuktinya pengaruh positif dari komunikasi tersebut, pada akhirnya menempatkan proses komunikasi menjadi faktor yang paling signifikan dalam proses berkembangnya kemampuan berpikir kreatif pada anak. Mencermati peran dan fungsi dari keterlibatan orang tua dan guru melalui proses komunikasi yang mereka lakukan, seyogyanya komunikasi antara orang tua dengan anak beserta guru baik yang dilakukan di rumah maupun di sekolah diharapkan mengembangkan bentuk komunikasi secara efektif (Suryadi, 2010).

Lebih jauh komunikasi efektif ditandai dengan adanya iklim komunikasi yang memfokuskan pada perbedaan potensi pada diri setiap anak dan menghargai keberadaan anak secara tulus. Apabila iklim tersebut dapat terbangun secara optimal dalam proses komunikasi antara orang tua dan anak, maka ditengarai kemampuan anak dapat berkembang secara kreatif sejalan dengan potensi mereka. Sehingga sangat jelaslah bahwa keberadaan orang tua dan guru beserta peran yang dimainkan sangatlah bermakna, salah satunya dalam proses pengembangan kemampuan berpikir kreatif pada anak. Termasuk didalamnya dalam menciptakan proses transisi secara kreatif dan menyenangkan (Suryadi, 2010).

Mengingat pentingnya anak melewati masa transisi sekolah secara baik, maka peran orang tua dalam bentuk keterlibatan komunikasi secara efektif perlu untuk dipahami. Oleh karenanya penelitian ini mencoba mengelaborasi proses komunikasi yang terjalin antara orang tua dan anak, dengan tujuan khusus sebagai berikut:

- (1) Menggambarkan pola komunikasi orang tua dengan anak.
- (2) Mendapatkan gambaran keterbukaan komunikasi orang tua dengan anak, kemampuan mendengarkan anak, dan keterbukaan anak dalam mengekspresikan emosi mereka terhadap orang tua.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dalam mengolah data yang diperoleh dari responden. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang pada umumnya bertujuan mendapatkan gambaran

fenomena yang tengah berlangsung saat ini maupun yang telah terjadi dimasa lampau. Penelitian deskriptif pada aplikasinya dapat mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui upaya pengumpulan dan pengukuran data berupa angka maupun diaplikasikan dalam pendekatan kualitatif berupa penggambaran situasi secara naratif (Sukmadinata, 2011). Pada penelitian ini jenis penelitian deskriptif diaplikasikan dalam pendekatan kuantitatif. Secara khusus data kuantitatif yang didapatkan diolah guna mendapatkan gambaran pola komunikasi antara orang tua dengan anak, dalam perspektif orang tua.

2. Teknik Sampling dan Jumlah Responden

Sampel dalam penelitian ini mempergunakan sampel populasi (N=39). Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah: orang tua (ibu) dari siswa SD kelas 1, rentang usia anak mereka antara 6-7 tahun, rata-rata bekerja dengan latar belakang pendidikan rata-rata sarjana.

3. Alat Ukur

Alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Parent-Child Communication Scale*. Skala komunikasi orang tua – anak, versi orang tua mengungkap persepsi orang tua tentang keterbukaan mereka dalam berkomunikasi dan keterampilan anak mereka dalam berkomunikasi. Skala ini diadaptasi dari *Revised Parent-Adolescent Communication Form yang digunakan di Pittsburgh Youth Study*. Skala ini terdiri dari 20 item dengan skala 5 poin mulai dari "tidak pernah" hingga "selalu". Reliabilitas terkait komunikasi orangtua = 0,78, empati anak = 0,70, dan ekspresi emosio anak = 0,76. Data mengenai persepsi orang tua tentang pola komunikasi mereka dengan anaknya diambil pada saat mereka menghadiri pertemuan orang tua dengan pihak sekolah.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini mempergunakan analisa data statistik deskriptif untuk menggambarkan pola komunikasi orang tua dengan anak mereka. Analisa data ini digambarkan dalam bentuk data persentase, SD, dan mean pola komunikasi orang tua dengan anak mereka (Winarsunu, 2009).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dipaparkan dalam dua topik bahasan sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu: (1) gambaran pola komunikasi orang tua dengan anak mereka; (2) gambaran aspek-aspek pola komunikasi orang tua dengan anak mereka yang terdiri dari: keterbukaan komunikasi antara orang tua dengan anak, kemampuan mendengarkan anak, dan keterbukaan anak dalam mengekspresikan emosi mereka terhadap orang tua.

Tabel 1

Analisa Deskriptif Pola Umum Komunikasi Orang Tua Dengan Anak

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	39	52	70	61.69	4.741
Valid N (listwise)	39				

Berdasarkan tabel 1 diatas, didapatkan gambaran bahwa pola komunikasi orang tua dengan anak memiliki skor minimum yang dicapai sebesar 52 dan skor maksimum 70 dengan rata-rata 61.69 dan SD sebesar 4.741. Tahap berikutnya dilakukan analisis lebih terinci untuk menentukan kategori pola umum komunikasi yang dikembangkan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2

Frekuensi Kategori Komunikasi Orang Tua Dengan Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang efektif	5	12.8	12.8	12.8
	Cukup efektif	24	61.5	61.5	74.4
	Sangat efektif	10	25.7	25.7	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2 diatas, orang tua mempersepsikan komunikasi dengan anak mereka dengan kategori kurang efektif sebanyak 5 (12,8%) orang tua, sebanyak 24 (61,5%) orang tua mempersepsi pola komunikasi mereka dengan anak sudah cukup efektif, dan 10 (25,7%) orang tua mempersepsi sangat efektif.

Tabel 3

Analisa Deskriptif Keterbukaan Komunikasi Orang Tua Dengan Anak

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	39	20	37	28.64	3.199
Valid N (listwise)	39				

Guna memperjelas profil pola komunikasi orang tua dengan anak, tabel 3 menggambarkan hasil analisa statistik deskriptif terkait keterbukaan komunikasi antara orang tua dengan anak yang didapati memiliki kisaran skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum 37 dengan rata-rata 28.64 dan SD sebesar 3.199. Tahap berikutnya dilakukan analisis lebih terinci untuk mendapatkan gambaran kategori keterbukaan komunikasi yang dipersepsi oleh orang tua, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4

Frekuensi Kategori Keterbukaan Komunikasi Orang Tua Dengan Anak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang terbuka	4	10.3	10.3	10.3
Cukup terbuka	29	74.3	74.3	84.6
Sangat terbuka	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4 diatas berusaha memperjelas gambaran keterbukaan komunikasi orang tua dengan anak ditemukan bahwa sebanyak 4 (10,3%) orang tua mempersepsi komunikasi mereka dengan anaknya kurang terbuka. Sementara orang tua yang mempersepsi keterbukaan komunikasi cukup sebanyak 29 (74,3%) orang tua. Kategori terakhir terdapat 6 (15,4%) orang tua yang mempersepsi keterbukaan komunikasi dengan anak mereka sangat terbuka.

Tabel 5

Analisa Deskriptif Kemampuan Mendengarkan Anak

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	39	6	14	10.41	1.929
Valid N (listwise)	39				

Tabel 5 merupakan hasil analisa statistik deskriptif terkait kemampuan mendengarkan anak yang mencapai skor minimum sebesar 6 dan skor maksimum sebesar 14 dengan rata-rata 10.41 dan SD sebesar 1.929. Tahap berikutnya dilakukan analisis lebih terinci untuk menentukan kategori terkait kemampuan mendengarkan yang dimiliki anak berdasarkan persepsi orang tua, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Frekuensi Kategori Kemampuan Mendengarkan Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang mampu	17	43.6	43.6	43.6
	Cukup mampu	18	46.1	46.1	89.7
	Sangat mampu	4	10.3	10.3	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Tabel 6 diatas menjelaskan aspek kemampuan mendengarkan anak, 17 (43,6%) orang tua menilai anak mereka kurang mampu mendengarkan secara aktif, 18 (46,1%) orang tua menilai anak mereka cukup mampu mendengarkan secara aktif pada saat berkomunikasi, dan 4 (10,3%) orang tua menilai anak mereka sangat mampu mendengarkan secara aktif.

Tabel 7
Analisa Deskriptif Kemampuan Mengekspresikan Emosi Anak

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	39	17	28	22.64	2.455
Valid N (listwise)	39				

Aspek terakhir digambarkan pada tabel 7 dan tabel 8. Tabel 7 menggambarkan hasil analisa statistik deskriptif terkait kemampuan mengekspresikan emosi pada anak. Penelitian menemukan bahwa gambaran kemampuan mengekspresikan emosi anak terhadap orang tua memiliki capaian skor minimum sebesar 17 dan skor maksimum sebesar 28 dengan rata-rata 22.64 dan SD sebesar 2.455. Tahap berikutnya dilakukan analisis lebih terinci untuk

menentukan kategori kemampuan mengekspresikan emosi pada anak, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Frekuensi Kategori Kemampuan Mengekspresikan Emosi Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang ekspresif	16	41.0	41.0	41.0
	Cukup ekspresif	20	51.3	51.3	92.3
	Sangat ekspresif	3	7.7	7.7	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Tabel 8 menggambarkan persepsi orang tua terhadap kemampuan mengekspresikan emosi yang ditampilkan anak, bahwa dari 39 orang tua sebanyak 16 (41%) diantaranya mempersepsi kemampuan mengekspresikan emosi yang ditunjukkan anak mereka kurang ekspresif, 20 (51,3%) orang tua mempersepsi cukup ekspresif, dan 3 (7,7%) orang tua mempersepsi sangat ekspresif.

2. Diskusi dan Pembahasan

Pola komunikasi antara orang tua dengan anak mereka sebagian besar dipersepsikan telah cukup efektif oleh pihak orang tua. Persepsi ini menggambarkan bagaimana orang tua selama ini membangun komunikasi dengan anak mereka, yang dalam hal ini tengah berada pada masa transisi sekolah. Komunikasi yang dilakukan dengan cukup efektif ini memudahkan orang tua untuk memberikan stimulasi terhadap aspek-aspek tumbuh kembang anak. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Brostrom (2000) bahwa pada masa transisi sekolah anak seringkali merasakan kegugupan ditengah harapannya untuk mendapatkan kebahagiaan dari proses sekolah.

Orang tua, dalam penelitian ini terkait dengan peran ibu, memiliki peran utama dalam mendukung keberhasilan proses adaptasi anak terhadap masa transisi sekolah. Keberhasilan anak beradaptasi dengan masa transisi sekolah dapat menjadi cetak biru dari proses anak untuk beradaptasi dengan situasi lingkungan yang bersifat lebih terstruktur. Munculnya perasaan gugup menghadapi masa

transisi sekolah, disatu sisi merupakan sesuatu yang alamiah dirasakan anak. Namun diharapkan tidak berkembang menjadi muncul penilaian yang salah terkait keberadaan dan fungsi sekolah bagi tumbuh kembang anak. Guna mengisi kesenjangan apa yang dirasakan anak dan bagaimana sebenarnya sekolah memfasilitasi tumbuh kembang anak, perlu disampaikan informasi yang tepat terkait sekolah kepada anak melalui komunikasi yang efektif. Janus (2001) menjelaskan komunikasi terkait kesiapan sekolah pada anak meliputi dua aspek, yaitu aspek akademik dan aspek sosio-emosional.

Brostrom (2000) memaparkan lebih jauh bahwa dalam konteks kesiapan sekolah perlu dicermati elemen-elemen yang mempermudah proses transisi anak dari pra sekolah menuju sekolah dasar. Elemen-elemen tersebut mencakup: 1) kesiapan anak untuk mengembangkan kompetensi personal, sosial, dan intelektual; 2) dukungan dari orang tua, keluarga, dan masyarakat; 3) sistem yang berkualitas melibatkan proses belajar dan berkembang bagi anak, yang disertai dengan interaksi dengan teman sebaya, interaksi dengan orang dewasa, kesempatan untuk bermain, dsb; 4) bukan hanya anak yang membutuhkan “kesiapan sekolah”, tapi sekolah perlu untuk menjadi sekolah yang “siap anak.”; 5) kritical aspek untuk menjadi sekolah yang “siap anak” adanya keberlanjutan proses stimulasi melalui kurikulum, komunikasi antara rumah dan sekolah, dan lingkungan yang terbuka bagi keluarga dan anak.

Lebih jauh efektivitas komunikasi yang terbangun antara orang tua dengan anak dalam penelitian ini utamanya muncul berupa: keterbukaan komunikasi dengan anak sebesar 74,3%, anak mendengarkan secara cukup aktif sebesar 46,1%, dan 51,3% orang tua mempersepsi anak mereka cukup ekspresif menampilkan emosi yang tengah dirasakan. Gambaran itu menunjukkan bahwa orang tua merasa cukup mampu memahami perasaan dan keinginan anak mereka. Hal ini terjadi karena mulai dikembangkan keterbukaan dalam komunikasi dalam keluarga.

Keterbukaan ini penting dilakukan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Loeber, et.al. (2000) bahwa ibu menjadi salah satu yang menentukan memburuk atau tidaknya komunikasi anak dengan orang tua mereka.

Hal ini penting dilakukan dalam rangka menstimulasi aspek sosio-emosional anak. Wardyaningrum (2010) menjelaskan bahwa komunikasi yang terjadi antara ibu dengan anak sedikit banyak terkait dengan bagaimana komunikasi dalam keluarga dikembangkan. Keluarga biasanya menentukan pilihan bentuk komunikasi yang dilakukan dalam bentuk kesepakatan yang pada akhirnya menjadi pola yang menjadi ciri khas keluarga tersebut. Pola komunikasi keluarga ini merupakan penentu dalam pencapaian tingkat kepuasan setiap anggota keluarga. Sedangkan terkait dengan komunikasi maupun stimulasi dalam konteks akademik, Suryadi (2010) salah satunya menemukan bahwa komunikasi antara anak, orang tua, dan guru menentukan pengembangan kemampuan berpikir kreatif anak.

Komunikasi yang dikembangkan dalam keluarga merupakan pintu utama untuk menunjukkan keterlibatan orang tua dalam proses tumbuh kembang anak. Secara teoritis ditengarai bahwa keterlibatan orang tua akan menjadi lebih efektif terhadap kesuksesan anak di sekolah, terutama ketika orang tua mengenyam pendidikan. Komunikasi orang tua dan anak salah satunya ditentukan oleh tingkat pendidikan orang tua. Komunikasi orang tua dengan anak juga dapat mendukung prestasi akademik anak. Selanjutnya efektivitas keterlibatan orang tua menurun pada anak-anak sejalan dengan pertambahan usia mereka. Pada anak SD, keterlibatan orang tua efektif, karena anak belum sepenuhnya memiliki kebiasaan dalam belajar dan orang tua memiliki pemahaman yang lebih terhadap materi pelajaran yang dibahas dalam kelas awal. Sedangkan pada masa remaja, remaja mulai mencoba untuk menjadi lebih mandiri dari arahan orang tua, utamanya dalam hal akademik (Caro, 2011).

Terkait keterlibatan orang tua sejak awal tumbuh kembang anak, Hamer (2012) meneliti tentang pentingnya komunikasi awal antara bayi dan orang tua mereka. Penelitian menunjukkan bahwa apa yang orang tua lakukan dengan anak-anak mereka sebelum mereka berusia tiga tahun memainkan peran penting dalam perkembangan mereka, memiliki lebih dari efek, bahkan dari latar belakang sosial, bahkan pada kesiapan anak untuk memasuki sekolah nantinya.

Komunikasi orang tua dan anak merupakan komponen penting dari hubungan antara orang tua dan anak itu sendiri. Komunikasi orang tua dengan anak merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku anak dalam mengembangkan hubungan kelekatan dengan lingkungan nantinya. Cara orang tua dan mereka anak berkomunikasi sangatlah penting dalam menentukan pembatasan peran, strategi disiplin yang akan dijalankan, serta bentuk hubungan yang akan dikembangkan. Komunikasi yang terjalin dalam hubungan orang tua dengan anak juga mempengaruhi perilaku anak. Anak-anak yang membangun komunikasi secara terbuka dengan orang tua mereka menjadi cenderung tidak terpengaruh oleh rekan-rekan mereka daripada anak-anak yang memiliki komunikasi yang kurang terbuka dengan orang tua mereka (Gould, 2011).

Selanjutnya, anak-anak dari keluarga dengan komunikasi yang lebih terbuka digambarkan lebih mampu menunjukkan perilaku yang lebih positif dalam berhubungan dengan teman sekelas mereka, sehingga dapat terhindar dari mengembangkan perilaku *bullying*. Sebaliknya, anak-anak yang memiliki pola komunikasi yang buruk dengan orang tua mereka di mana mereka merasa ditolak dan tidak didukung tampak cenderung memiliki risiko yang lebih tinggi untuk mengembangkan perilaku bermasalah dikemudian hari (Gould, 2011).

Jelaslah bahwa komunikasi merupakan sarana yang krusial dalam mengembangkan hubungan yang positif antara orang tua dengan anak. Komunikasi yang dikembangkan diharapkan mengandung aspek keterbukaan, mendengarkan secara aktif, serta menjadi sarana untuk mengekspresikan emosi antara orang tua dan anak. Oleh karenanya penting untuk mencermati beberapa aspek yang juga tergambar dalam penelitian ini, sebagai pijakan dalam mengoptimalkan komunikasi antara orang tua yang secara umum telah berkembang secara cukup efektif.

Ditemukan bahwa orang tua juga mempersepsikan bahwa anak mereka cenderung kurang mampu mendengarkan secara aktif maupun kurang ekspresif dalam mengungkapkan emosi yang mereka rasakan. Kedua aspek ini tampak dipersepsikan hampir sama besar antara orang tua yang mempersepsikan anak mereka cukup mampu mendengarkan secara aktif maupun cukup ekspresif. Jadi

dalam hal ini, penting orang tua mengembangkan komunikasi secara efektif dengan mulai memberikan contoh dan melatih anak untuk mengembangkan perilaku mendengarkan secara aktif dan mengekspresikan perasaan secara spontan. Hal ini dapat diawali dengan orang tua terus berusaha mendengarkan secara penuh perhatian pada saat anak mereka berbicara. Penting untuk memunculkan perilaku mendengar aktif pada anak, karena perilaku ini menjadi awal munculnya kemampuan berempati pada anak.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil umum dari penelitian dapat digambarkan bahwa sebanyak 24 (61,5%) orang tua mempersepsi pola komunikasi mereka dengan anaknya sudah cukup efektif, 5 (12,8%) orang tua mempersepsi kurang efektif, dan 10 (25,7%) orang tua mempersepsi sangat efektif. Efektivitas komunikasi ini utamanya muncul dalam aspek: keterbukaan komunikasi dengan anak sebesar 74,3%, aspek berikutnya 46,1% orang tua menilai anak mereka cukup mampu mendengarkan secara aktif pada saat berkomunikasi, dan aspek terakhir 51,3% orang tua mempersepsi anak mereka cukup ekspresif.

2. Saran

- 1) Orang tua dalam penelitian ini ibu, perlu selalu mengembangkan keterampilan dan pemahaman terkait fungsi dari komunikasi efektif dengan anak. Hal ini dapat dimulai dengan membuka diri, menjadi pendengar yang aktif, serta berbagi perasaan ketika berkomunikasi dengan anak.
- 2) Sekolah perlu mengembangkan komunikasi yang berkelanjutan dengan pihak orang tua maupun guru para sekolah, guna mengoptimalkan kurikulum pembelajaran pada masa transisi sekolah anak. Diharapkan kurikulum yang terbentuk juga mencermati proses stimulasi aspek akademik dan sosio-emosional anak.

- 3) Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi pola komunikasi dari perspektif anak, serta aspek kerepresentatifan sampel guna mengoptimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Broström, S. (2000). Communication & continuity in the transition from Kindergarten to school in Denmark. The Danish University of Education, Copenhagen. *Paper related to poster symposium on "transition" at EECERA 10th European. Conference on Quality in Early Childhood Education, University of London, 29 August to 1 September 2000.*
- Caro, D.H. (2011). Parent-child communication and academic performance. Associations at the within-and between-country level. *Journal for Educational Research Online. Volume 3, No. 2, 15–37*
- Gould, L.D. (2011). *Parent-child communication and adolescents' problem-solving strategies in hypothetical bullying situations.* A thesis submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in Psychological Studies in Education. Department of Educational Psychology. University Alberta. Edmonton, Alberta
- Hamer, C. (2012). Research. NCT Research overview: Parent-child communication is important from birth.. policy and communities manager, National Literacy Trust. Perspective - NCT's journal on preparing parents for birth and early parenthood • March 2012
- Janus, M. Offord, D (2000). *Readiness to learn at school.* Isuma.
- Janus, M. (2001). *Validation of a teacher measure of school readiness with parent and child-care provider reports.* Canadian Centre for Studies of Children at Risk (in collaboration with Calgary Regional Health Authority) Poster presented at the Department of Psychiatry Research Day, McMaster University, May 2001
- Loeber, R., Drinkwater, M., Yin, Y., Anderson, S.J., Schmidt, L.C., and Crawford, A. (2000). Stability of family interaction from ages 6 to 18. *Journal of Abnormal Child Psychology, Vol. 28, No. 4, 2000, pp. 353–369*
- Parent-Child Communication, Parent Report. Pittsburgh Youth Study, The Department of Psychiatry of the University of Pittsburgh School of

Medicine, 3811 O'Hara Street, Pittsburgh, PA 15213. Adapted from the Revised Parent-Adolescent Communication Form used in Pittsburgh Youth Study (Loeber, et al., 1995 and 1998).

- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Cetakan ke 7. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, E. (2010). Model komunikasi efektif bagi perkembangan kemampuan berpikir kreatif anak. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 8, Nomor 3, September - Desember 2010, halaman 263 - 279*
- Wardyaningrum, D. (2010). Pola komunikasi keluarga dalam menentukan konsumsi nutrisi bagi anggota keluarga. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 8, Nomor 3, September - Desember 2010, halaman 289 - 298*
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan peneltian*. Malang. UMM Press.
- Wright, C. Adien, M. Susanckay. (2000). School readiness of low-income children at risk for schooll failure. *Journal of Children & Poverty, 6(2), 99–117*.

HUBUNGAN ANTARA KONFORMITAS TEMAN SEBAYA DENGAN PERILAKU *BULLYING* PADA REMAJA

Teguh Hadi Budiarto, Iin Ervina

iinervina@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Perilaku kekerasan di dunia remaja akhir-akhir ini kian marak terjadi. Baik di daerah perkotaan maupun di pedesaan yang akhirnya mengakibatkan korban terluka baik fisik maupun psikis. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara konformitas teman sebaya dengan perilaku *bullying* pada remaja.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan subyek remaja yang duduk dibangku SMA kelas XII, dari kelas XII IPA dan kelas XII IPS di SMAN 1 Arjasa dengan jumlah subyek sebanyak 72 siswa.

Penelitian ini mempunyai jumlah skala item valid sebanyak 64 item dimana skala item konformitas sebanyak 20 item dan 44 dari item *bullying*. Masing-masing item menunjukkan kisaran nilai validitas item sebesar 0,250 sampai 0,670 untuk skala konformitas dan 0,245 sampai 0,710 untuk skala *bullying*. Hasil analisis diperoleh R sebesar 0,110, R^2 sebesar 1,2%, F sebesar 0,862 dengan p sebesar 0,356, karena $p > 0,05$, maka dapat dikatakan hasilnya tidak linier, yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (konformitas) dengan variabel terikat (perilaku *bullying*) tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh konformitas terhadap perilaku *bullying* sebesar 1,2%, sedangkan 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara konformitas dengan perilaku *bullying* pada remaja.

Kata kunci: Konformitas teman sebaya, perilaku *bullying*, remaja.

A. PENDAHULUAN

Secara harfiah *konformitas* adalah satu tuntutan yang tidak tertulis dari kelompok teman sebaya terhadap anggotanya namun memiliki pengaruh yang kuat dan dapat memunculkan perilaku-perilaku tertentu pada remaja yang menjadi anggota kelompok tersebut. *Konformitas* menurut Sarwono (1999) merupakan bentuk perilaku yang sama dengan orang lain yang didorong oleh keinginan sendiri. Adanya konformitas dapat dilihat dari perubahan perilaku atau keyakinan karena adanya tekanan dari kelompok, baik yang sungguh-sungguh ada maupun

yang dibayangkan saja (Kiesler dan Kiesler dalam Sarwono, 1999). Soekanto (dalam Pramesti, 2011) mendefinisikan *konformitas* yang berarti penyesuaian diri dengan masyarakat dengan cara mengindahkan norma dan nilai masyarakat. *Konformitas* merupakan salah satu bentuk penyesuaian dengan melakukan perubahan-perubahan perilaku remaja yang disesuaikan dengan norma kelompok. Menurut Monks (2006) *konformitas* merupakan penyesuaian remaja terhadap norma kelompok yang diikuti dengan berperilaku sama dengan kelompok teman sebaya. *Konformitas* terjadi pada remaja karena perkembangan sosialnya, remaja melakukan dua macam gerak perilaku bersosialisasi, yaitu remaja mulai memisahkan diri dari orang tua dan menuju ke arah teman-teman sebaya (Monks, 2006).

Dasar utama dari *konformitas* adalah ketika individu melakukan aktivitas dimana terdapat keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang sama dengan yang lainnya, walaupun tindakan tersebut merupakan cara-cara yang menyimpang. Remaja yang mempunyai tingkat *konformitas* tinggi akan lebih banyak tergantung pada aturan dan norma yang berlaku dalam kelompoknya, sehingga remaja cenderung menilai setiap aktivitasnya sebagai usaha kelompok, bukan usahanya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa perilaku *konformitas* yang sebenarnya adalah usaha terus-menerus dari remaja untuk selalu selaras dengan norma-norma yang diharapkan oleh kelompok, dan bila persepsi remaja tentang norma-norma kelompok berubah, maka remaja juga akan mengubah tingkah lakunya. Hal seperti ini dapat dikatakan bahwa motivasi remaja untuk menuruti ajakan dan aturan kelompok cukup tinggi, karena remaja menganggap peraturan kelompok adalah yang paling benar serta ditandai dengan berbagai usaha yang dilakukan remaja agar diterima dan diakui keberadaannya dalam kelompok.

Secara harfiah *bullying* dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang sering kali dilakukan oleh siswa di lingkungan sekolah dan *bullying* ini tidak dapat dihindari oleh para siswa atau calon korban. *Bullying* sendiri didefinisikan oleh Pearch dan Elliot (dalam Pramesti, 2011) merupakan bagian dari perilaku agresif anak yang dilakukan secara berulang terhadap temannya yang menyebabkan adanya korban. Perilaku ini biasanya dilakukan dalam keadaan tertutup atau

dilakukan didalam sebuah kelompok kecil yang terbatas. Kegagalan mengatasi tindakan *bullying* akan menyebabkan suatu tindakan agresi yang lebih jauh. *Bullying* akan selalu melibatkan adanya ketidakseimbangan kekuatan, niat untuk mencederai, ancaman agresi lebih lanjut dan teror (Coloroso dalam Ganes, 2009).

Bullying merupakan salah satu bentuk perilaku agresi. Ejekan, hinaan, dan ancaman seringkali merupakan pancingan yang dapat mengarah ke perilaku agresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *bullying* adalah sebuah situasi terjadinya penyalahgunaan kekuatan atau kekuasaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang dilakukan secara berulang terhadap korbannya dengan perasaan senang.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu tahapan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu. Tahapan yang harus dilakukan itu harus serasi dan saling mendukung satu dengan lainnya, agar penelitian yang dilakukan mempunyai bobot yang cukup memadai dan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang tidak meragukan (Suryabrata, 2006).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi yaitu merupakan salah satu metode penelitian secara kuantitatif asosiasi ataupun relasi satu variabel interval dengan variabel interval lainnya yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan intensitas keeratan hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut (Arikunto, 2006).

2. Metode Pengumpulan Data

Data merupakan hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta maupun angka (Arikunto, 2006). Data yang merupakan kumpulan fakta atau angka tersebut dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar pemikiran dalam penarikan kesimpulan.

Metode pengambilan data yang digunakan adalah berupa skala psikologi, yang merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan kuisioner berisi pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pernyataan yang memberikan gambaran paling sesuai dengan kondisi responden. Skala diberikan kepada subyek penelitian untuk dijawab sesuai dengan yang diketahui dan dialami oleh subyek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *konformitas* dan skala *bullying*.

3. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Siswa kelas XII SMAN 1 Arjasa Jember.
2. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
3. Program IPA dan IPS.

Untuk lebih jelas mengenai kondisi populasi dalam penelitian ini, maka peneliti menjabarkan dalam tabel berikut ini:

No	Kelas / Program	Laki-Laki (Siswa)	Perempuan (Siswa)	Jumlah (Siswa)
1.	XII IPA-1	17	25	42
2.	XII IPA-2	11	30	41
3.	XII IPA-3	14	26	40
4.	XII IPA-4	18	22	40
5.	XII IPS-1	19	16	35
6.	XII IPS-2	25	9	34
7.	XII IPS-3	24	11	35
8.	XII IPS-4	23	9	32
JUMLAH		151	148	299

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*. Teknik *cluster random sampling* dilakukan dengan jalan memilih sampel yang didasarkan pada kluster atau kelompoknya, bukan pada individunya. Oleh karena itu kesimpulan pada teknik ini tidak digeneralisasikan pada individu-individu melainkan pada *cluster* atau kelompoknya (Winarsunu, 2007).

Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dua kelas XII, baik dari kelas XII IPA ataupun dari kelas XII IPS dengan jumlah antara 70 – 75 siswa dengan cara mengundi atau mengocok untuk menentukan kelompok kelas yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Alasan peneliti mengambil sampel kelas XII karena dianggap lebih senior dan sudah banyak pengalaman bersosialisasi dan berinteraksi dengan hampir semua teman sekolah.

4. Analisis Data

Uji coba alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran dan keandalan alat ukur penelitian sebelum digunakan dalam penelitian. Setiap alat ukur psikologis mempunyai kriteria dan dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik apabila mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya. Kriteria yang dimaksud adalah reliabel, valid, standar, ekonomis, dan praktis. Sifat reliabel dan valid dapat dimunculkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil pengukuran. Suatu instrumen ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek atau individu yang menjadi sampel penelitian (Azwar, 2008). Penelitian ini menggunakan beberapa uji analisis diantaranya adalah:

a) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud diadakannya pengukuran tersebut (Azwar, 2008).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Validitas isi ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam tes mencakup seluruh kawasan isi obyek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri-ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2008). Pada penelitian

ini uji validitas skala *konformitas* dan skala *bullying* menggunakan korelasi *product moment*.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran atau sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Azwar, 2008). Perhitungan pada penelitian ini menggunakan koefisien Alpha (α) dengan perhitungan statistik program *SPSS 16.0 for windows*. Formula koefisien Alpha untuk estimasi reliabilitas tes belah-dua dirumuskan sebagai berikut (Azwar, 2008):

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan:

s_1^2 dan s_2^2 : varians skor belahan 1 dan belahan 2

s_x^2 : varians skor tes

c) Uji Statistik Deskriptif

Deskriptif disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian. Subjek dalam penelitian adalah siswa SMAN 1 Arjasa kelas XII IPA 1 dan XII IPS 3 dengan jumlah keseluruhan 72 siswa. Hasil pengumpulan data skala *konformitas* dan skala *bullying* dalam penelitian ini berupa skor jawaban subjek. Hasil perhitungannya dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ min} + i \text{ max}) \cdot \sum k$$

Keterangan:

μ = rerata hipotetik

$i \text{ min}$ = skor minimal item

$i \text{ max}$ = skor maksimal item

$\sum k$ = jumlah item valid

d) Uji Korelasi

Winarsunu (2007) mengatakan bahwa teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih disebut teknik korelasi. Pada uji korelasi dalam statistik, terdapat tiga arah korelasi yaitu: korelasi positif, terjadi apabila kenaikan atau penurunan nilai pada variabel X diikuti juga oleh naik turunnya nilai pada variabel Y; korelasi negatif, terjadi apabila kenaikan nilai variabel X diikuti penurunan pada variabel Y dan penurunan variabel X diikuti kenaikan nilai pada variabel Y; korelasi nihil, terjadi apabila variabel X dan Y tidak memiliki hubungan yang sistematis. Arah korelasi ini di tunjukkan oleh suatu harga yang disebut koefisien korelasi, yang bergerak dari -1,0 (korelasi negatif sempurna) sampai +1,0 (korelasi positif sempurna).

Jenis uji korelasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu korelasi *product moment* yang ditemukan oleh Karl Pearson. Korelasi ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua buah variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio. Untuk menghitung korelasi *product moment* dapat menggunakan rumus deviasi dan rumus angka kasar. Bentuk rumus deviasi adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Sedangkan bentuk rumus kasar adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[(N \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2][(N \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

N : Jumlah data (sampel atau responden)

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

Koefisien korelasi r empirik dibandingkan dengan r teoritik yang terdapat pada tabel. Apabila r empirik \geq r teoritik maka korelasinya signifikan, dan apabila r empirik \leq r teoritik berarti korelasinya tidak signifikan (Winarsunu, 2007). Pada

penelitian ini, cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu *SPSS for Windows 16.0*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji coba skala dilaksanakan pada hari Rabu, 2 November 2011 pukul 08.30 WIB dan hari Sabtu tanggal 5 November 2011 pukul 07.30 WIB dengan responden siswa SMAN 1 Arjasa Jember. Subjek uji coba dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua kelas dari kelas XII secara random, yaitu kelas XII IPA 2 sebanyak 37 siswa dan kelas XII IPA 4 sebanyak 37 siswa, sehingga jumlah total subjek uji coba sebanyak 74 siswa. Pada uji coba tersebut akan dibagikan 2 skala dengan jumlah keseluruhan sebanyak 64 item, dimana 20 item skala *konformitas* dan 44 item skala *bullying* yang akan dianalisa secara statistik. Penelitian dilaksanakan pada hari Selasa, 29 November 2011 pada jam 08.00 WIB dan jam 10.00 WIB dengan responden siswa SMAN 1 Arjasa. Subjek penelitian ini peneliti mengambil dua kelas dari kelas XII secara random, yaitu kelas XII IPA 1 sebanyak 41 siswa dan kelas XII IPS 3 sebanyak 31 siswa, sehingga jumlah total subjek uji coba sebanyak 72 siswa. Pada penelitian tersebut akan dibagikan 2 skala dengan jumlah keseluruhan skala sebanyak 64 item, dimana 20 item skala *konformitas* dan 44 item skala *bullying* yang akan dianalisa secara statistik.

a) Hasil Uji Validitas

Jumlah item yang di uji sebanyak 64 item yang terdiri dari 20 item skala *konformitas* dan 44 item skala *bullying*. Setelah dilakukan pengujian kesahihan item secara keseluruhan, memunculkan item yang diganti dan diperbaiki sebanyak 14 item yaitu 4 item skala *konformitas* dan 10 item skala *bullying*. Total item dari hasil uji coba yang dinyatakan memenuhi kriteria sebanyak 50 item yang terdiri dari 16 item skala *konformitas* dan 34 item skala *bullying*. Hasil uji coba skala *konformitas*, memunculkan 4 item *konformitas* yang tidak valid. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai validitas untuk uji coba skala *konformitas* dari 4 item yang tidak valid berkisar antara -0,125 sampai 0,147, dan hasil validitas dari 16 item *konformitas* yang valid yaitu berkisar antara 0,236 sampai 0,599, Sedangkan untuk hasil validitas uji coba skala *bullying* dari 10 item yang tidak valid berkisar

antara -0,067 sampai 0,187, dan hasil validitas item yang valid sebanyak 34 item yaitu berkisar antara 0,236 sampai 0,723.

Item skala *konformitas* yang sudah diperbaiki sebanyak 6 item, kemudian diurutkan kembali memunculkan hasil nilai validitas untuk penelitian skala *konformitas* dengan 20 item *konformitas* yang valid yaitu berkisar antara 0,250 sampai 0,670. Sedangkan Hasil penelitian skala *bullying* yang sudah diperbaiki sebanyak 10 item, kemudian diurutkan kembali sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 7, menghasilkan 44 item valid skala *bullying*. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai validitas untuk penelitian skala *bullying* dengan 44 item yang valid yaitu berkisar antara 0,245 sampai 0,710.

b) Hasil Uji Reliabilitas

Hasil koefisien alpha (α) berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS* dapat disimpulkan hasil koefisien alpha dari kedua skala yang digunakan dalam uji coba penelitian ini yaitu skala *konformitas* dengan koefisien alpha 0,727 dan skala *bullying* dengan koefisien alpha 0,880 dapat dikatakan seluruhnya reliabel sebagai alat pengumpul data karena nilai koefisien alpha mendekati koefisien sempurna yaitu 1,00. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2009). Sedangkan hasil uji reliabilitas skala penelitian dapat disimpulkan hasil koefisien alpha dari kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *konformitas* dengan koefisien alpha 0,779 dan skala *bullying* dengan koefisien alpha 0,872 dapat dikatakan seluruhnya reliabel sebagai alat pengumpul data karena nilai koefisien alpha mendekati koefisien sempurna yaitu 1,00.

Tabel Hasil Reliabilitas Uji Coba Skala

No.	Skala	Jumlah Item	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
1.	<i>Konformitas</i> (X)	16	0,727	Reliabel
2.	<i>Bullying</i> (Y)	34	0,880	Reliabel

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian

No.	Skala	Jumlah Item	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
1.	<i>Konformitas (X)</i>	20	0,779	Reliabel
2.	<i>Bullying (Y)</i>	44	0,872	Reliabel

c) Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel *konformitas* N berjumlah 72 siswa, memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 49 dan mean empirik 35,71 dengan standart deviasi 5,954 sedangkan untuk nilai mean hipotetik 50. Hasilnya mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik ($ME \leq MH$) maka subjek penelitian memiliki kategori rendah. Sedangkan hasil statistik deskriptif variabel *bullying* N berjumlah 72 siswa, memiliki nilai minimum 60, nilai maksimum 120 dan mean empirik 88,72 dengan standar deviasi 12,781 sedangkan untuk nilai mean hipotetik 110. Hasilnya mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik ($ME \leq MH$) maka subjek penelitian memiliki kategori rendah (lihat tabel).

Tabel Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Skor Total	Skor Total	Me	Mh	SD
		MIN	MAKS			
<i>Konformitas (X)</i>	72	25	49	35,71	50	5,954
<i>Bullying (Y)</i>	72	60	120	88,72	110	12,781

d) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui bahwa kedua variabel masing-masing datanya telah terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan probabilitas (p) $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan distribusi tidak normal, sedangkan jika $p \geq 0,05$ maka distribusi dikatakan distribusi normal dan hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel telah terdistribusi normal. Hasil ini dapat dilihat dari taraf signifikansi kedua variabel yang berada di atas 0,05 (lihat tabel).

Tabel Uji Normalitas

Variabel	Koefisien K-S	Taraf Signifikan (<i>p</i>)	Ket
<i>Konformitas</i>	0,755	0,618	Normal
<i>Bullying</i>	0,574	0,897	Normal

e) Uji Linieritas

Uji linieritas yang dilakukan yaitu dengan melihat apakah batas garis X dan Y adalah linier, yang berarti apabila ditarik garis lurus pada pencaran titik-titik kedua variabel itu dan jika titik-titik tersebut berada disekitar garis lurus yang mengarah ke kanan atas, maka hubungan X dan Y adalah linier Santoso (dalam Pramesti, 2011). Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat dan Linieritas dalam penelitian ini diuji menggunakan Normal P_{Plot} atau diagram pencar.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh R sebesar 0,110 dengan nilai efektif R² sebesar 1,2%, dan nilai F = 0,862 dengan *p* sebesar 0,356, karena *p* > 0,05, maka dapat dikatakan hasilnya tidak signifikan atau tidak linier, yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (*konformitas*) dengan variabel terikat (perilaku *bullying*) tidak signifikan atau tidak linier. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *konformitas* terhadap perilaku *bullying* sebesar 1,2%, sedangkan 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel Hasil Analisis Linier

Variabel	R	R square	F	Sig (<i>p</i>)
<i>Konformitas</i> dengan perilaku <i>bullying</i>	0,110	0,012	0,862	0,356

f) Hasil Korelasi

Hasil penghitungan korelasi pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi *product moment* untuk melihat hubungan antara dua buah variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio dapat diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar -0,110 (r_{empirik} disingkat r_e) dengan signifikan atau probabilitas 0,356 akan dibandingkan dengan koefisien korelasi teoritik (r_{teoritik} disingkat r_t) dengan

ketentuan apabila $r_{\text{empirik}} \geq r_{\text{teoritik}}$ maka korelasinya signifikan dan bila $r_{\text{empirik}} < r_{\text{teoritik}}$ berarti korelasinya tidak signifikan. Berdasarkan koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dapat dituliskan sebagai berikut: $r_t (5\% = 0,235) > (r_e = -0,110) < r_t (1\% = 0,306)$, bahwa r_{empirik} sebesar -0,110 lebih kecil daripada r_{teoritik} baik pada taraf signifikansi 5% (0,235) maupun 1% (0,306). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *konformitas* (X) dengan perilaku *bullying* (Y), dimana H_0 diterima, H_1 ditolak sehingga bunyi hipotesanya adalah tidak ada korelasi atau hubungan antara *konformitas* dengan *bullying*.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel *konformitas* N berjumlah 72 siswa, memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 49 dan mean empirik 35,71 dengan standar deviasi 5,954 sedangkan untuk nilai mean hipotetik 50. Hasilnya mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik ($ME \leq MH$) maka subjek penelitian memiliki kategori rendah, dan hasil statistik deskriptif variabel *bullying* N berjumlah 72 siswa, memiliki nilai minimum 60, nilai maksimum 120 dan mean empirik 88,72 dengan standar deviasi 12,781 sedangkan untuk nilai mean hipotetik 110. Hasilnya mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik ($ME \leq MH$) maka subjek penelitian memiliki kategori rendah.

Hasil analisis diperoleh R sebesar 0,110 dengan nilai efektif R^2 sebesar 1,2%, dan nilai $F = 0,862$ dengan p sebesar 0,356, karena $p > 0,05$, maka dapat dikatakan hasilnya tidak signifikan atau tidak linier, yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (*konformitas*) dengan variabel terikat (perilaku *bullying*) tidak signifikan atau tidak linier. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *konformitas* terhadap perilaku *bullying* sebesar 1,2%, sedangkan 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji korelasi juga menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *konformitas* dengan perilaku *bullying* pada remaja terlihat pada taraf signifikansi r_{teoritik} 5% (0,235) dan 1% (0,306) lebih besar daripada r_{empirik} nya dengan signifikan atau probabilitas 0,356. Koefisien korelasi yang diperoleh dapat di tuliskan sebagai berikut: $r_t (5\% = 0,235) > (r_e = -0,110) < r_t (1\% = 0,306)$. Berdasarkan hasil korelasi tersebut, menunjukkan bahwa tidak

ada hubungan atau korelasi antara *konformitas* dengan *bullying*. Hal ini dikarenakan mean empirik pada skala *konformitas* dan skala *bullying* sama-sama mempunyai nilai yang lebih kecil daripada mean hipotetik masing-masing skala.

Dengan melihat hasil analisis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh *konformitas* terhadap perilaku *bullying* sebesar 1,2%, sedangkan 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *konformitas* bukan penyebab munculnya perilaku *bullying*, karena tingkat *konformitas* pada subjek penelitian ini rendah dan mungkin penyebab munculnya perilaku *bullying* pada remaja bisa terjadi karena adanya faktor-faktor selain *konformitas* yang memicu remaja untuk melakukan tindakan atau perilaku *bullying*.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan melihat hasil koefisien korelasi, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa perilaku *bullying* muncul tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh perilaku *konformitas*. Perilaku *bullying* juga dapat muncul karena adanya beberapa faktor yang muncul yaitu karena adanya sebuah tradisi, munculnya rasa balas dendam, senioritas, rasa marah, mendapat kepuasan, dan iri hati terhadap calon korban merupakan faktor munculnya perilaku *bullying*. Faktor lain yang bisa memunculkan perilaku *bullying* adalah faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor teman sebaya. Sehingga dalam penelitian ini perilaku *konformitas* bukan faktor penyebab munculnya perilaku *bullying* pada remaja yang dijadikan subjek sehingga memunculkan hasil yang tidak berkorelasi atau tidak ada hubungan antara *konformitas* dengan *bullying*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *konformitas* maka semakin rendah pula perilaku *bullying* pada remaja. Disarankan pada remaja apabila dalam lingkungan pergaulannya muncul perilaku *konform* maupun mem-*bully*, agar tidak mudah terpengaruh dalam pergaulan yang ada. Untuk mengantisipasi hal tersebut, remaja bisa menanamkan dalam diri walaupun kelompok tersebut melakukan tindakan *bullying*, diharapkan remaja tetap dalam pendirian yang kuat dan jangan mudah terpengaruh hal-hal negatif yang merugikan orang lain.

Sedangkan kepada pihak sekolah dan para pendidik disarankan untuk dapat bekerja sama dengan orang tua siswa dalam mengontrol perilaku *bullying* pada siswa, dan lebih selektif terhadap pengaruh *konformitas* dengan memberi pengarahan tentang indahnya kedamaian dan saling menyayangi yang dipadukan dengan pendidikan moral, etika dan agama agar remaja lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, sehingga akan mendidik siswa yang lebih berkarakter melalui program pendidikan karakter di sekolah.

Harapan dan saran peneliti untuk semua orang tua yang mempunyai anak remaja, diharapkan untuk selalu memberikan waktunya untuk bersama dengan mereka agar terjalin hubungan yang erat antara orang tua dan remaja. Untuk keluarga yang menerapkan sistem yang otoriter terhadap remaja, disarankan memberikan kesempatan pada remaja untuk mengapresiasi apa yang ingin disampaikannya. Sehingga remaja merasa akan lebih dihargai oleh keluarganya.

Peneliti selanjutnya diharapkan mempertimbangkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi perilaku *bullying* pada remaja seperti sikap orang tua, kepercayaan diri, gaya hidup dan pengendalian diri. Selain itu peneliti selanjutnya harus menentukan penelitian yang akan dilakukan ditujukan apakah untuk pelaku ataukah untuk korban *bullying*. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk lebih teliti dalam penggunaan bahasa dan kalimat pada item skala agar bisa lebih di pahami dan dimengerti oleh siswa atau remaja yang menjadi sampel penelitian, sehingga tidak ada remaja atau siswa yang salah mengartikan atau mempersepsikan item skala yang dibagikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: "Suatu pendekatan praktik."* Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Penerbit : Pustaka Pelajar
- _____ (2009). *Dasar-dasar psikometri.* Yogyakarta: Penerbit : Pustaka Pelajar

- Monks, K., Haditono, S.R. (2006). *Psikologi perkembangan: "Pengantar dalam berbagai bagiannya."* Cetakan Keenam belas. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pramesti, A. (2011). *Hubungan antara konformitas dan kelompok teman sebaya terhadap perilaku bullying pada remaja.* Skripsi Tidak Diterbitkan. Madiun: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun
- Sarwono, S.W. (1999). *Psikologi sosial: Psikologi kelompok dan psikologi terapan.* Jakarta : Penerbit: Balai Pustaka
- Suryabrata, S. (2006). *Metode penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widayanti, C.G. (2009). *Fenomena bullying di sekolah dasar negeri di Semarang. Sebuah studi deskriptif.* Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang. <http://www.eprints.undip.ac.id>. Diakses tanggal 12/04/2011
- Winarsunu, T. (2007). *Statistik: Dalam penelitian psikologi dan pendidikan.* Malang: UMM Press

PERAN KONSULTASI DAN SUPERVISI DALAM PRAKTEK PSIKOLOGI

Panca Kursistin Handayani

pikaha_ocha@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Perkembangan dalam permintaan layanan konseling menimbulkan konsekuensi terkait tanggung jawab dalam memberikan layanan yang lebih kompeten dan berkualitas. Tuntutan akan efektivitas dan efikasi terapi dan treatment adalah hal yang melahirkan kebutuhan akan supervisi dan konsultasi, terutama bagi konselor pemula.

Konsultasi merupakan hubungan kerja profesional, dimana seorang konsultan memberi bantuan kepada konsultee untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan kinerja atau pemeliharaan terhadap kliennya. Sedangkan Supervisi adalah konselor berpengalaman membantu konselor yang kurang berpengalaman untuk belajar konseling dengan berbagai cara.

Clinical Audit berupa *monitoring* atau *review* dari konselor yang lebih berpengalaman merupakan cara untuk meyakinkan bahwa praktek terbaik dilakukan optimal. Dalam kerja klinis, *skill* tingkat tinggi diharapkan didasarkan pada penelitian (*research evidence based*). Hal ini untuk mengantisipasi agar konselor dan terapis dapat memberikan layanan yang lebih baik pada klien. Artikel ini merupakan review dari beberapa referensi tentang masalah monitoring dan supervisi antar profesional dalam praktek psikologi.

Kata kunci: Konsultasi, supervisi, praktek psikologi.

A. PENDAHULUAN

Dalam 50 tahun terakhir, ada banyak perkembangan yang sangat pesat dalam penggunaan konseling, yang tercipta karena kevakuman permintaan terhadap bantuan *terapiutik* dan kurangnya sumberdaya dalam layanan-layanan *terapiutik* (Wheeler, 2001). Berkembangnya konseling berkaitan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat dan ketertarikan media terhadap kegiatan terapi (Bond, dalam Wheeler dan King, 2001). Ketertarikan ini menciptakan kondisi kritis bagi pelaku konseling dan terapi. Grant (dalam Wheeler dan King, 2001) menggambarkan konseling sebagai suatu industri yang tidak diatur dan tidak mempunyai bentuk standar kualifikasi, sehingga membuat sulit bagi

masyarakat untuk mengetahui apakah mereka sudah mendapatkan layanan terapiutik yang bermutu atau tidak. Industri konseling merupakan profesi yang lebih serius saat ini, sehingga kendali aturan akan sangat dibutuhkan untuk melindungi minat masyarakat. Persepsi masyarakat terhadap nilai-nilai konseling tergantung pada seberapa besar efektivitas konselor dalam menjaga standar kepuasan klien dalam prakteknya (Bond, dalam Wheeler, 2001). Wheeler juga menemukan bukti dalam penelitiannya bahwa program-program pelatihan konseling tidak selalu berhasil mengeliminasi konselor-konselor yang tidak kompeten.

Perkembangan dalam permintaan layanan konseling menimbulkan konsekuensi terkait dengan tanggungjawab yang besar dan efektivitas biaya yang dikeluarkan klien. Popularitas konseling yang semakin berkembang dapat menjadi tantangan yang sehat bagi profesi yang tidak diatur ini. Menurut Parmer-Barnes (dalam Wheeler dan King, 2001), supervisi dan konsultasi dibutuhkan untuk meyakinkan praktek yang memadai, ketika masalah aturan dan registrasi masih menjadi masalah yang belum terpecahkan, dalam rangka untuk melindungi reputasi dari profesi ini. Lebih lanjut dikatakan bahwa kode etik tidak dapat mengatasi masalah kualitas dan kompetensi ini, karena kode etik hanya sebagai aturan moral, bukan operasional. Tuntutan akan efektivitas dan efikasi terapi dan treatment adalah hal penting yang mengawali lahirnya kebutuhan akan supervisi dan konsultasi, terutama bagi konselor pemula.

B. KONSULTASI

1. Pengertian Konsultasi

Konsultasi merupakan interaksi tripartit dalam agensi pelayanan manusia, yang terdiri dari konsultan (seorang spesialis) membantu konsultee (pegawai agensi yang juga profesional) dengan hal-hal yang berhubungan dengan kerja (komponen ketiga). Komponen ketiga ini adalah klien dan atau pelayanan terhadap klien.

Konsultasi merupakan hubungan kerja, dalam hal ini seorang profesional dalam pelayanan manusia (konsultan) memberi bantuan kepada orang lain

(konsultee) untuk memecahkan masalah konsultee yang berhubungan dengan kerjanya atau yang berhubungan dengan pemeliharaan terhadap kliennya.

Psikiater Gerald Caplan (dalam Woody dan Hanger, 1989) mendefinisikan konsultasi sebagai sebuah proses interaksi antara dua orang profesional-konsultan, yang merupakan seorang spesialis dan konsultee, yang meminta bantuan konsultasi berkaitan dengan permasalahan-permasalahan kerja terkini, dimana individu tersebut memiliki beberapa kesulitan dan mendapatkan suatu masalah yang merupakan wilayah kompetensi khusus yang lain, atau dengan kata lain, masalah yang dialaminya bukan merupakan wilayah kompetensinya.

Konsultan disini secara umum tidak memiliki kontak langsung dengan klien sebagai gantinya konsultan bekerja dengan konsultee, yang memberikan pelayanan langsung kepada klien. Konsultasi termasuk hubungan secara kolektif karena konsultan tidak memiliki otoritas di luar konsultee.

Lounsbury dkk (dalam Woody dan Hanger, 1989) menyimpulkan bahwa konsultasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan/menjelaskan macam-macam aktivitas dan hubungan-hubungan yang luas. Konsultasi tidak hanya digambarkan sebagai hubungan antara dua pekerja profesional pada sebuah kasus melainkan juga interaksi antara agen-agen atau profesional-profesional yang berkenaan dengan sumber daya, pelatihan, atau pengembangan program-program baru. Spesialis pelayanan manusia juga telah memodifikasi konsep-konsep konsultasi dengan memasukkan sebuah hubungan antara profesional dan orang tua atau guru. Konsultasi telah digunakan merujuk pada hampir semua jenis pertemuan antara profesional-profesional atau agen-agen secara langsung untuk peningkatan kualitas pelayanan.

2. Model-model Konsultasi.

Model-model konsultasi untuk profesional dapat berwujud dalam berbagai bentuk. Menurut Hershensen (1996) ada 4 model konsultasi:

- a. Pembekalan (*provision*): disini konsultan memberi pelayanan langsung pada konsultee yang kurang pengalaman atau keterampilan dengan problem tertentu (Schein: menyebutnya menjadi model ekspert).

- b. Pemberian resep (*prescription*): konsultan memberi advis kepada konsultee mengenai apa yang salah dengan unsur ketiga dan apa yang harus dikerjakan.
- c. Perantara (*mediation*): konsultan bertindak sebagai koordinator. Tugas utama mereka adalah membantu untuk mempersatukan pelayanan-pelayanan bagi bermacam-macam orang yang berusaha untuk mengatasi problemnya. Yang dilakukan ada 2: 1) mengkoordinasi pelayanan-pelayanan yang telah ada, 2) membuat rencana alternatif pelayanan-pelayanan yang dapat diterima bersama untuk memecahkan berbagai soal.
- d. Kolaborasi: konsultan yang bekerja dalam posisi ini adalah fasilitator-fasilitator dari proses pemecahan masalah. Tugas utama mereka adalah untuk membuat konsultee aktif ikut serta menemukan pemecahan dalam konsultasi yang dihadapi dengan kliennya sekarang. Jadi konsultee harus mendefinisikan secara jelas, mendesain pemecahan yang dapat kerja, dan kemudian mengimplementasikan dan mengevaluasi rencana kerjanya sendiri. Peran konsultan: mengadakan pertemuan-pertemuan dengan konsultee ketika mereka membuat rencana dan membuat desain.

Adapun model-model konsultasi menurut Schein (dalam Woody dan Hanger, 1989) antara lain:

- a. Model pembelian (*purchase model*)

Model-model yang sangat umum, menurut Schein menyebut model pembelian, karena konsultee membeli layanan pengetahuan dari seorang ahli. Dalam model ini pembeli atau konsultee, mendefinisikan sesuatu yang mereka ingin ketahui atau sesuatu yang tidak mampu mereka/agensi lakukan. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus diperhatikan: 1) konsultee harus mendiagnosa dengan benar kebutuhannya, 2) keberhasilan tergantung pada ketepatan konsultee dalam mengkomunikasikan kebutuhannya kepada konsultan, 3) penilaian yang tepat mengenai kebutuhan akan mengarah pada layanan konsultasi yang benar, 4) efektivitas model ini juga tergantung pada pemikiran/persepsi konsultee akan konsekuensi meminta bantuan seorang konsultan.

b. Model Dokter/Pasien

Model ini sering digunakan ketika sebuah evaluasi program dibutuhkan. Tujuan dari model ini adalah konsultan menentukan apa yang salah dari sebuah program dan kemudian merekomendasikan (menyarankan) strategi-strategi untuk membuat perbaikan.

c. Model Proses

Schein (dalam Woody dan Hanger, 1989) menggambarkan model proses sebagai kumpulan-kumpulan prosedur yang lebih mungkin mengarah kepada kesuksesan. Karena konsultee sering tidak mengetahui secara tepat apa masalahnya, Konsultan perlu membuat konsultee terlibat dalam proses diagnosis. Model ini menekankan bahwa konsultee memiliki sebuah maksud/tujuan konstruktif untuk memperbaiki sesuatu, dan ketika mereka diberi bantuan dalam mengidentifikasi masalah dan menjalankan rekomendasi yang diberikan, maka kemungkinan akan berhasil. Banyak konsultee, baik individu atau organisasi-organisasi, dapat menjadi efektif ketika para konsultee belajar dalam mendiagnosa kekuatan dan kelemahan yang mereka miliki. Konsultan tidak dapat dengan sendirinya (otodidak) belajar dengan cukup mengenai sistem klien untuk membuat rekomendasi-rekomendasi yang baik; oleh karena itu konsultee tersebut memerlukan bergabung dalam hubungan kerja dengan konsultee, yang benar-benar mengetahui situasi tersebut. Dengan mengikuti diagnosa-diagnosa yang dibuat bersama, konsultee dapat secara aktif mengusulkan perbaikan-perbaikan.

Model proses memiliki dua versi, yakni model katalis (*the catalyst model*) dan model fasilitator (*the facilitator model*). Model katalis digunakan ketika konsultan tidak mengetahui solusi tetapi memiliki keahlian dalam membantu klien mengembangkan solusi-solusi mereka sendiri. Model fasilitator terjadi ketika konsultan memiliki ide-ide atau solusi-solusi yang mungkin tetapi memutuskan bahwa solusi yang lebih baik atau implementasi yang lebih baik terhadap solusi tersebut akan terjadi jika para konsultan tidak memberikan saran-saran dan berkonsentrasi pada membantu konsultee memecahkan masalah.

Peran utama konsultan adalah memberikan alternatif-alternatif yang baru dan menantang bagi konsultee untuk dipertimbangkan. Keputusan tentang apa

yang dilakukan diambil bersama-sama dengan konsultee. Model ini memberikan penekanan pada keahlian konsultan dalam proses diagnostik dan membangun hubungan kerja dengan konsultee. Keterampilan interpersonal dan keahlian pada bidang terkait sangat dibutuhkan disini.

d. Model Caplan

Caplan (dalam Woody dan Hanger, 1989) menggambarkan empat tipe konsultasi dalam kesehatan mental, fokus pada klien, konsultee, program, atau administrator program.

- 1) Konsultasi berpusat pada klien. Tujuan utama membantu konsultee menghadapi kasus atau klien (membantu pengukuran/penilaian, mendiskusikan yang terbaik dalam menghadapi problem klien dengan konsultee).
- 2) Konsultasi berpusat pada konsultee. Konsultan berusaha menemukan kesukaran konsultee dalam menangani kasus dan memperbaiki kesulitan tersebut (apakah sumbernya keterampilan yang kurang, kurang percaya diri atau kurang objektif).
- 3) Konsultasi administrasi yang berpusat pada program. Tujuan utamanya adalah menyarankan beberapa perbuatan kepada konsultee untuk mempengaruhi perkembangan, perluasan atau perubahan program agensi.
- 4) Konsultasi administratif yang berpusat pada konsultee. Konsultan berusaha menemukan kesulitan-kesulitan pada konsultee yang tampaknya membatasi keefektifan kerjanya. Yang didiskusikan adalah bagaimana konsultee melakukan pelayanan yang diberikan.

e. Model Parson dan Meyer

Berdasarkan empat tipe Caplan, Parson dan Meyer menggambarkan empat kategori konsultasi yang sama, pelayanan langsung pada klien, pelayanan tidak langsung klien, pelayanan kepada konsultee, dan pelayanan kepada sistem.

f. Model Hodges dan Cooper

Hodges dan Cooper (dalam Woody dan Hanger, 1989) mengajukan tiga model dasar dari konsultasi: 1) model pendidikan, berfokus pada perhatian konsultan dalam memecahkan sebuah masalah yang berkaitan dengan kesehatan

mental yang terutama dikarenakan kekurangan kemampuan atau pengetahuan; 2) konsultasi proses-proses individual berfokus pada sikap-sikap konsultee, motivasi, konflik *intrapsychic*, atau gaya personal. Intervensi konsultan bertujuan pada menghilangkan pertahanan diri, pemecahan interferensi dengan tujuan-tujuan personal, dan memfasilitasi pengembangan personal; dan 3) konsultasi proses-proses sistem mempersepsikan bahwa sebuah masalah berkaitan dengan karakteristik organisasi konsultee. Intervensi konsultan secara langsung terhadap peningkatan proses-proses komunikasi antara individu dan unit-unit organisasi.

g. Model Triadik (*triadic model*)

Tharp dan Wetzel (dalam Woody dan Hanger, 1989) menggambarkan konsultasi dalam model triadik yang meliputi konsultan, konsultee, dan klien. Dalam model-model ini pertemuan konsultasi melibatkan konsultan, konsultee, dan klien. Secara jelas, bahwa model triadic partikular ini berdasar pada teori pembelajaran sosial.

h. Model perilaku (*behavioural model*).

Konsultasi behavioural menggunakan prinsip-prinsip teori belajar dalam proses-proses konsultasinya. Model ini menggunakan analisis perilaku yang nyata untuk membantu konsultee memahami dan merubah perilaku klien. Berger (dalam Woody & Hanger, 1989) menggambarkan langkah-langkah dalam konsultasi perilaku (*behavioural*) yakni, mengidentifikasi masalah, analisis masalah, menjalankan rencana, dan mengevaluasi program.

i. Teori A-*Meta*

Dalam mengembangkan paradigma ini, Gallessich (dalam Woody dan Hanger, 1989) mengidentifikasi lima elemen umum dalam model konsultasi yaitu pengetahuan konsultan, tujuan, peran hubungan antara konsultan-konsultee, proses konsultasi untuk mencapai tujuan, dan ideologi, sistem nilai yang ditentukan oleh konsultan. Kemudian Gallessich menggabungkan dalam 3 konfigurasi baru. Ketiga konfigurasi tersebut adalah: 1) model konsultasi teknologi/ilmiah, didasarkan pada kepercayaan pada metode ilmiah. Peran konsultan adalah sebagai pakar teknologi, dan tujuan dicapai dengan menggunakan proses kognitif yang diterapkan dalam pengetahuan dan teknik-

tekniknya, 2) model konsultasi dalam pengembangan manusia, problem dilihat sebagai kebutuhan personal dan pengembangan profesional konsultee, dan 3) model konsultasi sosial-politik, terkait dengan perspektif ideologis dari pekerjaan dan organisasi konsultee. Tujuannya adalah merubah organisasi untuk menjadi lebih konsisten terhadap nilai-nilai tertentu.

3. Prosedur-prosedur Konsultasi

Menurut Woody dan Hanger (1989) proses atau prosedur konsultasi terdiri atas lima tingkatan:

a. Pre-entry

Tahap *pre-entry* digunakan oleh konsultan sebelum menerima sebuah konsultasi. Konsultan harus menetapkan nilai-nilai, kebutuhan dan asumsi-asumsi yang mereka miliki tentang individu atau organisasi. Nilai-nilai ini pasti akan mempengaruhi praktik-praktik mereka dalam memecahkan masalah. ketika mereka berada dalam posisi yang berpengaruh, sangat penting bahwa mereka sadar bias-bias mereka dan tidak menekan mereka pada konsultee. Pelatihan yang spesifik dalam konsultasi dengan jelas menguntungkan. Brown (dalam Woody dan Hanger, 1989) mengajukan modal-modal pelatihan untuk mengembangkan kompetensi spesifik. Gibbs (dalam Woody dan Hanger, 1989) membuat pelatihan spesifik dengan perspektif lintas budaya. Gibbs juga memasukkan informasi didaktis mengenai dampak faktor-faktor sosial-budaya dalam konsultasi, strategi-strategi intervensi yang sesuai berkaitan dengan kebudayaan, dan penempatan pengalaman-pengalaman dengan grup-grup yang berbeda.

b. Kontak awal (initial contact) dan membangun hubungan

Kontak awal biasanya dibuat oleh individu yang meminta bantuan atas sebuah masalah. Konsultan biasanya dapat mensyaratkan kesediaan untuk bekerja terhadap penemuan solusi masalah. Keberhasilan proses ini akan bergantung pada besarnya keluasan tingkat keterbukaan dari penjelasan-penjelasan konsultee. Pada diskusi awal, konsultan akan meminta jawaban atas dua pertanyaan: Apakah konsultee bersedia untuk menjelajahi mengapa situasi-situasi atau masalah-masalah hadir? yang lebih penting, adalah konsultee bersedia untuk berubah jika

perubahan itu perlu/dibutuhkan? Sikap-sikap konsultee tersebut secara keseluruhan akan diuji oleh konsultan di luar pembuatan catatan mental. Konsultan tersebut seharusnya secara terbuka mendiskusikan kesiapan untuk berubah dengan para konsultee, agar para konsultee dengan jelas menyadari bagian yang akan mereka perankan dalam proses.

Konsultan memiliki dua tujuan dalam pertemuan awal: membangun hubungan kerja dan membangun sebuah pemahaman/pengertian mengenai situasinya konsultee. Alasan bagi konsultee untuk mencari konsultasi seharusnya diuji dengan jelas dan memberikan sebuah ketajaman fokus. Konsultee seharusnya jelas dalam pikirannya mengenai program apa dan apa yang diharapkan konsultan.

Penetapan peran sangat penting jika konsultan berfungsi dengan efektif. Ketika diskusi awal ini, konsultan harus mendengarkan dengan hati-hati apa yang dikatakan dan apa, (jika ada) makna-makna yang tersembunyi apa yang telah dikatakan oleh konsultee. Sebagai contoh, jika konsultee meminta sebuah evaluasi program, terdapat sebuah asumsi bahwa seorang konsultan juga akan melaporkan mengenai keefektifan pegawai individual? Dengan kata lain, apakah konsultan melakukan evaluasi terhadap program, atau akan memberikan informasi mengenai pegawai individual yang dapat digunakan bagi pemecatan/pembubaran? Kurpius menulis konsultan butuh untuk: a) menentukan apa yang telah dilakukan konsultee untuk memecahkan masalah, b) mengidentifikasi kekuatan-kekuatan yang menjadi halangan terhadap tujuan-tujuan dalam pemecahan masalah, c) mengidentifikasi sumber-sumber (*resources*) yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah, d) menghindari menawarkan/memberikan solusi dalam pertemuan awal, dan f) mencari informasi-informasi yang relevan dan konsultee telah jelas mengenai wilayah-wilayah masalah tersebut.

c. *Assessment* dan diagnosis

Tahap penilaian melibatkan tiga proses: kelanjutan perkembangan hubungan antara konsultan dan konsultee, pengumpulan data, dan diagnosis. Perkembangan hubungan antara kedua pihak merupakan elemen-elemen vital jika terdapat pengertian berbagi tanggung jawab bagi target pemecahan masalah.

Dalam memecahkan masalah-masalah yang lebih kompleks dengan melibatkan jumlah individu yang lebih luas, sangat dibutuhkan bagi konsultan untuk membangun hubungan kerja dengan banyak individu atau sub-grup dalam sebuah organisasi. Tanpa kepercayaan (*trust*) dan konfidensi yang timbal-balik, hanya sedikit kemajuan yang dibuat dalam diagnosis atau *intervening* masalah.

Proses-proses nyata diagnosis harus ditentukan secara hati-hati. Konseptualisasi nyata masalah terletak dalam pikiran konsultee. Blake dan Mouton (dalam Woody dan Hanger, 1989). Menekankan bahwa konsultan berfokus pada isu-isu yang mempengaruhi masalahnya klien, dan kemudian menawarkan empat isu-isu vokal. Isu-isu konsultee mungkin salah satu dari keempat isu tersebut ataupun kombinasi dari keempatnya. Konsultan memusatkan perhatian pada apa yang dipikirkan mengenai isu-isu tersebut meskipun isu-isu lainnya dapat, dengan beberapa cara, berkaitan dengan masalah konsultee. *Pertama*, isu pertama meliputi latihan kekuasaan dan otoritas *kedua*, berkaitan dengan moral dan kohesi, *ketiga*, meliputi masalah-masalah yang muncul dari standar-standar atau norma-norma tingkah laku (kelakuan), dan yang *keempat*, perhatian setiap isu dalam goal ataupun wilayah tujuan. Tipe-tipe intervensi yang digunakan mengikuti pada isu-isu vokal yang dipikirkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menentukan informasi apa yang dibutuhkan, dimana informasi itu berada, dan siapa yang mengumpulkan informasi tersebut dan bagaimana menganalisa dan mensitesiskan informasi tersebut bagi pembuatan keputusan. Metode-metode bagi pengumpulan data biasanya dipilih oleh konsultan dan konsultee. Pengumpulan data dilakukan melalui diskusi dengan konsultee sendirian, pengamatan situasi, wawancara, atau survey kuesioner (angket). Poin mendasar dari pengumpulan data adalah menjadi dasar (rujukan) dalam pembentukan sebuah diagnosis maupun dalam membuat rekomendasi-rekomendasi.

Terlalu sederhana jika konsultan melakukan campur tangan sebelum data-data yang cukup dikumpulkan dan diselidiki. Hasilnya, mungkin menghasilkan rekomendasi-rekomendasi atau saran-saran yang tidak sesuai. Seharusnya dicatat bahwa mispersepsi sering dapat terjadi; sebelum melangkah lebih lanjut,

perbedaan-perbedaan ini harus diuji dan didiskusikan sehingga terdapat pemahaman informasi dan makna-makna informasinya yang timbal balik.

d. Intervensi (*intervention*)

Proses intervensi termasuk pekerjaan konsultan dengan konsultee baik aktivitas-aktivitas dan prosedur-prosedur konsultee dan klien akan dilakukan untuk memecahkan masalah. Seharusnya ada batas waktu yang sesuai bagi setiap langkah dalam proses pemecahan masalah dan pernyataan kriteria yang digunakan dalam menentukan kesuksesan intervensi.

Sebuah intervensi terjadi ketika kapan saja konsultan membantu konsultee dalam pemecahan masalah. Blake dan Mouton (dalam Woody dan Hanger, 1989) menguraikan secara singkat lima intervensi dasar: yakni, penerimaan (*acceptance*), katalisis (*catalysis*), konfrontasi (*confrontation*), resep/anjuran (*prescription*), dan teori dan prinsip.

Penerimaan konsultan pada konsultee digunakan untuk memberikan konsultee sebuah perasaan aman secara personal, yang dibutuhkan dalam membangun sebuah hubungan kerja. Konsultee akan merasa bebas untuk menunjukkan pikiran-pikiran personal baik berupa informasi spesifik tanpa mengaitkan dengan penilaian atau penolakan konsultan. Intervensi katalisis termasuk kerjasama pengumpulan informasi jadi, konsultee dapat mencapai pernyataan masalah yang lebih jelas dan situasi-situasi yang mungkin. Intervensi yang bersifat konfrontasi menantang konsultee untuk menguji pemikiran atau persepsi-persepsi yang hadir/ada. Konfrontasi persepsi selektif konsultee atau asumsi-asumsi bermuatan nilai yang akan memberikan struktur situasi yang lebih akurat. Konsultan dapat memberikan *anjuran/resep*. Atau memberitahukan klien apa yang harus dilakukan untuk memecahkan situasi. Dalam intervensi ini konsultan bertanggung jawab untuk merumuskan sebuah resolusi (jalan keluar) dan merekomendasikan tindakan-tindakan khusus/spesifik. Akhirnya, konsultan dapat mengajarkan teori-teori atau prinsip-prinsip yang berkaitan dengan masalah sehingga klien dapat mempelajari cara-cara memahami situasi dan melaratnya secara sistematis dan empiris. Konsultan dapat menggunakan satu dari bentuk-bentuk intervensi ini dan mengabaikan cara-cara yang lain; namun demikian,

banyak konsultan menggunakan beberapa bentuk intervensi dalam setiap situasi konsultasi.

e. Terminasi

Banyak situasi-situasi dihentikan setelah seleksi intervensi dengan meninggalkan konsultee untuk menyelesaikan rencana dan mengevaluasi rencana (proses intervensi) tersebut. Dalam situasi-situasi lainnya, konsultan tetap dapat terlibat dalam proses sementara *konsultee* mengimplementasikan rencana, dan keduanya dapat berpartisipasi dalam evaluasi. Ketika permasalahan telah dipecahkan atau mode penanganan situasi telah diputuskan, maka butuh bersiap-siap untuk mengakhiri hubungan keduanya (proses konsultasi). Jadwal sebuah pertemuan akhir dapat disediakan, dan membuat keputusan mengenai apakah akan ada tindak lanjut (*follow up*). Konsultee sering menunjukkan beberapa kecemasan pada saat pemikiran (pembicaraan) terakhir, dan konsultan seharusnya membuat keadaan dengan jernih bahwa konsultan selalu bersedia untuk diminta bantuan oleh konsultee. Namun demikian, konsultasi difokuskan pada solusi terhadap masalah-masalah yang khusus (spesifik). Dan konsultasi seharusnya tidak dilanjutkan di luar wilayah-wilayah masalah tersebut. Jika para konsultee telah cukup belajar untuk melakukan pendekatan terhadap masalah dengan lebih efektif, para konsultee akan dapat sewaktu-waktu menggantikan pengertian (perasaan) dan kepercayaan mereka pada konsultan dengan meningkatkan perasaan kepercayaan diri secara realistis (nyata).

Ada beberapa masalah yang akan ditemukan dalam penghentian (*terminating*) konsultasi. Jika konsultan tidak memiliki waktu untuk melakukan penutup, proses konsultasi mungkin tidak berlangsung secara penuh dan berakhir secara alamiah. Konsultee kemudian tinggal dengan banyak permasalahan yang telah diselidiki/diperiksa tetapi sedikit keputusan-keputusan yang dibuat untuk membantu kerjanya menjadi lebih efektif.

Perhatian kedua melibatkan kepuasan personal. Karena kepuasan personal/diri, konsultan atau konsultee dapat melakukan konsultasi yang sangat panjang di luar waktu ketika konsultasi sebenarnya telah menghasilkan pemecahan masalah. Sebuah masalah lain terjadi ketika konsultan cenderung untuk masuk

dalam peran supervisor (pengawas), yang bertugas untuk mengevaluasi pekerjaan konsultee secara langsung dan mengarahkan mereka serta bertanggung jawab kepada konsultan atas pencapaian para konsultee (Beisser dan Green, dalam Woody dan Hanger, 1989).

C. SUPERVISI

1. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah seorang konselor yang berpengalaman membantu yang kurang berpengalaman untuk belajar konseling dengan berbagai cara. Konselor komunitas memberi supervisi pada konselor baru atau praprofesional (orang-orang yang bukan profesional). Mereka juga mensupervisi profesional yang tidak mendapat latihan dalam pelayanan yang dilakukan. Tanggung jawab supervisor berat, karena bila ada kesalahan yang dilakukan oleh supervisee terhadap klien, maka yang bertanggung jawab adalah supervisor. Supervisi harus membuat evaluasi hasil supervisi yang fokusnya pada perkembangan pengetahuan dan keterampilan, kemajuan klien, perkembangan penggunaan kemampuan profesional dan pribadi.

Menurut *British Associations for Counselling and Psychotherapy* (BAC, dalam Wheeler dan King, 2001), supervisi diartikan sebagai suatu proses untuk menjaga standar konseling yang memadai dan suatu metode konsultasi dengan horizon yang lebih luas dari seorang praktisi yang berpengalaman. BAC juga mendefinisikan supervisi sebagai suatu dukungan konsultatif dan menggambarkan hubungan antara supervisor dan konselor sebagai suatu hal yang menyediakan ruang bagi konselor untuk merefleksikan prakteknya.

Secara resmi dalam *BAC Code of Ethics and Practice for Supervisors of Counsellors* dirumuskan bahwa supervisi adalah suatu proses kolaboratif yang bersifat formal dengan tujuan untuk membantu supervisi menjaga standart etika dan profesional dalam praktek dan untuk mempertinggi kreativitas (BAC, dalam Wheeler dan King, 2001).

Jenkins (dalam Wheeler dan King, 2001) menyatakan bahwa supervisi berasal dari bahasa latin, *super* dan *videre*, yang artinya melihat lebih jauh/lebih

dalam (*oversee*). Fungsi hukumnya adalah untuk mengatur dan menyediakan sanksi formal bagi hubungan sosial yang luas. Kesulitan dalam menganalisa hubungan hukum dengan supervisi terapiutik adalah bahwa proses supervisi berisi sejumlah tipe-tipe hubungan profesional yang berbeda. Supervisi dapat berhubungan dengan beberapa hal dibawah ini:

- a. *Clinical responsibility*, tanggung jawab klinis dalam perawatan klien
- b. *Professional responsibility*, tanggung jawab profesional dalam kaitannya dengan seluruh kualitas pembuatan keputusan yang bersangkutan dengan klien
- c. *Accountability*, akuntabilitas dalam garis manajemen dalam pembuatan keputusan bagi karyawan (dalam setting industri)
- d. *Individual legal liability*, tanggung jawab hukum secara individual dalam proses atau hasil perawatan klien

Jenkins (dalam Wheeler dan King, 2001) juga menyebutkan bahwa supervisor mempunyai serangkaian tanggung jawab etika terhadap klien yang ditangani oleh supervisee, yaitu memastikan bahwa kebutuhan klien terpenuhi, memastikan keselamatan dan kesejahteraan klien, melindungi kerahasiaan informasi personal klien (*confidentiality of personal information*) dan membuat perencanaan keberlanjutan perawatan klien dalam kondisi yang mendadak atau berakhirnya terapi yang tidak direncanakan.

2. Tujuan dan Peran Supervisi

Penggunaan supervisi yang efektif dan tepat merupakan salah satu elemen penting dalam perkembangan konselor, tidak hanya pada masa pendidikan tetapi juga sepanjang karir konselor. Supervisi dalam konseling bukan semata-mata peran manajemen, dimana pengawas memberikan direksi dan mengalokasikan tugas, namun juga bertujuan membantu konselor untuk menangani klien dengan seefektif mungkin (Carroll dalam McLeod, 2006). Peran supervisi dalam konseling mirip dengan yang ditulis oleh pendidik atau konsultan. Hawkins dan Shohet (dalam McLeod, 2006) telah mengidentifikasi tiga fungsi utama supervisi dalam konseling:

- a. Edukasional, dengan tujuan memberikan konselor kesempatan reguler untuk menerima umpan balik, mengembangkan pemahaman baru dan menerima informasi.
- b. Suportivitas peran supervisi, dimana konselor dapat membagi dilema mereka, memvalidasi kinerja kerja mereka dan berhadapan dengan tekanan atau *counter-transference* yang diingat oleh klien.
- c. Dimensi manajemen supervisi, untuk memastikan kualitas kerja dan mendorong konselor untuk merencanakan pekerjaan dan memanfaatkan sumber.

Berdasarkan beberapa penelitian, dalam Wheeler dan King (2001) ditemukan bahwa tujuan dan peran supervisi adalah sebagai berikut :

- a. Konselor komunitas dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang dapat diberikan pada klien
- b. Untuk memfasilitasi perkembangan kompetensi terapiutik dari supervisee, dengan fokus perhatian pada hubungan terapis dan konselor (Taylor, 1994)
- c. Untuk memastikan bahwa klien mendapatkan konseling yang paling efektif; tugas supervisor adalah memonitor layanan yang diterima oleh klien (Caroll, 1996)
- d. Kadangkala menjadi penengah bagi konflik yang terjadi antara terapis/konselor dan kliennya (Jones, 1989)
- e. Dalam institusi dan agensi, supervisi dijadikan sebagai alat untuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan klinis yang diberikan cukup membantu dan memberikan perlindungan bahwa layanan yang diberikan bukanlah malpraktek (Jones,1989)
- f. Untuk konselor yang berpraktek pribadi, supervisi dapat memastikan bahwa konseling yang dilakukan telah teruji dan terevaluasi (Syme, 1994)
- g. Sebagai proses pengembangan profesional yang berkelanjutan (BAC, 1996). Dalam hal ini Supervisi bukanlah suatu sanksi, karena bila supervisi dilihat sebagai sanksi yang mengendalikan dan mengatur kerja konseling, maka tujuan supervisi sebagai proses pengembangan profesional tidak tercapai.

3. Model / Format Supervisi

Ada sejumlah format berbeda dalam pelaksanaan supervisi (Hawkins dan Shohet dalam McLeod, 2006). Kesepakatan yang paling umum adalah:

- a. Sesi individual selama beberapa periode waktu dengan orang yang sama. Variasi dari pendekatan ini adalah menggunakan konsultan terpisah untuk mengeksplorasi isu tertentu, misalnya menghadap pakar keluarga untuk mendiskusikan klien dengan masalah keluarga dan menggunakan konselor kesehatan mental untuk mengkonsultasikan klien yang sedang depresi (Kaslopw, dalam McLeod, 2006).
- b. Supervisi kelompok dimana kelompok kecil subjek supervisi bertemu dengan supervisor. Kasus pembahasan kelompok merupakan tipe supervisi kelompok yang memberikan perhatian tertentu untuk memahami kepribadian atau dinamika keluarga klien. Kelompok supervisi teman sebaya adalah pertemuan kelompok konselor untuk terlibat dalam supervisi satu dengan yang lain, tanpa harus ada pemimpin atau konsultan.
- c. Jaringan supervisi (Houston dalam McLeod, 2006) terdiri dari serangkaian kolega yang tersedia untuk melakukan supervisi bersama atau supervisi teman sebaya, basis *one-to-one* atau manajemen kelompok kecil.

Tiap mode supervisi ini memiliki keunggulan dan kelemahan. Supervisi individual reguler memfasilitasi perkembangan hubungan kerja yang baik antara supervisor dan yang diawasi. Disisi lain konsultan khusus, memiliki pengalaman yang mendalam dalam bidang tersebut. Supervisi kelompok dan kelompok sebaya memungkinkan konselor untuk belajar dari kasus dan isu yang dipresentasikan oleh kolega. Akan tetapi dalam setting supervisi ini, akan terdapat masalah dalam mempertahankan kerahasiaan dan dalam menghadapi dinamika kelompok. Pilihan mode supervisi tergantung kepada sejumlah faktor termasuk pilihan personal, biaya, kebijakan agensi dan organisasi dan filosofi konseling.

4. Proses Supervisi

Seperti dijelaskan sebelumnya, supervisi adalah sebagai proses dimana seseorang konselor yang berpengalaman (supervisor) memberikan bantuan kepada

konselor yang kurang berpengalaman (*supervisee*) untuk belajar konseling. Supervisi dilakukan pada konselor yang sedang magang, hingga konselor memiliki pengalaman yang cukup untuk melakukan konseling.

Menjalinkan hubungan antara supervisor dengan supervisee merupakan hal yang penting dalam proses supervisi. Variabel-variabel yang terlibat dalam hubungan antara supervisor dengan supervisee pada proses supervisi adalah, karakteristik kepribadian, macam-macam pilihan, gaya, kebutuhan, dan langkah pengembangan profesional (Lampropoulos, 2002). Hubungan yang baik antara supervisor dengan supervisee saat proses supervisi membuat supervisee dapat mengembangkan profesionalitas dan mengeluarkan secara maksimal pengalaman supervisinya. Terdapat tiga proses dalam supervisi, yaitu hubungan yang sebenarnya (*real relationship*), kerjasama (*working alliance*), transfer ketrampilan (*transference*). Lebih lanjut Gelso dan Carter (dalam Lampropoulos, 2002) menjelaskan secara rinci ketiga proses dalam supervisi di atas sebagai berikut :

a. Hubungan yang sebenarnya (*the real relationship*)

Konsep dasar dari hubungan supervisi yang sebenarnya (atau lawan kata dari tidak sebenarnya/*unreal*, dikesampingkan dari proses transfer), adalah konsep kondisi Rogerian (empati, kehangatan/keramahan, tidak berpura-pura, penghargaan tanpa syarat), termasuk juga variabel-variabel seperti keterampilan-keterampilan dan kualitas pribadi supervisor dan supervisee, penyingkapan diri (*self-disclosure*), kepercayaan, dan pengaruh sosial. Aspek-aspek dasar di atas amat penting, terutama sekali bagi para konselor baru (Bernard dan Goodyear, dalam Lampropoulos, 2002). Berempati pada kesulitan yang dihadapi trainee pada tiap tahap dari perkembangan menjadikan proses supervisi lebih efektif. Sebaliknya, penghargaan tanpa syarat dapat menjadi ancaman, karena supervisi termasuk satu proses yang evaluatif. Meski evaluasi terhadap supervisee perlu (karena para supervisor merupakan penjaga dari profesi), akan tetapi hal tersebut dapat meracuni proses menjalin kerja sama dan supervisi. Hasil riset menunjukkan bahwa proses evaluasi sebagai suatu katalisator supervisor dalam menjalin kerja sama (Burke, Goodyear, & Guzzard, dalam Lampropoulos, 2002).

Dalam proses supervisi, supervisor walaupun memiliki tugas utama membimbing supervisee, akan tetapi perlu diciptakan hubungan yang lebih bebas agar supervisee dapat berkembang dan menjadi tipe konselor sesuai dengan diri mereka/harapan mereka. Pada tipe supervisi yang berpusat pada trainee (supervisee), trainee (supervisee) dapat mengembangkan profesionalitas diri mereka sesuai dengan diri mereka/harapan mereka sendiri, yang akhirnya akan meningkatkan efikasi diri mereka sebagai konselor. Pada tipe supervisi yang berpusat pada supervisor, supervisor harus mampu mempengaruhi supervisee agar dapat diterima oleh supervisee sebagai seorang guru yang mahir atau orang yang sangat ahli, sehingga proses supervisi sepenuhnya dikuasai oleh supervisor, sehingga tercipta hubungan yang tidak bebas akan tetapi lebih terarah dalam proses transfer ketrampilan.

b. Kerja sama (membuat kontrak, sasaran, dan menyusun tugas) / *working alliance (contract, goals, task)*

Konsep transteori tentang kerja sama yang berada (yaitu, ikatan, sasaran dan tugas) di dalam konseling diperkenalkan di supervisi oleh Bordin (dalam Lampropoulos, 2002). Akhir-akhir ini konsep kontrak (dalam konseling atau supepervisi) berada di dalam konsep kerja sama dan konsep ikatan berada dalam konsep hubungan yang nyata (*real relationship*), penting untuk diingat, perbedaan ini tidak tetap dalam menguraikan proses konseling dan intervensi. Sebenarnya, semua konsep di atas berhubungan erat dan secara terus-menerus saling berhubungan antara satu sama lain (lihat juga Constantino, Castonguay, dan Schut, dalam Lampropoulos, 2002).

Kontrak supervisi antara kedua peserta, untuk memberikan supervisi (supervisor) dan mendapatkan supervisi (supervisee) harus ditetapkan dengan mempertimbangkan keuntungan yang didapatkan, respek, ikatan dan hubungan. Dari awal, kontrak ini harus rinci dan jelas, dan mendapatkan *feedback* dari kedua belah pihak, dimana supervisor sebagai seorang ahli harus bertanggung jawab terhadap proses serta hasil akhir dari supervisi.

Sasaran (*goals*) supervise terdiri dari: 1) penilaian atas kekuatan-kekuatan dan kelemahan supervisee, begitu pula terhadap kebutuhan-kebutuhan dan

pilihan-pilihan mereka yang spesifik, dan 2) penentuan dari ketrampilan-ketrampilan yang spesifik yang akan dipelajari dan dikuasai. Ketentuan dalam membuat sasaran ini didasarkan pada kebutuhan spesifik dari supervisee, pilihan-pilihan, dan tahap perkembangan.

Tugas (*task*) disusun untuk menjangkau sasaran di dalam supervisi, merupakan salah satu hal yang penting. Proses menetapkan tugas (*task*) antara lain menetapkan struktur, bimbingan, instruksi, umpan balik dan evaluasi yang dilakukan oleh supervisor, seperti juga evaluasi diri, latihan dan aplikasi pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang baru, tindakan korektif, dan eksplorasi alternatif-alternatif yang dilakukan oleh supervisee.

c. Transfer dan feed back (transference and Countertransference)

Suatu derajat distorsi dan bias di dalam intervensi harus diharapkan, sebagai dampak dari proses pemindahan (*transference*) dan *feedback* dari proses pemindahan (*countertransference*) (Bernard dan Goodyear, dalam Lampropoulos, 2002). Situasi ini boleh menjadi lebih rumit lagi sebagai hasil dari proses paralel, di mana supervisee secara simultan berposisi sebagai konselor dan supervisee. Proses pemindahan merupakan proses dimana supervisor mengajarkan atau mentransfer ketrampilan yang dimilikinya kepada supervisee.

Watkins (dalam Lampropoulos, 2002) menemukan adanya perilaku patologis di dalam proses supervisi (seperti, kecemasan, kepercayaan pada diri sendiri yang kompulsif, perhatian yang kompulsif) dan menjelaskan mengapa supervisi gagal pada kasus tertentu. Watkins mengakui hal ini jarang terjadi dalam mempengaruhi kelulusan program supervisi. Bahkan di dalam isu yang mengancam terhadap tipe konseling yang diterapkan supervisee dalam konseling, supervisor perlu menjalin hubungan sebagai usaha untuk mengerti kebutuhan trainee, sehingga menghasilkan proses pembelajaran yang optimal dalam proses supervisi.

Cara *supervise* dapat mengikuti teori belajar, disini supervisor membantu supervisee dalam belajar menaikkan belajar kognitif. Misalnya teori dinamik memperhatikan perubahan-perubahan emosi yang mendasari yang terjadi antara klien dan supervisee. Supervisi disini mencakup eksplorasi aktivitas subkonsius

klien. Perhatian khusus diberikan pada reaksi tidak sadar klien terhadap supervisee dan perasaan-perasaan klien yang dipindahkan secara tidak realistic terhadap supervisee. Supervisi membantu *supervisee* mengerti dan menghadapi perasaan yang ditrasfer tersebut.

Proses supervisi sangat tergantung kepada kualitas informasi yang dibawa oleh pengawas ke dalam setting supervisi. Seringkali yang diawasi akan melaporkan apa yang dilakukannya dengan klien, menggunakan catatan yang diambil setelah sesi konseling untuk memperbesar perbendaharaannya. Dryden dan Thorne (dalam McLeod, 2006) berpendapat bahwa apabila fokus dari supervisi adalah pada keterampilan yang digunakan oleh konselor maka pengawas harus mendapatkan data aktual dari sesi. Data-data ini bisa diperoleh dari catatan detail proses yang ditulis segera setelah sesi, dan direkam dalam video atau audio. Dalam beberapa situasi supervisor mungkin dapat melakukan observasi langsung penanganan klien yang dilakukan oleh mereka yang diawasi.

Hawkins dan Shohet (2000) telah membangun model proses supervisi yang sangat bermanfaat untuk menjelaskan beberapa isu ini, bahwa ada enam level operasi dalam supervisi:

- a. Refleksi terhadap muatan sesi konseling. Fokusnya disini adalah klien, apa yang diucapkannya, bagaimana berbagai bagian dari kehidupan klien saling bertautan dan apa yang diinginkan klien dari konseling.
- b. Eksplorasi teknik dan strategi yang digunakan oleh konselor. Tingkatan ini berkenaan dengan maksud terapeutic konselor dan pendekatan yang diambilnya untuk membantu klien.
- c. Eksplorasi hubungan terapeutic. Tujuan dari level ini adalah menguji cara interaksi antara klien dan konselor dan apakah mereka telah membangun aliansi kerja yang berfungsi.
- d. Perasaan konselor terhadap klien. Dalam daerah supervisi ini, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan memahami reaksi *counter-transference* konselor dan siu personal yang dirangsang kembali melalui kontak dengan klien.

- e. Apa yang terjadi saat ini dan sekarang antara supervisor dan yang diawasi. Hubungan yang terjadi dalam sesi supervisi mungkin menampilkan karakteristik yang mirip dengan hubungan antara konselor dan kliennya. Perhatian terhadap proses paralel ini (McNeill dan Worthen dalam McLeod, 2006) dapat memberikan pengetahuan yang sangat berharga.
- f. *Counter-transference supervisor* (pengawas). Perasaan pengawas dalam merespons pihak yang diawasi juga dapat memberikan panduan kepada beberapa cara untuk melihat kasus yang tidak secara sadar diartikulasikan oleh pengawas atau yang diawasi sekaligus memberikan kontribusi terhadap pemahaman kualitas hubungan pengawas dengan yang diawasi.

Hawkins dan Shohet (2000) berpendapat bahwa supervisi yang baik akan bergerak diantara semua level ini. Pengawas cenderung memiliki gaya supervisi personal yang sebagian besar berkaitan erat dengan serangkaian level dan juga model yang dapat digunakan sebagai kerangka baik bagi pengawas maupun bagi yang diawasi untuk bersama-sama merefleksikan kerja mereka dan jika diharuskan menegosiasikan perubahan.

Pendekatan yang dapat melengkapi model Hawkins dan Shohet (2000) adalah *cyclical model* yang dikembangkan oleh Page dan Wosket (2001). *Cyclical model* memberikan perhatian khusus kepada penciptaan “ruang reflektif” dimana mereka yang diawasi dapat mengeksplorasi dilema yang muncul dari kerja mereka dan juga kepada tugas krusial mengaplikasikan pemahaman supervisi dalam praktik. Page dan Wosket (2001) berpendapat bahwa kerja supervisi dapat dipecah menjadi lima tahapan:

- a. Membangun perjanjian. Konselor dan pengawas bernegosiasi tentang berbagai hal seperti peraturan, batasan, akuntabilitas, ekspektasi mutual, dan karakteristik alamiah hubungan mereka.
- b. Menyetujui fokus. Sebuah isu teridentifikasi untuk dieksplorasi sebagai tujuan konselor dan sebagai prioritas dalam hubungan terhadap isu yang telah ditentukan.
- c. Membuat ruang. Memasuki proses refleksi, eksplorasi, pemahaman, dan pengetahuan berkenaan dengan isu *local*.

- d. Jembatan-membuat hubungan antara supervisi dan praktik. Konsolidasi, *goal setting*, dan rencana tindakan sebagai cara untuk memutuskan bagaimana dan apa yang dapat dipelajari dari daerah konseling.
- e. Ulasan dan evaluasi. Pengawas dan konselor melalui manfaat penanganan yang telah mereka lakukan dan memasuki tahap kontrak kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Blocher, D. H., Biggs, D. A. (1983). *Counselling psychology in community settings*. Springs Publishing Company.
- Gladding, S. T. (2000). *Counselling*. New Jersey : Merrill.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2000). *Supervision in the helping professions*. 2nd ed. Buckingham : Apen University Press.
- Henderson, P., Gysbers, N. C. (t.t.). *Providing administrative and counseling supervision for school counselors*. Articles.
- Hershensen, D. B., Power, P. W., Michael, W. (1996). *Community counselling*. Boston : Allyn and Bacon.
- Lampropoulos, G. K. (2002). A common factors view of counseling supervision process. *The Clinical Supervisor*. Vol. 21(1).
- McLeod, J. (2006). *Pengantar konseling: Teori dan studi kasus*. Edisi ke-3. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.
- Page, S., Wosket, V. (2001). *Supervising the counsellor. A clinical model*. 2nd Ed. Hove : Bruner Routledge.
- Wheeler, S., King, David. (2001). *Supervising counsellors. Issues of responsibility*. London : Sage Publications.
- Woody, R. H., Hanger, J. C., Rossberg, R. H.. (1989). *Counselling psychology. Strategies & services*. California : Brooks/Cole Publishing Company.

STRATEGI COPING PADA PEREMPUAN KARIR DALAM MENGHADAPI KONFLIK PERAN GANDA

Indah Roziah Cholilah, Nurlaela Widyarini

nurlaelawidyarini@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Pergeseran nilai dan budaya dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern telah memberi peluang bagi perempuan untuk berkarya dan bekerja, karena kesempatan dalam menempuh pendidikan bagi kaum perempuan terbuka luas sama halnya dengan kaum laki-laki, hal ini mengantarkan kaum perempuan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga mereka mempunyai hak untuk bekerja dan menduduki jabatan-jabatan tertinggi (Shihab, 1992).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan melakukan studi kasus. Subjek dalam penelitian ini didapatkan dengan teknik *purposive sampling*. Peneliti menggunakan dua orang perempuan karir yang mengalami konflik peran ganda. Adapun ciri-cirinya yaitu perempuan berusia 30 – 35 tahun, sudah menikah, memiliki anak, dan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui beberapa konflik yang dihadapi perempuan karir dalam menjalankan kedua peran. Subjek penelitian mengalami konflik berupa *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Time based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yaitu peran berupa permasalahan penjagaan anak ketika ditinggal ke kantor dan jam kerja yang tidak tetap. Sedangkan *strain based conflict* adalah konflik yang terjadi pada saat tekanan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, yaitu adanya tuntutan dalam menyelesaikan tugas rumah dan kantor.

Kata kunci: Strategi coping, perempuan karir, konflik peran ganda.

A. PENDAHULUAN

Pergeseran nilai dan budaya dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern telah memberi peluang bagi perempuan untuk berkarya dan bekerja, karena kesempatan dalam menempuh pendidikan bagi kaum perempuan terbuka luas sama halnya dengan kaum laki-laki, hal ini mengantarkan kaum perempuan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga mereka

mempunyai hak untuk bekerja dan menduduki jabatan-jabatan tertinggi (Shihab, 1992).

Pergeseran nilai budaya tersebut mengantarkan peran kaum perempuan ke dunia kerja. Perubahan peran tersebut jelas terjadi sejalan dengan meningkatnya tingkat pekerjaan perempuan. Aktifitas perempuan sejak dahulu cenderung sebagai ibu rumah tangga, perempuan dapat melakukan aktivitas dalam sektor ekonomi, sosial, politik, dan pedagang atau pekerja (disektor informal). Pergeseran peran wanita dari sektor domestik (*domestic role*) sebagai ibu rumah tangga, menuju pada peran publik (*publik role*) yaitu bekerja, menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak positif bagi perempuan yang memilih kesempatan untuk bekerja adalah perempuan memiliki kesempatan untuk memimpin jabatan-jabatan tertinggi yang bisa melampaui pekerjaan laki-laki atau memiliki bawahan yang beranggotakan laki-laki. Dampak positif ini membawa perubahan sosial peran perempuan di dalam masyarakat menjadi meningkat. Dampak negatif atau merupakan resiko dari perubahan tersebut adalah kaum perempuan bisa mengalami kesulitan dalam menjalani peran sebagai perempuan karir dan ibu rumah tangga, mulai dari pemelihara atau pengasuh anak, interaksi dengan suami dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dampak negatif dari kedua peran tersebut akan terus dirasakan oleh perempuan apabila menganut konsep tradisional di dalam keluarga tersebut, artinya perempuan masih dituntut untuk memenuhi tugasnya di dalam rumah tangga dan tidak diberikan kebebasan untuk berkarir dan mengaplikasikan ilmu serta potensi yang dimiliki dalam dunia kerja. Berbeda halnya dengan perempuan yang menganut konsep *egalitarian* di dalam keluarganya, yaitu adanya persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, sehingga hal ini memungkinkan untuk membebaskan diri perempuan sebagai ibu rumah tangga untuk memainkan peran lain yang secara pribadi lebih memuaskan dan bermanfaat yaitu kebebasan untuk mengaplikasikan ilmu serta potensi yang dimiliki, sehingga dampak negatif dari peran yang dijalani tidak begitu besar dirasakan oleh perempuan tersebut (Harlock, 1982)

Kesulitan dalam menjalani kedua peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perempuan karir disebabkan oleh dua faktor: *pertama*, ketidakmampuan dalam manajemen waktu, sehingga perempuan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara tugas sebagai pengelola rumah tangga dan juga sebagai perempuan karir. *Kedua*, tidak adanya komitmen awal dengan pasangan dalam menjalani masing-masing peran pada pernikahan. Perempuan yang menjalani kedua peran sekaligus, akan merasa bersalah apabila tugas pengasuhan mulai dari proses pendampingan saat anak belajar dan mengerjakan PR hingga mengantarkan anak ke sekolah lebih banyak dilakukan oleh pengasuh atau *baby sitter*, sehingga kondisi ini seringkali menimbulkan kecemasan pada wanita. Maka dari itu, mewujudkan kesetaraan di ranah domestik dan publik harus menjadi komitmen bersama antara suami dan istri (Harlock, 1982)

Perempuan dengan karir ganda dapat berkontribusi pada hubungan lebih setara dengan suami, karena perempuan merasa dirinya mampu meningkatkan kemampuan dan kompetensi diluar rumah serta tuntutan tanggung jawab sebagai seorang pekerja, dan meningkatkan rasa harga diri bagi perempuan, karena memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang membanggakan terhadap diri sendiri, terutama jika mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Di sisi lain kerugian atau stres yang mungkin terjadi pada pernikahan dengan karir ganda adalah konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan kompetitif antara suami dan istri, serta kehadiran anak.

Perubahan peran tersebut mengantarkan perempuan pada konsekuensi yang harus dihadapi, konsekuensi tersebut antara lain kemampuan untuk menyeimbangkan waktu dalam pekerjaan dan rumah tangga sehingga dapat menyesuaikan dengan peran yang dihadapinya. Upaya untuk mengembangkan karirnya, perempuan sering dihadapkan pada pilihan yang dilematis terutama bagi perempuan yang mengenyam pendidikan tinggi. Sebuah dilema dalam kehidupan, perempuan masih dihadapkan pada dua tugas yang menuntut partisipasinya di dalam pembangunan masa kini. Mereka terjebak dalam kesulitan yang berbentuk konflik peran ganda.

Pada kenyataannya, tidak sedikit perempuan yang bekerja tidak menyukai apabila harus melaksanakan dua peran sekaligus antara peran sebagai ibu di rumah dan peran sebagai perempuan karir. Pada akhirnya pekerjaan bisa menjadi sumber ketegangan atau *stressor* yang besar bagi para ibu sekaligus sebagai istri yang bekerja, karena mereka akan merasa tertekan dengan dua peran yang dijalankannya. Mulai dari pimpinan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan ditempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang sangat panjang, tuntutan dari keluarga dalam menjalani peran sebagai seorang ibu, atau pun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial-politis ditempat kerja. Maka dari itu tekanan tersebut dapat menimbulkan masalah penyesuaian dan dapat menjadi stres yang hebat dan membuat ibu menjadi amat lelah sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga di rumah. Hal ini sering kali membuat perempuan karir mengalami kesulitan yang berbentuk konflik peran dan banyak dari perempuan karir mengalami kesulitan ketika harus menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan dan pekerjaan (Handayani, 2008)

Menurut Kartono (1992), konflik-konflik batin yang belum bisa diselesaikan, dapat mengganggu kelancaran aktivitas dalam keluarga dan karir. Kegagalan dalam pemecahan konflik pekerja dan sebagai ibu rumah tangga akan berujung pada depresi. Menurut Phillip L. Rice (1992), depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan yang mewarnai seluruh proses mental (berpikir, berperasaan dan berperilaku) seseorang.

Respon stress yang berakibat konflik sering kali memunculkan berbagai respon, diantaranya; respon emosional, fisiologis, kognitif, dan tingkah laku. (Atkinson, 1987). Salah satu respon emosional yang terjadi adalah *mood* yang secara dominan muncul, perasaan tidak berdaya dan kehilangan harapan. Adapun respon fisiologis dari gangguan depresi ini antara lain; gangguan pola tidur, menurunnya tingkat aktivitas, menurunnya efisiensi kerja, menurunnya produktifitas kerja, dan mudah merasa letih dan sakit. Sedangkan gejala psikologis dari gangguan depresi adalah kehilangan rasa percaya diri, sensitif, merasa diri tidak berguna, dan perasaan terbebani (Maramis, 1980).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada perempuan yang berperan sebagai karyawan di perusahaan PT. BP Jember dan ibu rumah tangga dengan dua anak, pada tanggal 10 Juli 2009, pukul 08.00 – 10.00 WIB diperoleh kesimpulan bahwa, subyek merasakan adanya konflik peran yang terjadi di dalam kehidupannya. Subyek merasa sulit membagi waktu antara tugas kantor dengan pekerjaan rumah. Terkadang kedua tugas tersebut muncul bersamaan, sehingga membuat subyek harus memprioritaskan salah satu tugasnya, dalam hal ini tugas rumah tangga dan tugas kantor. Subyek mulai memiliki waktu yang sedikit dengan anak-anak dan suaminya. Hal ini membuat subyek merasa bersalah karena menolak tugas rumah tangga, misalnya kegiatan rekreasi untuk keluarga harus dibatasi. Di sisi lain keluhan-keluhan fisik dan psikis pun muncul dalam diri subyek seperti; insomnia, pusing, mulai terserang flu. Sedangkan reaksi emosional yang terjadi adalah rasa jengkel dengan pekerjaan yang ada di rumah dan kantor, marah-marah ketika subyek sampai di rumah, sering lupa dengan kebutuhan yang diminta oleh anak, sehingga subyek mengalami ingatan yang menurun.

Respon emosi dan fisiologis yang ditimbulkan oleh situasi stres tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi perempuan. Hal ini mendorong individu untuk berupaya mengantisipasi dengan cara menyelesaikan, mengurangi atau meminimalisir situasi, melakukan sesuatu guna menghilangkannya. Untuk itu perlulah bagi seorang perempuan karir yang mengalami konflik peran ganda dalam upaya menyelesaikan, mengurangi atau meminimalisir situasi dan kejadian yang penuh tekanan tersebut dengan menggunakan strategi *coping*. Hal ini pada akhirnya memiliki dampak pada permasalahan yang dihadapi. Strategi ini disebut dengan strategi *coping*. Adapun strategi *coping* adalah upaya untuk mengurangi stress dan tekanan perasaan karena adanya hal-hal atau masalah-masalah yang tidak terpecahkan Shin, dkk (dalam Rahayu, 1997).

B. Pengertian Strategi *Coping*

Coping adalah suatu tindakan merubah kognitif secara konstan dan merupakan suatu usaha tingkah laku untuk mengatasi tuntutan internal atau

eksternal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki individu (Lazarus & Folkman, 1984). *Coping* dipandang sebagai suatu usaha untuk menguasai situasi tertekan, tanpa memperhatikan akibat dari tekanan tersebut. *Coping* bukan merupakan suatu usaha untuk menguasai seluruh situasi menekan, karena tidak semua situasi tersebut benar-benar dikuasai. Maka, *coping* yang efektif untuk dilakukan adalah coping yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi menekan dan tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya.

Bakal (dalam Niven 1995) menyatakan bahwa *coping* adalah suatu pengurangan aspek yang mengancam dari satu situasi dengan menggunakan penilaian kognitif atau *coping* kognitif. Melalui perilaku pengingkaran pemisahan kemudian dengan sendirinya mampu mengubah emosi yang dirasakan dari berbagai sumber stres yang muncul.

Menurut Lazarus (dalam Taylor, 1991) *coping* adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengatasi suatu situasi atau problem yang dianggap sebagai tantangan, ketidakadilan, atau merugikan sebagai ancaman. Menurut Lazarus dan Launier (dalam Taylor, 1991) *coping* adalah usaha yang berorientasi pada tindakan intrapsikis untuk mengendalikan atau menguasai, menerima, melemahkan serta memperkecil pengaruh lingkungan, tuntutan internal dan konflik tersebut melampui kemampuan seseorang.

Menurut Shin, dkk (dalam Rahayu, 1997), menyatakan bahwa *coping* adalah usaha untuk mengurangi stres dan tekanan perasaan. Tekanan perasaan ini bisa terjadi karena adanya hal-hal atau masalah-masalah yang tidak terpecahkan. Perilaku *coping* adalah suatu usaha atau tindakan untuk menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan atau masalah yang dianggap sebagai tantangan ketidakadilan, merugikan atau mengancam individu baik secara internal maupun eksternal, dengan cara menguasai, menerima, maupun mengurangi dengan reaksi-reaksi tertentu.

A. Jenis-Jenis Strategi *Coping*

Menurut Lazarus & Folkman (1984), dalam melakukan *coping*, ada dua strategi yang dibedakan:

a. *Problem-focused coping*

Problem-focused coping, yaitu usaha mengatasi stres dengan cara mengatur atau mengubah masalah yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya yang menyebabkan terjadinya tekanan atau stres. Model *problem-focused coping* melibatkan penggunaan strategi yang realistis yang dapat membuat perbedaan yang nyata dalam situasi yang berat.

Model ini dapat diarahkan untuk mengubah situasi dan model yang diarahkan untuk mengubah diri. Model yang diarahkan untuk mengubah diri melibatkan evaluasi kognitif ulang, artinya individu merubah cara berfikir akan situasi yang terjadi dan melakukan dengan realistis. Individu dapat mengubah perilaku, keyakinan atau harapan mengenai peristiwa dan mengurangi reaksi tekanan.

b. *Emotion-focused coping*

Emotion-focused coping, yaitu usaha mengatasi stres dengan cara mengatur respon emosional dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh situasi kondisi atau situasi yang dianggap penuh tekanan. Tujuannya adalah untuk melepaskan ketegangan, melupakan kecemasan, menghapus kekhawatiran atau untuk melepaskan kemarahan.

Individu cenderung untuk menggunakan *problem-focused coping* dalam menghadapi masalah-masalah yang menurut individu tersebut dapat dikontrol. Sebaliknya, individu cenderung menggunakan *emotion-focused coping* dalam menghadapi masalah-masalah yang menurutnya sulit untuk dikontrol (Lazarus & Folkman, 1984).

Suatu studi dilakukan oleh Folkman et.al (dalam Taylor, 1984) mengenai kemungkinan variasi dari kedua strategi terdahulu, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. Hasil studi tersebut terdapat delapan strategi *coping* yang muncul, yaitu:

a. *Problem-focused coping*

- 1) *Confrontative coping*, usaha untuk mengubah keadaan yang dianggap menekan dengan cara yang agresif, tingkat kemarahan yang cukup tinggi, dan pengambilan resiko.
- 2) *Seeking social support*, yaitu usaha untuk mendapatkan kenyamanan emosional dan bantuan informasi dari orang lain.
- 3) *Planful problem solving*, usaha untuk mengubah keadaan yang dianggap menekan dengan cara yang hati-hati, bertahap, dan analitis.

b. *Emotional-focused coping*

- 1) *Self-control*, usaha untuk mengatur perasaan ketika menghadapi situasi yang menekan.
- 2) *Distancing*, usaha untuk tidak terlibat dalam permasalahan, seperti menghindari dari permasalahan seakan tidak terjadi apa-apa atau menciptakan pandangan-pandangan yang positif, seperti menganggap masalah sebagai lelucon.
- 3) *Positive reappraisal*, usaha mencari makna positif dari permasalahan dengan terfokus pada pengembangan diri, biasanya juga melibatkan hal-hal yang bersifat religius.
- 4) *Accepting responsibility*, usaha untuk menyadari tanggung jawab diri sendiri dalam permasalahan yang dihadapinya, dan mencoba menerimanya untuk membuat semua menjadi lebih baik. Strategi ini baik, terlebih bila masalah terjadi karena pikiran dan tindakannya sendiri. Namun strategi ini menjadi tidak baik bila individu tidak seharusnya bertanggung jawab atas masalah tersebut.
- 5) *Escape/Avoidance*, usaha untuk mengatasi situasi menekan dengan lari dari situasi atau menghindarinya dengan beralih pada hal lain seperti makan, minum, merokok, atau menggunakan obat-obatan.

B. *Coping Outcome*

Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan, *coping* yang efektif adalah *coping* yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi

menekan, serta tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasanya. Sesuai dengan pernyataan tersebut, Cohen dan Lazarus (dalam Taylor, 1991) mengemukakan, agar *coping* dilakukan dengan efektif, maka strategi *coping* perlu mengacu pada lima fungsi tugas *coping* yang dikenal dengan istilah *coping task*, yaitu:

- a) Mengurangi kondisi lingkungan yang berbahaya dan meningkatkan prospek untuk memperbaikinya.
- b) Mentoleransi atau menyesuaikan diri dengan kenyataan yang negatif.
- c) Mempertahankan gambaran diri yang positif.
- d) Mempertahankan keseimbangan emosional.
- e) Melanjutkan kepuasan terhadap hubungannya dengan orang lain.

Menurut Taylor (1991), efektifitas *coping* tergantung dari keberhasilan pemenuhan *coping task*. Individu tidak harus memenuhi semua *coping task* untuk dinyatakan berhasil melakukan *coping* dengan baik. Setelah *coping* dapat memenuhi sebagian atau semua fungsi tugas tersebut, maka dapat terlihat bagaimana *coping outcome* yang dialami tiap individu. *Coping outcome* adalah kriteria hasil *coping* untuk menentukan keberhasilan *coping*. *Coping outcome*, yaitu:

- a) Ukuran fungsi fisiologis, yaitu *coping* dinyatakan berhasil bila *coping* yang dilakukan dapat mengurangi indikator dan *arousal* stres seperti menurunnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernapasan.
- b) Apakah individu dapat kembali pada keadaan seperti sebelum ia mengalami stres, dan seberapa cepat ia dapat kembali. *Coping* dinyatakan berhasil bila *coping* yang dilakukan dapat membawa individu kembali pada keadaan seperti sebelum individu mengalami stres.
- c) Efektifitas dalam mengurangi *psychological distress*. *Coping* dinyatakan berhasil jika *coping* tersebut dapat mengurangi rasa cemas dan depresi pada individu.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Strategi *Coping*

Cara individu menangani situasi yang mengandung tekanan ditentukan oleh sumber daya individu yang meliputi:

- a) Kesehatan Fisik; kesehatan merupakan hal yang penting, karena selama dalam usaha mengatasi stres individu dituntut untuk mengerahkan tenaga yang cukup besar.
- b) Keyakinan atau pandangan positif; keyakinan menjadi sumber daya psikologis yang sangat penting, seperti keyakinan akan nasib (*eksternal locus of control*) yang mengarahkan individu pada penilaian ketidakberdayaan (*helplessness*) yang akan menurunkan kemampuan strategi *coping* tipe *problem-solving focused coping*.
- c) Keterampilan memecahkan masalah; keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan suatu tindakan yang tepat.
- d) Keterampilan sosial; keterampilan ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertingkah laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat.
- e) Dukungan sosial; keterampilan ini meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya.
- f) Materi; dukungan ini meliputi sumber daya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli.

Respon Strategi *Coping*

Respon strategi *coping* adalah respon yang dilakukan individu untuk mengatasi suatu situasi yang dianggap sebagai ancaman, tekanan baik secara internal maupun eksternal. Menurut Billings dan Moss (Niven, 1995) Kategori respon *Coping* adalah:

(a) *Coping* kognisi aktif-fokus pada emosi

1. Mencoba melihat sisi positif sebagai cara untuk mengurangi respon emosional.
2. Mencoba mundur dari situasi dengan melakukan pengadaaan jarak terhadap stimulus.
3. Meminta tuntunan pada orang lain dan dapat dijadikan suatu pengalaman.

(b) *Coping* kognitif aktif-fokus pada masalah

1. Mempertimbangkan beberapa alternatif untuk mengatasi masalah.
2. Menyelesaikan masalah satu demi satu.
3. Mengingat kembali pengalaman masa lalu.

D. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Rustiani (dalam Supartiningsih, 2003) secara umum peran ganda pada perempuan diartikan sebagai dua atau lebih yang harus dimainkan oleh seorang perempuan dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga, dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja.

Menurut Brief (dalam Nirman, 1999), *role conflict* atau konflik peran adalah “*the incongruity of expectations associated with a role*”, konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu dan sebagainya, sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan merasa serba salah (Leigh et al, dalam Nirman, 1999)

Menurut Fron (dalam Triaryati, 2003) *work-family conflict* adalah sebagai bentuk konflik peran antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini biasa terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan di dalam keluarga, atau sebaliknya tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Akan tetapi

perempuan bekerja adalah perempuan yang bukan hanya bertujuan untuk menambah penghasilan saja akan tetapi juga menambah wawasan pengetahuan.

Menurut Gunarsa (2000), perempuan memiliki beberapa peran sebagai anggota di dalam keluarga, diantaranya:

- a. Perempuan sebagai anggota keluarga: memberi inspirasi tentang gambaran arti hidup dan peranannya sebagai perempuan dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga.
- b. Perempuan sebagai istri: membantu suami dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga.
- c. Perempuan sebagai pencari nafkah: perempuan untuk dapat memenuhi kepuasan diri bisa menunjukkan kemampuannya dengan bekerja. Perempuan yang berambisi tinggi, sudah menikah bisa juga tetap mengejar karir. Dalam kenyataannya wanita yang perlu bekerja diluar atau didalam rumah untuk meringankan beban suami atau mengembangkan kemampuannya setelah mempelajari sesuatu yang memberi kepuasan dengan menambah penghasilan keluarga.
- d. Perempuan sebagai ibu rumah tangga.
- e. Perempuan sebagai ibu dari anak-anak
- f. Perempuan sebagai perempuan karir yang berkeluarga dan menjadi istri dan ibu: perlu memiliki perangkat urutan peran dalam kemajemukan perannya agar dapat mengatasi konflik yang mungkin akan dihadapinya, bila pada saat yang sama dituntut melaksanakan beberapa peran.

Seorang istri yang berperan ganda mempunyai beban dan tanggung jawab yang berat, karena jika kedua peran tersebut terjadi secara bersamaan antara peran domestik dan peran publik maka menimbulkan stres, stres inilah yang mengantarkan perempuan pada konflik peran ganda. Menurut Harlock (1982). Banyak perempuan tidak menyukai kalau harus melaksanakan beban tugas ganda, satu tugas dalam dunia kerja perkantoran dan satu lagi tugas rumah tangga. Setelah perempuan bekerja lama dikantor, mereka merasa pasrah dan tidak sanggup lagi apabila diharapkan untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan ibu dari anak-anaknya.

Walaupun saat ini kemajuan yang dicapai perempuan cukup pesat dengan cara ibu Kartini, masih ada hambatan-hambatan yang sering menjadi batu sandungan bagi dirinya. Biasanya yang masih selalu dipersoalkan perempuan, tidak jauh dari perbedaan gender. Sartono (dalam Wulansari, 2006) menyebutkan hal tersebut sebagai *gender complex*. Konflik peran ganda dapat timbul dengan berbagai cara yaitu:

1. Konflik bisa timbul dalam suatu peranan. Misalnya: individu diberi tugas oleh lebih dari satu orang, karena tuntutan waktu tidak mungkin seseorang itu mengerjakannya secara bersamaan.
2. Konflik bisa terjadi ketika peranan yang berbeda bertumpang tindih sehubungan dengan tuntutan dan harapan antara tugas pekerjaan dan kewajiban menjadi seseorang istri dan ibu bagi anak-anak

E. Jenis Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat tiga jenis konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict* adalah konflik yang terjadi pada saat tekanan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lain.
3. *Behavior-based conflict* adalah konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini memiliki hubungan sangat kuat dengan munculnya depresi dan kecemasan yang diderita oleh perempuan dibanding laki-laki (Frone, dalam Triaryati, 2003). Konflik antara pekerjaan dan keluarga juga berhubungan dengan peran tradisional perempuan yang hingga saat ini tidak dapat dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Maka dari itu banyak perempuan tidak menyukai kalau harus

melaksanakan beban tugas ganda, satu tugas dalam dunia kerja perkantoran dan satu lagi tugas rumah tangga. Setelah perempuan bekerja lama dikantor, perempuan merasa pasrah dan tidak sanggup lagi apabila diharapkan untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan ibu dari anak-anaknya (Harlock, 1982).

F. Faktor-Faktor Pendukung Terjadinya Konflik Peran Ganda.

Adapun faktor pendukung terjadinya konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah persoalan yang timbul dalam diri pribadi sang ibu tersebut, perempuan harus dapat memainkan peran sebaik mungkin, baik ditempat kerja maupun dirumah, perempuan harus bisa menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Ditempat kerja, perempuan pun mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah persoalan yang timbul dari luar diri perempuan tersebut. Perempuan dapat memainkan kedua perannya dengan baik, bila perempuan mendapat dukungan dari luar dirinya, misalnya dukungan dari suami, anak, dan rekan di kantor.

a. Dukungan suami

Dukungan suami dapat diterjemahkan sebagai sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerja sama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karir istri. Di Indonesia, iklim paternalistik dan otoritarian yang sangat kuat, turut menjadi faktor yang membebani peran ibu bekerja, karena masih terdapat pemahaman bahwa laki-laki tidak boleh mengerjakan pekerjaan perempuan, apalagi ikut mengurus masalah rumah tangga. Masalah rumah tangga adalah kewajiban sepenuhnya seorang istri. Masalah yang kemudian timbul akibat bekerjanya sang istri, sepenuhnya

merupakan kesalahan dari istri dan untuk itu ia harus bertanggung jawab menyelesaikannya sendiri.

Keadaan tersebut, akan menjadi sumber tekanan yang berat bagi istri, sehingga ia pun akan sulit merasakan kepuasan dalam bekerja. Kurangnya dukungan suami, membuat peran sang ibu di rumah pun tidak optimal (karena terlalu banyak yang masih harus dikerjakan sementara dirinya juga merasa lelah sesudah bekerja) – akibatnya, timbul rasa bersalah karena merasa diri bukan ibu dan istri yang baik.

b. Kehadiran anak

Masalah pengasuhan terhadap anak, biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil/balita/batita. Semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat *stress* yang dirasakan. Rasa bersalah karena meninggalkan anak untuk seharian bekerja, merupakan persoalan yang sering dipendam oleh para ibu yang bekerja. Apalagi jika pengasuh yang ada tidak dapat diandalkan atau dipercaya, sementara tidak ada famili lain yang dapat membantu.

c. Masalah pekerjaan

Pekerjaan bisa menjadi sumber ketegangan dan stres yang besar bagi para ibu bekerja. Mulai dari peraturan kerja yang kaku, pimpinan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan ditempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, ataupun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dan problem sosial politik ditempat kerja. Situasi demikian akan membuat sang ibu menjadi sangat lemah, sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga dirumah. Kelalaian psikis dan fisik itulah yang sering membuat mereka sensitif dan emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami.

1. Faktor Relasional

Dengan bekerjanya suami dan istri, maka otomatis waktu untuk keluarga menjadi terbagi. Penanganan terhadap pekerjaan rumah tangga bisa diselesaikan dengan disediakannya pengasuh serta pembantu rumah tangga. Namun demikian, ada hal-hal yang sulit dicari substitusinya, seperti masalah kebersamaan bersama

suami dan anak-anak. Padahal, kebersamaan bersama suami dalam suasana rileks, santai dan hangat merupakan kegiatan penting yang tidak bisa diabaikan, untuk mempertahankan dan menjaga kedekatan relasi serta keterbukaan komunikasi satu dengan yang lainnya. Tak jarang, kurangnya waktu untuk keluarga, membuat seorang ibu merasa dirinya tidak bisa berbicara terbuka dengan suami, bertukar pikiran, mencurahkan pikiran dan merasa suaminya tidak lagi merasa mengerti dirinya dan akhirnya merasa asing dengan pasangannya sehingga mencari orang lain yang dianggap bisa mengerti dirinya.

B. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul yang digunakan yaitu strategi *coping* pada perempuan karir dalam menghadapi konflik peran ganda, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan melakukan studi kasus. Menurut Sarantakos (dalam Segaf, 2008) menyatakan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif guna menerjemahkan: (1) realita sosial ialah kajian subjektif dan diinterpretasikan, bukan sesuatu yang berada di luar individu, (2) manusia bukanlah makhluk yang hanya mengikuti keadaan alamiah, melainkan mampu menciptakan rangkaian makna dalam kehidupan. (3) ilmu didasarkan pada pengetahuan sehari-hari, sehingga tidak bebas dari nilai dan memiliki dinamika tersendiri, serta (4) penelitian bertujuan untuk memahami kehidupan sosial yang sedang berlangsung.

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2005). *Purposive sampling* ini memberikan kebebasan pada peneliti dari keterikatan proses formal dalam mengambil sample, artinya peneliti dapat menentukan beberapa saja jumlah sample yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian (Moelong, 1990). Peneliti menggunakan dua orang perempuan karir yang mengalami konflik peran ganda. Adapun cirri-cirinya yaitu perempuan berusia 30 – 35 tahun, pertimbangannya adalah usia 30 – 35 tahun merupakan masa dewasa dini bagi perempuan karir dalam melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan dan rumah tangga, perempuan yang sudah menikah, memiliki anak,

perempuan pekerja. Penetapan responden dalam konteks ini bukan ditentukan oleh pemikiran bahwa responden harus representatif terhadap populasinya, melainkan responden harus representatif dalam memberikan informasi yang diperlukan (Mudjiman dalam Mantja, 1989) sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian.

Subyek yang akan dijadikan sebagai sumber penelitian adalah perempuan yang mengalami konflik peran ganda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua orang subyek dengan syarat bahwa subyek penelitian haruslah perempuan yang sudah menikah, memiliki anak, dan mengalami konflik peran ganda.

Peneliti akan melakukan pengambilan data sebanyak sesuai dengan kebutuhan peneliti. Waktu pengambilan data untuk subyek 1 dan subyek 2 dilakukan pada hari yang berbeda dengan tujuan agar peneliti dapat melakukan pengambilan data dalam waktu yang cukup. Pengambilan data dilakukan 4 kali, hal ini bertujuan apabila dalam pengambilan data yang pertama peneliti kurang mampu menggali informasi terhadap subyek, peneliti dapat melakukan pengambilan data yang kedua. Tempat untuk melakukan pengambilan data dilakukan atas persetujuan subyek agar subyek merasa nyaman dan aman selama proses wawancara berlangsung sehingga dapat mengungkapkan ceritanya.

Dalam pelaksanaan penelitian kualitatif ini instrument utama dari penelitian adalah diri peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrument memiliki kemampuan penguasaan wawasan terhadap bidang yang akan diteliti (Sugiyono, 2005). Selain itu orang sebagai instrument memiliki kemampuan untuk dapat memutuskan secara luwes dalam menilai dan mengambil keputusan terhadap persoalan yang tengah diteliti (Moleng, dalam Guritno, 2006). Sedangkan instrument pelengkap dalam penelitian ini adalah berupa *guide interview* yang didasarkan atas realita sosial yang terjadi sebagai batasan kawasan ukurnya. *Guide interview* ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tepat dan akurat.

Metode yang digunakan adalah wawancara dan observasi yang lebih menekankan metode wawancara secara mendalam (*in depth interview*) untuk memperoleh data secara akurat. Teknik wawancara yang digunakan oleh wawancara semi-struktur. Peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa

pertanyaan-pertanyaan tertulis, kemudian pertanyaan ini akan berkembang searah dengan jawaban yang diberikan oleh responden (Susanti, 2009). Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya, dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat yang dikemukakan oleh informan (Sugiyono, 2005), kemudian peneliti melakukan observasi selama wawancara dan mencatat ekspresi *non-verbal* subyek wawancara (Bungin, 2007).

Selain menggunakan metode wawancara peneliti juga menggunakan metode observasi sebagai metode pelengkap, dengan observasi peneliti dapat melihat, menghayati, memahami perilaku, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih realistis terhadap perilaku suatu peristiwa yang diobservasi (Prakoso, dalam Kurnia, 2009). Pertimbangan digunakan teknik ini adalah bahwa sesuatu yang dikatakan orang sering kali berbeda dengan apa yang orang tersebut lakukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dalam bentuk narasi. Miles dan Humbermen (dalam Sugiyono, 2005) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing* atau *verification*

1. Data reduksi (data *reduction*)

Mereduksikan data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksikan data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dalam penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian menemukan segala sesuatu yang asing, belum memiliki pola, hal inilah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam mereduksi data.

2. Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *floechart* dan sejenisnya. Tujuan dari penyajian ini adalah memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut.

3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing* atau *verification*)

Langkah ketiga dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Humbermen adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, saat peneliti kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada dilapangan.

Kepercayaan disini berkaitan dengan uji kredibilitas dapat dilakukan untuk melihat apakah data yang penelitian yang kita peroleh sudah luas, dalam, dan kredibel (Sugiyono, 2005). Menurut Soebani (2009) menyatakan bahwa derajat kepercayaan kredibilitas ini merupakan konsep pengganti validitas dalam penelitian kualitatif. Teknik penentuan kredibilitas penelitian adalah memperpanjang masa observasi, pengamatan yang terus menerus, triangulasi, pembicaraan dengan orang lain, penganalisaan kasus negative dan penggunaan bahan referensi. Adapun uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif ini dengan cara:

- a. Perpanjangan Pengamatan Perpanjangan pengamatan berarti memperpanjang waktu pengamatan yang dilakukan, dengan memperpanjang pengamatan peneliti kembali lagi kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara kembali

dengan sumber data yang pernah ditemui. Diharapkan dengan perpanjangan pengamatan ini hubungan peneliti dengan informan akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai, sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi oleh narasumber.

b. Peningkatan Ketekunan dalam Penelitian

Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan berarti peneliti melakukan pengecekan kembali data yang diperoleh selama wawancara maupun observasi apakah data yang terkumpul tersebut ada kesalahan atau tidak.

Peningkatan ketekunan yang peneliti lakukan adalah dengan cara peneliti membaca ulang penelitiannya dengan cermat kemudian ketika peneliti merasa ada yang kurang dan tidak sesuai maka peneliti kembali mengadakan kontak dengan subyek, melalui SMS, telephone dan bertemu secara langsung untuk melakukan pengecekan kembali data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga peneliti mendapatkan data yang sesuai dan diharapkan dalam penelitian ini. Beberapa kali peneliti mencoba untuk menanyakan kembali data-data yang telah didapatkan sebelumnya, hal ini dilakukan peneliti guna mengetahui kebenaran dari data yang diperoleh sebelumnya selain itu peneliti juga kembali membaca teori-teori yang terkait dengan penelitiannya untuk menghubungkan antara hasil penelitian dan teori.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dimaksudkan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Penelitian ini menggunakan dua macam triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data. Triangulasi sumber dilakukan peneliti dengan cara melakukan wawancara dengan informan dan akan diperdalam oleh peneliti atau dibandingkan dengan keterangan orang lain yang ada sangkut putnya atau hubungannya dengan narasumber, yaitu teman, orang tua, saudara suami dan anak. Data dari beberapa sumber tersebut tidak bisa dirata-rata seperti dalam penelitian kualitatif, tetapi dideskripsikan dan dikategorikan pada pandangan

yang sama dan pandangan yang berbeda dan yang spesifik dari berbagai sumber tersebut. Data yang telah dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan untuk selanjutnya dimintakan kesempatan (*member check*) dengan berbagai sumber data (individu). Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan observasi secara mendalam untuk memperoleh data secara akurat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menengahkan topik yang membahas tentang strategi *coping* pada perempuan karir dalam menghadapi konflik peran ganda. Pada umumnya perempuan karir termotivasi untuk memutuskan bekerja karena beberapa faktor yang mendasari yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal yang memicu perempuan untuk berkarir adalah keinginan untuk mengaplikasi ilmu dan merasa memiliki potensi yang baik untuk diaplikasikan, sedangkan faktor eksternal adalah keinginan untuk membantu perekonomian keluarga, serta dukungan-dukungan dari orang-orang terdekat (keluarga). Subjek 1 memutuskan untuk bekerja karena untuk aplikasi ilmu dan membantu perekonomian keluarga. Sedangkan subjek 2 memutuskan bekerja karena didukung oleh keluarga yaitu ibu, karena dianggap memiliki potensi yang bagus yang hendaknya diaplikasikan.

Namun Keputusan untuk berkarir di dunia kerja yang dilakukan oleh wanita akan berdampak pada konflik peran yang dijalani, yaitu adanya dua peran yang harus dijalani secara bersamaan. Selain itu konflik peran akan semakin dirasakan apabila tidak adanya perencanaan untuk berkarir sebelumnya dan adanya jadwal kerja yang tidak tetap. Untuk itu harus ada persiapan-persiapan dalam bentuk perencanaan untuk berkarir dan mengenali karakteristik sistem pekerjaan yang akan dijalannya seperti jadwal kerja, target perusahaan yang nantinya akan membawa wanta pada produktifitas kerja, sehingga pada akhirnya ada antisipasi dalam menghadapi konflik kedua peran yang dijalannya. Hal ini terjadi pada subjek 1 dan subjek 2 yang tidak memiliki perencanaan untuk meniti karir di dunia kerja karena masih terikat dengan pendidikan yang belum selesai.

Jadual kerja yang tidak tetap serta tuntutan perusahaan kepada subjek 1 untuk memenuhi target dari perusahaan tersebut menjadikan beban subjek 1 bertambah dalam menjalankan tugas dan perannya di sektor publik. Selain itu subjek 1 mengalami *time based conflict* atau konflik yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yaitu peran berupa permasalahan penjagaan anak ketika ditinggal ke kantor sehingga membuat subjek 1 menjadi bingung, penyelesaian tugas menjadi tertunda sehingga muncul ketidaknyamanan pada pihak pimpinan. Selain jenis konflik tersebut diatas subjek 1 juga mengalami *strain based conflict* atau konflik yang terjadi pada saat tekanan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, yaitu seringkali subjek 1 mendapatkan teguran dari pimpinan, dan suami saat bekerja di kantor yang selalu menuntut penyelesaian tugas rumah tangga sehingga membuat subjek 1 tidak optimal dalam menjalankan kedua peran antara rumah tangga dan kantor.

Konflik-konflik akibat peran ganda yang dijalani apabila tidak segera dilakukan proses penyelesaian masalah maka akan muncul respon stres yang disebabkan oleh konflik tersebut. Adapun bentuk dari respon terhadap stress meliputi respon emosional, kognitif, fisiologis, dan tingkah laku. Respon emosional yang diakibatkan konflik peran ganda yang dialami oleh subjek 1 adalah bingung dalam menjalankan kedua peran, perasaan bersalah saat tidak dapat menjalankan kedua peran, dan muncul perasaan takut mendapatkan teguran dari pihak kantor dan suami. Sedangkan pada subjek 2 adalah perasaan cemas apabila tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga di malam hari. Respon tingkah laku yang diakibatkan konflik peran dialami oleh subjek 2 yaitu sering terjaga ditengah malam sehingga subjek 2 memutuskan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga di malam hari. Sedangkan respon kognitif yang muncul dari dalam diri subjek 2 adalah ingatan yang mulai menurun. Adapun respon fisiologis yang muncul dari dalam diri subjek 1 adalah insomnia, sakit kepala, nyeri pada pundak dan kaku pada leher. Respon fisiologis yang dialami oleh subjek 2 adalah pusing dan mudah capek karena menjalankan

aktivitas namun subjek 2 menyadari bahwa halnya tugas yang dijalankannya merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Respon-respon fisiologis dan psikologis akibat konflik peran yang dirasakan oleh wanita karir akan menghambat wanita untuk menjalankan kedua peran, mengurangi kepuasan serta menghambat kesuksesan dalam bekerja dan menjalani kehidupan rumah tangganya. Maka dari itu dibutuhkan cara atau strategi yang tepat untuk mengurangi dan menyesuaikan diri dari lingkungan yang menimbulkan konflik yang terjadi dengan menggunakan cara atau usaha yang dilakukan untuk mengurangi tekanan yang diakibatkan oleh konflik, yang disebut dengan *coping*. Terdapat dua cara atau usaha yang dilakukan untuk mengurangi tekanan akibat konflik yaitu *problem focused coping* yaitu usaha yang berfokus terhadap masalah dan *emotional focused coping* yaitu usaha yang berfokus terhadap pengaturan emosi. Adapun *problem focused coping* yang digunakan subjek 1 adalah dengan melakukan *planful problem solving* yaitu usaha untuk mengubah keadaan yang dianggap menekan dengan cara bertahap dan analitis. Usaha yang dilakukan subjek 1 adalah melakukan pembagian tugas dalam menjaga anak-anak dengan suami dan keluarga lainnya terutama dengan orang tua dan saudara (adik-adik) subjek 1, dan membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor dengan suami. Sedangkan usaha yang dilakukan oleh subjek 2 adalah berusaha untuk dapat mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas rumah dan tugas kantor. Usaha kedua yang dilakukan oleh subjek 2 adalah berupa *seeking social support* yaitu usaha untuk mendapatkan kenyamanan emosional dan bantuan informasi dari orang lain. Subjek 2 berupaya melakukan musyawarah dengan keluarga, meminta anak untuk membuat skedul, meminta bantuan kepada anak untuk menyelesaikan pekerjaan rumah, dan melakukan musyawarah dengan rekan kerja di kantor.

Strategi *coping* kedua yang digunakan oleh subjek 1 adalah *emotional focused coping*, meliputi; *escape/Avoidance* yaitu usaha untuk mengatasi situasi menekan dengan lari dari situasi atau menghindar dengan beralih pada hal lain. Pada saat subjek 1 marah terhadap suami, subjek tidak bisa mengungkapkan perasaannya marahnya kepada suami sehingga ia melampiaskan rasa marah

tersebut kepada anak dengan cara memukul wajah anak. Selain itu usaha yang dilakukan subjek 1 untuk mengurangi konflik yang dirasa mengancam adalah dengan cara mengobrol dengan rekan kerja dan mengajak anak-anak untuk berekreasi. Sedangkan usaha yang dilakukan oleh subjek 2 adalah melakukan *self-control* yaitu usaha untuk mengatur perasaan ketika menghadapi situasi yang menekan dengan tetap memperlihatkan sikap profesional dan menjaga relasi yang baik dengan rekan kerja meskipun memiliki masalah di dalam keluarga dan keinginan untuk tidak menjadi pimpinan dan ibu rumah tangga yang tidak diktator. Usaha lain yang dilakukan oleh subjek 2 adalah *positive reappraisal* yaitu usaha untuk mencari makna positif dari permasalahan dengan terfokus pada pengembangan diri, biasanya juga melibatkan hal-hal yang bersifat religius seperti berdzikir. Usaha ketiga yang dilakukan subjek 2 adalah *accepting responsibility* yaitu usaha untuk menyadari tanggung jawab diri sendiri dalam menghadapi permasalahan yang terjadi, hal inilah yang muncul dari dalam diri subjek 2 yaitu mencoba untuk menerima serta menjadikan semuanya lebih baik dengan cara memunculkan tanggung jawab dalam diri subjek untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai perempuan karir dan sebagai ibu rumah tangga.

Berbagai macam cara atau strategi digunakan perempuan karir dalam menghadapi konflik peran, namun cara tersebut tidak cukup bagi wanita untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi. Perempuan karir cenderung akan mempertimbangkan secara matang beberapa alternatif tersebut dengan meminta pendapat orang lain, nasihat atau bimbingan dari orang lain. Maka dari itu dibutuhkan dukungan-dukungan sosial dari orang-orang terdekat, baik dukungan emosional, informatif dan dukungan instrumental terutama dari keluarga. Adapun dukungan emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu yang bersangkutan, serta memberikan rasa aman, rasa saling memiliki dan rasa dicintai. Dukungan instrumental, mencakup pemberian bantuan langsung sesuai yang dibutuhkan individu. Dukungan informatif, meliputi pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran ataupun umpan balik. Subjek 1 mendapatkan dukungan sosial dan emosional dari orang tua subjek terutama ibu berupa sikap perhatian yang ditunjukkan ibu kepada

subjek terutama dalam hal kesehatan, artinya ketika subjek sakit ibu meminta subjek untuk berobat dan membantu subjek dalam menyelesaikan pekerjaan rumah,. Selain itu subjek 1 mendapatkan dukungan instrumental dari rekan kerja di kantor, seperti membantu tugas-tugas subjek yang belum terselesaikan dan memberikan pengertian kepada subjek mengenai peran yang dijalankan. Sedangkan suami tidak mendukung subjek dalam menjalankan peran gandanya. Subjek 2 mendapatkan dukungan sosial dari suami subjek dengan mempercayakan tugas-tugas rumah tangga sepenuhnya kepada subjek, dan terkadang suami mengambil alih posisi pekerjaan rumah tangga di rumah.

Keberhasilan *coping* yang digunakan wanita karir untuk membantu perempuan dalam mentoleransi dan menerima situasi menekan yang tidak dapat dikuasainya atau mengurangi stress yang dirasakannya membawa perempuan karir kembali pada keadaan seperti sebelum perempuan mengalami stres. Hal ini dirasakan oleh subjek mengenai keberhasilan *coping* yang digunakan. Dalam hal pekerjaan, subjek sudah dapat mengatasi kesulitan yang dirasakan akibat konflik peran yang dijalani sehingga membuat pekerjaan menjadi lancar dan tidak tertunda-tunda dalam menyelesaikan. Keberhasilan coping (*coping outcome*) ini tidak hanya berdampak pada aspek pekerjaan saja, akan tetapi aspek kesejahteraan psikologis juga cukup dirasakan oleh subjek penelitian, yaitu muncul adanya kerja sama dan tanggung jawab antar rekan kerja di kantor, serta suami dan rekan kerja yang mulai memberikan pengertian dan dukungan kepada subjek.

D. Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui beberapa konflik yang dihadapi perempuan karir dalam menjalankan kedua peran. Subjek penelitian mengalami konflik berupa *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Time based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yaitu peran berupa permasalahan penjagaan anak ketika ditinggal ke kantor dan jam kerja yang tidak tetap. Sedangkan *strain based conflict* adalah konflik yang terjadi pada saat tekanan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang

lainnya, yaitu adanya tuntutan dalam menyelesaikan tugas rumah dan kantor. Selain itu tidak adanya perencanaan awal untuk bekerja juga menyebabkan perempuan karir mengalami konflik peran ganda. Maka dari itu perempuan karir melakukan usaha atau strategi dalam mengatasi konflik yang dihadapi. Pada umumnya strategi *coping* yang digunakan wanita karir dalam menghadapi konflik peran ganda di bagi menjadi dua macam yaitu *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. *Problem focused coping* adalah usaha mengatasi stres dengan cara mengatur atau mengubah masalah yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya yang menyebabkan terjadinya tekanan atau stres. Sedangkan *emotional focused coping* adalah usaha mengatasi stres dengan cara mengatur respon emosional dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh situasi kondisi atau situasi yang dianggap penuh tekanan. Strategi *coping* yang digunakan subjek penelitian dalam menghadapi konflik yang terjadi adalah dengan menggunakan *problem focused coping* karena subjek penelitian melakukan usaha dengan membagi tugas rumah tangga terutama penjagaan terhadap anak dengan suami dan orang tua dan mengkomunikasikan pembagian tugas kantor dan rumah dengan suami, melakukan usaha dalam hal manajemen waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas rumah dan kantor, dan berusaha untuk mencari informasi dari orang-orang terdekat melalui musyawarah dengan anggota keluarga. Akan tetapi terkadang muncul usaha yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam bentuk *emotional focused coping*, yaitu muncul perasaan marah kepada suami dan melampiaskan perasaan marah tersebut kepada anak, dan terkadang mengurangi konflik dengan cara mengobrol bersama rekan kerja atau mengajak anak-anak untuk berlibur atau berekreasi, melakukan pencarian makna positif dari permasalahan dengan cara tetap memperlihatkan sikap profesional dan menjalin relasi baik dengan rekan kerja meskipun terjadi konflik dalam kehidupan subjek, karena subjek ingin menjadi seorang ibu dan pimpinan yang baik bagi keluarga dan karyawan dikantor, melakukan usaha melalui pengembangan diri dengan cara melibatkan hal-hal yang bersifat religius, menyadari adanya tanggung jawab dalam diri sendiri dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Maka dari itu hasil yang diperoleh dari usaha yang

dilakukan atau *coping outcome* adalah merasakan kesejahteraan psikologis yang meliputi kemampuan dalam menjalankan kedua peran (peran domestik dan peran publik) karena adanya dukungan dan pengertian dari suami serta adanya kerja sama dan tanggung jawab antara rekan kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti sampai saat ini, bagi perempuan karir yang berprofesi ganda diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menggunakan strategi *coping* yang berfokus terhadap masalah yang dihadapi (*problem focused coping*) sehingga efek yang dirasakan akibat konflik peran ganda dapat diatasi. Sedangkan bagi peneliti lainnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai hasil yang dirasakan dari *coping* yang digunakan oleh perempuan karir dalam menghadapi konflik peran yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Rita L, dkk. 1987, *Pengantar Psikologi*. Edisi 15. Jilid 2. Jakarta: PT Interaksara Batam Centre
- Bungin, Burhan. 2007, *Metode Penelitian Kualitatif: "Aktualisasi Memtologi Kearah Ragam Varian Kontemporer"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chaplin, Jd. 2006, *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Gunarsa, Ny. Singgih D. 2000, *Psikologi Praktis: "Anak, Remaja dan Keluarga"*. Jakarta. BPK Gunung Mulya
- Hurlock, B.Elizabeth. 1980, *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga
- Handayani, Ari. 2008, *Genderang Gender: "Wanita karier Dalam Problema"* <http://www.kabarindonesia.com> (Tanggal Akses 7 Nopember 2009).
- Kartono, Kartini. 1992, *Psikologi Wanita, Jilid 2: " Mengenal Wanita Sebagai Ibu dan Nenek"*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Madju
- Kurnia, Nila. 2009, "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sindrom Pasca Aborsi pada Perempuan Hamil di Luar Nikah*". Tidak diterbitkan. Jember: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

- Maramis, WF. 2009, "*Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*". Surabaya: Airlangga University Press
- Moleong, L.J (1999), "*Metode Penelitian Kualitatif*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Niven, Neil. 1995, *Psikologi Kesehatan: Pengantar Untuk Perawat dan Profesional Kesehatan Lainnya*. University Of New Castle Upon Tyne.Uk
- Rahayu, Pudji Hartuti, 1997, "*Hubungan Tingkat Religiusitas Dengan Perilaku Coping Stres*". Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Fakultas Terpadu UII
- Segaf, Zakiya. 2009, "*Memahami Alasan Perempuan Bertahan Dalam Kekerasan Domestik*", Skripsi. Tidak diterbitkan. Jember: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember
- Sugiyono. 2005, *Metode Penelitian Penddk*. Bandung. Alfabeta
- Supartiningsih. 2003, "*Peran Ganda Perempuan, Sebagai Analisis Filosofis Kritis*". Yogyakarta: Fakultas Filsafat UGM
- Susanti. 2009. *Harga Diri Istri yang Mengalami Infertilitas*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Jember: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Triaryati, Nyoman. 2003, "*Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover*".
<http://puslit.petra.ac.id/journals/management> (Tanggal Akses 12 Nopember 2009)
- Tylor, 1991. "*Health Psychology*". New York: Jhon Willwy and Sons

TINGKAT PEMAHAMAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KADER TARBIYAH

(Studi kasus kader dakwah Tarbiyah di Bondowoso)

Danan Satriyo Wibowo

danansatriyo@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Organisasi merupakan sarana untuk sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan tertentu, karena organisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya. Melalui berorganisasi setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi (bersama) daripada kepentingan pribadinya, sehingga terbentuk suatu proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi.

Pemahaman bentuk organisasi dimaksudkan agar kader-kader dakwah memiliki pengetahuan yang utuh tentang organisasi, meliputi: visi, misi, AD/ART, dan tujuan dari organisasi dakwah tarbiyah ini dibentuk. Pemahaman gerakan organisasi dimaksudkan agar kader dakwah tarbiyah mengetahui dan memahami gerakan dakwah yang dilakukan. Pemahaman tujuan organisasi adalah agar kader dakwah tarbiyah memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi dakwah tarbiyah ini dalam membangun pemahaman umat dan sebagai tempat belajar bagi masyarakat tentang pemahaman agama.

Rhoades & Eisenberg (2002) mengungkapkan bahwa, dukungan organisasi juga berkaitan dengan persepsi anggota terhadap dukungan organisasi, mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka.

Salah satu aspek penting dan fundamental dalam sebuah organisasi adalah loyalitas dan rasa kebersamaan dari semua komponen dalam organisasi. Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia.

Loyalitas yang terbentuk di kalangan kader dakwah tarbiyah di Bondowoso telah dibina sejak dini, yaitu sejak mereka masih duduk di bangku sekolah SMA dan melalui kegiatan ta'lim mingguan. Mereka dengan sukarela menunjukkan identitas organisasinya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pendidikan, hubungan bermasyarakat, dan tidak jarang dalam hubungan keluarga atau pernikahan mereka cenderung memilih pasangan dari kelompoknya sendiri untuk menjaga kesolidan pemahamannya.

Kata kunci: Pemahaman organisasi, dukungan organisasi, loyalitas

A. PENDAHULUAN

Kebebasan berserikat dan berkumpul merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang-undang, setiap individu memiliki kebebasan dalam membentuk organisasi dan menjalankan organisasinya. Organisasi merupakan sarana untuk sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan tertentu, karena organisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya. Melalui berorganisasi setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, sehingga terbentuk suatu proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi.

Keeratan hubungan antar individu dalam organisasi yang terjalin karena intensitas kebersamaan dan kesamaan tujuan menimbulkan sikap loyalitas, baik loyal kepada teman maupun loyal terhadap organisasi yang membawahnya. Salah satu bentuk organisasi yang menekankan pada keeratan kebersamaan dan loyalitas dikalangan remaja dan aktivis dakwah adalah gerakan Tarbiyah, kader Tarbiyah dalam hal ini adalah organisasi aktivis dakwah yang beranggota mahasiswa (LDK, KAMMI, Majelis Ta'lim atau liqo') dan pelajar SMA yang tergabung dalam Remus (Remaja mushola atau masjid).

Loyalitas kader terbentuk karena sistem pengkaderan dan pembinaan dari kader Tarbiyah berjalan secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu diawali dengan pengenalan organisasi yang biasanya berupa kegiatan majelis taklim. Tahap berikutnya adalah penanaman nilai-nilai dari gerakan organisasi sehingga kader mengetahui dan memahami langkah gerak dari organisasi yang dilakukan melalui kegiatan Daurah Marhalah, rihlah, maupun tadabbur alam. Tahap selanjutnya jika dirasa kader yang dibina telah dinyatakan memiliki loyalitas dan pemahaman gerakan yang diharapkan, maka kader-kader tersebut akan dibagi dalam kegiatan liqo'-liqo' yang dibina oleh seorang *murabbi* (ustad atau ummahat) untuk pengkaderan tahap selanjutnya.

Kesinambungan dalam proses pengkaderan dan pemahaman yang dimiliki oleh kader terhadap organisasi didukung oleh solidnya suasana organisasi, yaitu

kader-kader tarbiyah ini mendapatkan pembinaan dan proses pembelajaran dari masing-masing murobbi, serta kader-kader dakwah ini sering juga dilibatkan dalam forum diskusi terkait permasalahan yang dihadapi umat muslim, baik di Indonesia maupun di dunia, salah satunya masalah Palestina. Hal ini dilakukan untuk menanamkan *ghiroh* kader dakwah agar memiliki semangat militan dalam menjalankan dakwahnya dan membesarkan gerakan organisasinya.

Beberapa anggota telah melalui proses pengkaderan sejak sekolah menengah atas (SMA), yaitu melalui kegiatan Remus. Sehingga pemahaman terhadap organisasi cukup dalam dan dengan adanya dukungan dari lingkungan organisasi berupa *liqo'-liqo'* menjadikan kader-kader dakwah tarbiyah menjadi semakin militan dalam gerakannya. Kondisi yang sama terjadi pada kader-kader dakwah tarbiyah di Bondowoso, dimana anggotanya adalah remaja dengan latar belakang pendidikan dari SMA hingga mahasiswa.

Kader-kader dakwah tersebut telah dikader sejak lama dan telah mendapatkan pembekalan serta pembinaan dari murobbi dalam jangka waktu yang lama, sehingga pemahaman organisasi telah cukup dikuasai. Hal ini menjadikan kader-kader dakwah tersebut memahami tujuan dan arah gerak dari organisasi merekayang diwujudkan dalam kegiatan dan aktivitas mereka dalam kesehariannya.

Suasana organisasi yang kondusif, menjadi salah satu faktor pendukung yang menjadikan kader-kader dakwah tarbiyah tersebut memiliki rasa kebersamaan dan kesetiakawanan karena ikatan emosional yang erat. Hal ini dapat dikatakan sebagai kesetiaan terhadap organisasinya, apabila para anggota organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasinya, maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menggunakan semua fasilitas, kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasinya. Semua itu dapat terlihat dari para anggota organisasi yang selalu menaati peraturan atau kesepakatan yang telah ditentukan baik tertulis maupun lisan.

B. PERMASALAHAN

Pemahaman dan dukungan organisasi dinilai dapat membangun loyalitas kader dakwah tarbiyah dalam menjalankan serta mengembangkan organisasi dakwahnya. Berkaitan dengan perilaku individu sebagai bentuk pemahaman dan kondisi organisasi yang kondusif sebagai bentuk dukungan organisasi dalam menciptakan loyalitas anggotanya disamping kultur budaya masyarakat Bondowoso (masyarakat pandhalungan) yang dikenal religius patriarki kyai sentris yang turut memberikan warna dalam mempertahankan pemahaman mereka terhadap organisasinya. Sejauh mana pemahaman dan dukungan organisasi membentuk loyalitas kader dakwah tarbiyah di Bondowoso menjadi pembahasan dalam penulisan kajian ini.

Pemahaman Organisasi

Berjalannya suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang dibangun bersama tergantung dari tingkat pemahaman anggota yang berada dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi dakwah tarbiyah merupakan suatu organisasi yang bidang gerakannya adalah menyerukan dan mengajak anggotanya untuk menyampaikan kebaikan melalui suatu metode pendekatan pengkaderan sejak dini. Tujuan dari pengkaderan yang dilakukan adalah untuk menanamkan pemahaman tentang bentuk organisasi, gerakan organisasi, dan tujuan organisasi kepada kader-kader dakwahnya.

Pemahaman bentuk organisasi menurut salah seorang murobbi dimaksudkan agar kader-kader dakwah memiliki pengetahuan yang utuh tentang organisasi, meliputi: visi, misi, AD/ART, dan tujuan dari organisasi dakwah tarbiyah ini dibentuk. Pemahaman gerakan organisasi dimaksudkan agar kader dakwah tarbiyah mengetahui dan memahami gerakan dakwah yang dilakukan. Pemahaman tujuan organisasi adalah agar kader dakwah tarbiyah memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi dakwah tarbiyah ini dalam membangun pemahaman umat dan sebagai tempat belajar bagi masyarakat tentang pemahaman agama.

Pemahaman organisasi bagi kader dakwah tarbiyah menurut Akhi Arik (33), menjadi pondasi dan dasar acuan bagi kader dakwah tarbiyah dalam menjalankan organisasi dan misi dakwahnya, sehingga metode dan penyampaian dakwahnya identik dengan tujuan organisasi serta gerakan organisasinya. Disamping pemahaman organisasi tersebut juga memupuk semangat setia kawan dan loyalitas bagi sesama kader dakwah tarbiyah.

Ungkapan senada juga di sampaikan oleh Ukhti Farin (31) yang saat ini telah menjadi salah satu ummahat, menyampaikan bahwa pemahaman organisasi menjadi penting karena akan mempererat solidaritas sesama kader dakwah tarbiyah dan dapat memperkuat gerakan dakwah tarbiyah, serta menjadi salah satu cara menjaga regenerasi dan pengkaderan kader-kader dakwah selanjutnya.

Proses pemahaman organisasi ini disampaikan dalam kegiatan Daurah Marhalah, taklim, dan liqo' yang dilakukan secara bertahap, sehingga pemahaman itu tersampaikan dan diterima secara utuh sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Metode pemahaman demikian dianggap dapat membentuk militansi dan loyalitas terhadap organisasi.

Dukungan Organisasi

Setiap kader organisasi memandang bahwa aktivitas yang dilakukannya merupakan suatu investasi, kader organisasi akan memberikan waktu tenaga, dan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Sementara organisasi tempat mereka berkumpul dihadapkan pada tekanan lingkungan yang mengharuskan organisasi tersebut meningkatkan perannya sebagai wadah kader dakwah. Untuk itu organisasi akan memberikan *reward* kepada kader yang mampu menjalankan tugasnya, dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial di dalam organisasi antara individu dan organisasi.

Perlakuan dari organisasi yang diterima oleh kader dakwah di tangkap dan di intepretasikan menjadi suatu dukungan dari organisasi. Dukungan semacam ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan kader dakwah atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi pada

kehidupan mereka. Tingkat kepercayaan kader dakwah terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan anggotanya (Rhoades & Eisenberg, 2002).

Dukungan organisasi (*Organizational Support*) didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada anggotanya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Rhoades & Eisenberg, 2002). Selain itu Rhoades & Eisenberg mengungkapkan bahwa, dukungan organisasi juga berkaitan dengan persepsi anggota terhadap dukungan organisasi, mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka. Menurut Rhodes & Eisenberg (2002) bentuk umum yang dapat di rasakan oleh anggota organisasi adanya dukungan organisasi meliputi:

- a. Keadilan.
 - Keadilan struktural & prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan pendistribusian sumber daya manusia, keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan formal dan kebijakan bagi anggota, keadilan dalam penerimaan informasi yang akurat.
 - Keadilan sosial dapat disebut juga keadilan interaksional, hal ini berkaitan dengan cara organisasi memperlakukan anggota dengan hormat dan bermartabat.
- b. Dukungan Supervisor. Dukungan supervisor dalam hal ini adalah peran dari murobbi atau ummahat, indikator ini memaparkan sejauhmana murobbi dan ummahat memiliki perhatian terhadap kader didikannya dan peduli terhadap kesejahteraan kadernya. Dukungan murobbi atau ummahat memiliki kaitan erat dengan pemahaman kader dakwah terhadap dukungan organisasi, karena murobbi sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja kadernya.
- c. Penghargaan Organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan yang diterima oleh kader dakwah dari organisasi dapat meliputi promosi menjadi murobbi atau ummahat, pelatihan, dan pengembangan diri.

- d. Kondisi internal organisasi. Salah satu bentuk dukungan organisasi pada kader dakwahnya adalah adanya kondisi lingkungan internal organisasi yang kondusif, nyaman, aman, dan suasana keakraban bagi anggotanya.

Loyalitas Organisasi

Loyalitas organisasi dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia. Secara lebih riil, anggota tersebut akan menaati segala bentuk tata tertib yang berlaku, mendukung program kerja dengan mengikutsertakan diri sebagai partisipan aktif.

Loyalitas yang dimiliki oleh setiap organisator juga berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi dalam melaju pada rel visi dan misi. Jika suatu organisasi sudah melenceng dari jalur visi dan misi yang ada, besar kemungkinan bahwa rasa loyalitas yang dimiliki oleh para anggotanya telah kropos dan lapuk. Karena jika memang loyalitas benar-benar ada pada setiap anggota, tidak mungkin mereka akan membiarkan dan bahkan membawa organisasi tersebut ke arah yang menyimpang dari rel visi dan misi.

Loyalitas yang terbentuk di kalangan kader dakwah tarbiyah di Bondowoso telah dibina sejak dini, yaitu sejak mereka masih duduk di bangku sekolah SMA dan melalui kegiatan ta'lim mingguan. Sehingga loyalitas terhadap organisasi tetap terjaga yang diwujudkan dalam kesediaan mereka untuk bergabung kedalam organisasi sosial maupun politik yang dibentuk oleh sesama kader dakwah. Mereka dengan sukarela menunjukkan identitas organisasinya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pendidikan, hubungan bermasyarakat,

dan tidak jarang dalam hubungan keluarga atau pernikahan mereka cenderung memilih pasangan dari kelompoknya sendiri untuk menjaga kesolidan pemahamannya.

Adapun proses pembentukan loyalitas melalui empat tahapan yaitu:

1) ***Cognitive Loyalty*** (Kesediaan berdasarkan kesadaran).

Pada tahapan pertama loyalitas ini, informasi yang tersedia mengenai suatu yang diinginkan menjadi faktor utama. Tahapan ini didasarkan pada kesadaran dan harapan seseorang

2) ***Affective Loyalty*** (Kesetiaan berdasarkan pengaruh)

Tahapan loyalitas selanjutnya didasarkan pada pengaruh. Pada tahap ini dapat dilihat bahwa pengaruh memiliki kedudukan yang kuat, baik dalam perilaku maupun sebagai komponen yang mempengaruhi kepuasan. Kondisi ini sangat sulit dihilangkan karena loyalitas sudah tertanam dalam pikiran seseorang bukan hanya kesadaran maupun harapan.

3) ***Conative Loyalty*** (Kesetiaan berdasarkan komitmen)

Tahapan loyalitas ini mengandung komitmen perilaku yang tinggi untuk melakukan seluruh permintaan yang ada. Perbedaan dengan tahapan sebelumnya adalah *Affective Loyalty* hanya terbatas pada motivasi, sedangkan *Behavioral Commitment* memberikan hasrat untuk melakukan suatu tindakan, hasrat untuk melakukan tindakan berulang atau bersikap loyal merupakan tindakan yang dapat diantisipasi namun tidak dapat disadari.

4) ***Action Loyalty*** (Kesetiaan dalam bentuk tindakan)

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam loyalitas. Tahap ini diawali dengan suatu keinginan yang disertai motivasi, selanjutnya diikuti oleh kesiapan untuk bertindak dan berkeinginan untuk mengatasi seluruh hambatan untuk melakukan tindakan

Dari tahapan-tahapan pembentukkan loyalitas semakin memperkuat betapa kompleks pembentukan suatu loyalitas dalam diri seseorang. Sikap merupakan konstruksi hipotetikal, yaitu sesuatu yang tidak dapat diobservasi secara langsung tetapi hanya dapat ditarik kesimpulan dari perilaku. Karena dalam sikap

terkandung perasaan, kepercayaan, nilai-nilai serta cenderung berperilaku dengan cara tertentu.

Implementasi Loyalitas Organisasi

Implementasi yang terwujud dalam bentuk loyalitas kader dakwah tarbiyah terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan kader dakwah dalam tujuan organisasi. Hal ini seperti pernyataan Akhi Hasan (33), bahwa loyalitas kader dakwah tarbiyah Bondowoso dapat dilihat dari aktivitas dan kesediaan dalam melaksanakan peran aktivis dakwah di kalangan remaja Bondowoso untuk mewujudkan remaja Bondowoso yang religius. Dengan demikian akan menimbulkan suasana saling mendukung diantara para kader dakwah dengan organisasi. Sehingga akan membuat kader dakwah dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena anggota memahami tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

Nilai substansi dari sebuah organisasi adalah organisasi akan lebih mempunyai 'harga' jika organisasi tersebut bisa mengantarkan para anggotanya ke arah visi dan misinya dan berhasil menanamkan rasa loyalitas tinggi pada jiwa setiap anggotanya. Sehingga dari itu semua, organisasi tadi benar-benar mampu mempertahankan eksistensinya meskipun banyak rintangan yang dihadapi.

Loyalitas yang terbangun di kalangan kader dakwah tarbiyah tidak lepas dari matangnya pemahaman mereka dan dukungan dari organisasi yang memberikan kesempatan bagi kader-kadernya untuk berkembang, salah satunya menjadi pemateri dalam majelis-majelis ta'lim mingguan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Budiman. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 1(2) : h:1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Perencanaan dan Pengembangan SumberDaya Manusia. Bandung : Refika Aditama

- Graham, J.W. dan Keeley, M. 1992. Hirschman's loyalty construct, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 5(3), hal. 191-200.
- Jones, G.R. (2004). *Organizational theory, design and change: Text and cases, 4th edition*, Pearson Education, Inc.
- Rhoades, L & Eisenberg, R. 2002. *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychological*. Vol.87,No.4 pp 689 -714
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Organization Behavior 13th Edition*. Pearson, USA.

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 9
JEMBER**

Laili Qomariyah, Siti Nur'Aini, Erna Ipak Rahmawati

ernaipakrahmawati@unmuhjember.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Persepsi dukungan organisasi merupakan hasil interpretasi karyawan terhadap dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai kebutuhan dengan harapan karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki keterikatan kepada perusahaan, pekerjaan, dan manajernya (*employee engagement*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dalam pengambilan sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 263 karyawan dan sampel pada penelitian ini sebanyak 158 karyawan, populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang berada di seluruh unit yang ada di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement*, dengan menggunakan teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana.

Hasil analisa menunjukkan bahwa ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,236. Dukungan organisasi dipersepsi secara positif sebesar 66,5% dan 33,5% dukungan organisasi dipersepsi secara negatif oleh karyawan. Tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan adalah memiliki tingkat *employee engagement* tinggi sebesar 24,7%, *employee engagement* sedang sebesar 51,9%, dan *employee engagement* rendah sebesar 23,4%.

Kata kunci: Persepsi dukungan organisasi, *employee engagement*

A. PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan memiliki tuntutan untuk dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dari persaingan yang semakin ketat dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan karena perusahaan menyadari bahwa saat ini karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai *human capital* didalam sebuah perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dengan memberikan dukungan. Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan adalah adanya dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian keadilan, dukungan supervisor, penghargaan dari organisasi, dan kondisi kerja yang nyaman. Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2002).

Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan.

Persepsi yang terjadi pada setiap individu dapat memiliki hasil yang berbeda-beda dikarenakan ada faktor yang dapat mempengaruhi persepsi. Robbins (2002) berpendapat bahwa ketika individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu yang melihat, yaitu sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan.

Faktor-faktor tersebut menimbulkan berbagai macam persepsi dari masing-masing karyawan terhadap dukungan organisasi. Menurut Mashuri (2003) persepsi dibagi menjadi 2 macam yaitu karyawan akan memiliki persepsi positif jika karyawan merasa dukungan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan karyawan akan memiliki persepsi negatif jika karyawan

merasa dukungan yang diberikan perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa dalam hubungan sosial antara perusahaan dan karyawan terdapat hubungan timbal balik. Dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan dibayar oleh karyawan dengan bekerja secara maksimal meliputi kognitif, emosional, dan psikologisnya (Robinson *et al*, dalam Saks, 2006).

Besarnya manfaat sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan membuat perusahaan berupaya memberikan apa yang karyawan butuhkan dalam bekerja. Hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dengan perusahaan tersebut sesuai dengan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Robinson (2004).

Pertukaran sosial menurut Cropanzano & Mictchell (dalam Saks, 2006) adalah kewajiban yang dihasilkan melalui serangkaian interaksi antara pihak-pihak yang berada dalam keadaan saling ketergantungan dan melakukan hubungan timbal balik. Sebuah prinsip dasar dari teori pertukaran sosial adalah bahwa hubungan yang ada terus berkembang dari waktu ke waktu yang dapat membuat karyawan memberikan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk perusahaan seperti bekerja keras, bekerja dengan hati-hati agar tidak melakukan banyak kesalahan, membantu sesama rekan kerja, loyalitas, komitmen, dan karyawan merasa terikat terhadap perusahaan.

Karyawan yang merasa terikat terhadap perusahaan akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama ia bekerja. Seseorang menjadi terikat secara fisik dalam tugas-tugas, baik sendiri maupun dengan orang lain, sadar secara kognitif, dan terhubung dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan mereka, serta hubungan pribadi mereka dengan orang lain. Hal itu yang disebut dengan *employee engagement*.

Menurut Branham, L. & Hirschfeld, M. (2010) *employee engagement* adalah perasaan dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan, organisasi, manajer, rekan kerja, yang dapat memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Dukungan organisasi yang dipersepsi positif akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di dalam perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *intention to quit*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin positif nilai *Employee engagement* seorang karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *intention to quit* akan menurun atau rendah. Sebaliknya semakin negatif nilai *Employee engagement* seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *intention to quit* akan semakin meningkat atau tinggi (Saks, 2006).

Saat ini salah satu perusahaan yang memiliki fenomena yang berkaitan dengan pengaruh dukungan organisasi terhadap *employee engagement* adalah PT. Kereta Api Indonesia. Semenjak tahun 2009 hingga sekarang PT. Kereta Api Indonesia telah mengalami perubahan dan perkembangan yang pesat dan cepat. Semenjak tahun 2009 hingga saat ini, hampir setiap bulan ada terobosan baru yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia dalam memberikan pelayanan terbaik mereka.

Dukungan organisasi yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia kepada karyawannya adalah dengan dikeluarkannya surat keputusan direksi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) nomor: KEP.U/OT.003/XII/4/KA-2011 tentang perubahan dan tambahan (P&T) organisasi dan tatalaksana DAOP 9 Jember di Lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO). Bentuk nyata yang dirasakan oleh karyawan adalah dalam bentuk penyesuaian pemberian tunjangan dan gaji, pemberian pelatihan untuk karyawan secara berkala, adanya perhatian langsung dari atasan, penyesuaian kepangkatan dalam tingkatan jenjang karir setiap tahun, diberlakukannya pemberian penghargaan dan ucapan terima kasih bagi karyawan yang menurunkan penumpang tanpa tiket dan penumpang yang merokok, dan pemberian *punishment* secara adil.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti akan membahas tentang “*Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement*”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember yang beralamat di Jl. Dahlia No. 2 Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. KAI DAOP 9 Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember yang telah lama bekerja minimal 3 tahun. Secara umum subjek yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan karakteristik dari tujuan penelitian yang berjumlah 158 subjek.

Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan taraf signifikansi 5% berdasarkan tabel jumlah sampel dalam populasi penelitian. Jumlah populasi yang memiliki karakteristik sesuai dengan yang ditentukan peneliti di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember adalah sebanyak 263 karyawan sehingga sampel yang akan digunakan sebanyak 158 karyawan sebagai sampel penelitian (Celia dalam Hadi, 2010).

Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang dilakukan secara acak (Yusi, 2009).

Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode penskalaan dengan instrumen penelitian yang berupa skala persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement* dengan menggunakan model perbedaan semantik.

Skala persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement* pada penelitian ini meletakkan kata sifat positif pada sebelah kanan dan kata sifat negatif pada sebelah kiri. Peneliti menyusun skala persepsi dukungan organisasi dengan meletakkan angka 1 hingga 7 dimulai pada sebelah kiri karena letak kata

sifat positif pada sebelah kanan. Jumlah bagian yang ada di kontinum dipilih angka genap karena peneliti ingin menghindari jawaban netral dari responden.

Cara pemberian angka seperti ini adalah cara yang telah disederhanakan, yaitu angka 1 berarti adanya arah sikap negatif dengan intensitas tinggi, sedangkan angka 7 menunjukkan adanya sikap positif dengan intensitas yang tinggi pula. Semakin mendekati ketengah kontinum maka arah sikap semakin menjadi kurang jelas dan intensitasnyapun berkurang, yang berarti kontinum tersebut memiliki makna netral.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menguji validitas item, reliabilitas, normalitas data, linieritas data, dan uji hipotesis.

C. HASIL PENELITIAN

Hasil analisa data dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

	Validitas	Reliabilitas	Normalitas	Linieritas	Hipotesis
POS	19 item valid	0,783	0,073	0,003	0,263
EE	19 item valid	0,779	0,429		

Hasil uji validitas item POS (*perceived organizational support*) atau persepsi dukungan organisasi adalah terdapat 1 item gugur dan 19 item valid, sedangkan hasil pada uji validitas item penelitian yang pada skala *employee engagement* terdapat 1 item gugur dan 19 item valid.

Pengujian reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi pada penelitian penelitian didapatkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,783. Berdasarkan nilai koefisien yang didapatkan, maka skala persepsi dukungan organisasi dapat dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas skala *employee engagement* memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,779. Berdasarkan nilai koefisien yang didapatkan, maka skala *employee engagement* dapat dinyatakan reliabel.

Data pada uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > 0,05 (trihendrati, 2010). Hasil dari uji

normalitas menunjukkan bahwa pada variabel skala persepsi dukungan organisasi memiliki nilai Asymp Sig sebesar 0,073 sedangkan skala *employee engagement* memiliki nilai Asymp Sig sebesar 0,429.

Uji linieritas dari variabel penelitian menggunakan uji analisis regresi. Hasil dari analisa dapat disimpulkan bahwa hubungan antara data persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* memiliki signifikansi 0,003 sehingga variabel tersebut dapat dikatakan linier, sehingga uji korelasi regresi dapat dilakukan untuk menguji hipotesis.

Hasil dari analisa data mengenai klasifikasi dari variabel persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* adalah menyatakan bahwa dukungan organisasi dipersepsi oleh karyawan sebesar 66,5% secara positif, dan 33,5% dipersepsi secara negatif, dan tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan adalah 24,7% memiliki *employee engagement* tinggi, 51,9% memiliki *employee engagement* sedang, dan 23,4% memiliki *employee engagement* rendah.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan rumus regresi terhadap kedua variabel, didapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,263 dengan nilai $p = 0,003$, dengan demikian nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan $p < 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yakni terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di DAOP 9 Jember.

D. PEMBAHASAN

Hasil dari analisa yang telah dilakukan peneliti, membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember, yaitu dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,263 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai signifikansi $p = 0,003$ menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah proses yang dilakukan karyawan dalam menerima dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dan pengalaman karyawan tentang dukungan organisasi yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan untuk diberi makna.

Hasil interpretasi karyawan mengenai dukungan organisasi dimunculkan sebagai persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan mempersepsi secara positif dukungan organisasi yang diberikan perusahaan ketika dukungan organisasi tersebut memberikan manfaat sesuai dengan kebutuhan karyawan, sedangkan dukungan organisasi akan dipersepsi secara negatif ketika dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tidak memberikan manfaat yang maksimal bagi karyawan.

Menurut Saks (2006) bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* berbentuk hubungan positif, yaitu bahwa dukungan organisasi yang dipersepsi secara positif akan mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan menjadi tinggi, sebaliknya dukungan organisasi yang dipersepsi secara negatif akan mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan menjadi rendah.

Dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa keadilan dalam memperlakukan karyawan, dukungan supervisor, penghargaan dari organisasi, dan kondisi kerja yang nyaman merupakan dukungan yang harus terus diberikan perusahaan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan karena seorang karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya akan bekerja dengan memberikan performa terbaiknya. Hal tersebut karena adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan teori pertukaran sosial.

Pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Cropanzano & Mitchell (dalam Saks, 2006) menyatakan bahwa kewajiban yang dihasilkan melalui serangkaian interaksi antara pihak-pihak yang berada dalam keadaan saling ketergantungan dan melakukan hubungan timbal balik. Prinsip dasar dari teori pertukaran sosial adalah bahwa hubungan yang ada terus berkembang dari waktu ke waktu menjadi komitmen, saling percaya, dan loyal, dengan syarat bahwa kedua belah pihak mematuhi aturan pertukaran tertentu.

Teori tersebut menjelaskan bahwa performa yang baik dari karyawan akan muncul ketika ada hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan, sebaliknya performa yang kurang baik dari karyawan akan muncul

ketika hubungan timbal balik yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan adalah tidak baik. Hubungan timbal balik yang terjadi antara perusahaan dan karyawan adalah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dan karyawan akan memberikan performa sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Hasil dari penelitian di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember mengenai tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan adalah bahwa dukungan yang diberikan perusahaan sebesar 66,5% dipersepsi secara positif, dan 33,5% dipersepsi secara negatif oleh karyawan, sedangkan hasil dari penelitian mengenai gambaran dari tingkat *employee engagement* karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember adalah bahwa karyawan memiliki tingkat *employee engagement* tinggi sebesar 24,7%, tingkat *employee engagement* sedang sebesar 51,9%, dan *employee engagement* rendah sebesar 23,4%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki kontribusi sebesar 5% terhadap *employee engagement* yang dimiliki karyawan saat ini, dan masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Robinson (2004) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seorang karyawan adalah *capable leadership*, yaitu bahwa *engagement* dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin, serta pemimpin diharapkan dapat konsisten mementoring karyawan dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki keterampilan dalam hal berkomunikasi, pemberian evaluasi mengenai pekerjaan karyawan dan teknik penilaian kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seorang karyawan adalah *people systems and processes that drive the right behaviors*, yaitu sebuah proses yang didalamnya terdapat budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap suportif serta komunikasi yang baik antara rekan kerja dan dengan atasan.

E. KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,236 dengan taraf signifikansi 5%. Hasil dari penelitian di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember mengenai tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan adalah bahwa dukungan yang diberikan perusahaan sebesar 66,5% dipersepsi secara positif, dan 33,5% dipersepsi secara negatif oleh karyawan. Hasil penelitian tentang tingkat *employee engagement* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember dapat dikategorikan pada tingginya tingkat *employee engagement* tergambar sebesar 24,7%, tingkat *employee engagement* sedang sebesar 51,9%, dan *employee engagement* rendah sebesar 23,4%.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan hasil penelitian:

1. Bagi PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember
 - a) Diharapkan pemberian dukungan organisasi dapat terus dipertahankan oleh PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember agar karyawan tetap memiliki motivasi, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan semangat berprestasi yang tinggi sehingga memberikan dampak positif terhadap profitabilitas perusahaan
 - b) Pemberian dukungan yang telah diberikan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember hendaknya selalu disosialisasikan kepada karyawan agar karyawan dapat memanfaatkan dukungan yang telah diberikan.
2. Bagi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember
Dukungan organisasi yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia diharapkan dapat lebih meningkatkan *employee engagement* sehingga performa karyawan terus meningkat dan performa perusahaan akan ikut meningkat

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti variabel *employee engagement* diharapkan menggunakan faktor lain yang belum diteliti diantaranya adalah *capable leadership* (komitmen pemimpin terhadap karyawan) dan *people systems and processes that drive the right behaviors* (konstruk yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan saat bekerja) sebagai variabel bebas dari penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____ (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Branham, L. & Hirschfeld, M. (2010). *Re-Engage*. United State of Amerika: Mc Graw-Hill.
- Endres, G.M dan Smoak, L.M. (2008). *The Human Resource Craze: Human Improvement And Employee Engagement*. *Organization Development Journal*, Vol.26, No. 1.
- Hadi, C. dkk. (2010). *Psikologi Eksperimen*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ram, P. (2011). *The role of employee engagement in work-related outcomes*. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 3, 47-61.
- Rhoades, L & Eisenberg, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of The Literature*. *Journal of Applied Psychological* Vol.87, No. 4, 698-714.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, edisi ke 5. Penerjemah : Sartika D. dan Halidah. Jakarta : Erlangga.
- Robinson D. et. al. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408. ISBN 1 85184 336.
- Trihendradi. C. (2010). *Step by Step SPSS 18*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedent and Consequence of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600 – 619.
- Yusi, S. & Umiyati, I. (2009). *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial : Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit: Citra Books Indonesia.