

JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI

JΨPSI



UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA

Mendidik dan Mengajar Generasi Post Millennialss: Pendekatan Untuk Mendidik Generasi Z, Sebagai Suplemen Bagi Pendekatan Klasik Pendidikan

Ilham Medal Junjuran

Pengaruh Metode Realistic Mathematics Education (RME) Terhadap Kemampuan Pembagian Matematika Kelas 4 di SDN Binong Jati

Pradiptya Septyanti Putri, Nida Khairina, Rani Oktaviani, Fitri Rostiani

***Personal Readiness* Wanita Karir Dewasa Madya Terhadap Pernikahan**

Nida Muthi Annisa

Analisis Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. PINDAD Bandung

Rosmayana Siregar, Evi Srinur Hastuti, Irfan Nurhadi, Livanya Sharon

Hubungan Persepsi Tentang Dukungan Suami Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Primigravida Dalam Menjalani Proses Kehamilan di Puskesmas X Kota Tasikmalaya

Neni Sholihat, Andre Ahmad Jayad

DEWAN REDAKSI

Editor in Chief

Nida Muthi Annisa (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Managing Editor

Cahyaning Widhyastuti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Section Editor

- Dyah Rachman Kuswartanti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Ilham Medal Junjuran (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Rina Ruth Polla (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Puspita Puji Rahayu (Universitas Nasional Karangturi Semarang)
- Intan Puspitasari (Universitas Ahmad Dahlan)
- Yara Andita Anastasya (Universitas Malikussaleh)

Reviewer

- Evi Sri Nurhastuti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Astri Firdasannah (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Karima Astarti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Pradiptya Septyanti Putri (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Mutia Qana'a (Telkom University)
- Rias Pratiwi Safitri (STIKES Yarsi Mataram)
- Nia Anggri Noveni (Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
- Farhan Zakariyya (Universitas Pendidikan Indonesia)
- Prinska Damara Sastri (Universitas Indonesia Membangun)
- Kartika Nuradina (Universitas Indonesia Membangun)

DAFTAR ISI

Mendidik dan Mengajar Generasi Post Millennialss: Pendekatan Untuk Mendidik Generasi Z, Sebagai Suplemen Bagi Pendekatan Klasik Pendidikan Ilham Medal Junjuran	1-8
Pengaruh Metode Realistic Mathematics Education (RME) Terhadap Kemampuan Pembagian Matematika Kelas 4 di SDN Binong Jati Pradiptya Septyanti Putri, Nida Khairina, Rani Oktaviani, Fitri Rostiani	9-15
<i>Personal Readiness</i> Wanita Karir Dewasa Madya Terhadap Pernikahan Nida Muthi Annisa	16-24
Analisis Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. PINDAD Bandung Rosmayana Siregar, Evi Srinur Hastuti, Irfan Nurhadi, Livanya Sharon	25-34
Hubungan Persepsi Tentang Dukungan Suami Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Primigravida Dalam Menjalani Proses Kehamilan di Puskesmas X Kota Tasikmalaya Neni Sholihat, Andre Ahmad Jayad	35-42

Mendidik dan Mengajar Generasi Post Millennialss: Pendekatan Untuk Mendidik Generasi Z, Sebagai Suplemen Bagi Pendekatan Klasik Pendidikan

Ilham Medal Junjuran

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

email: ilham.medal@unibi.ac.id

Abstrak

Generasi Z saat ini merupakan generasi yang sebagian besar sedang mengisi bangku pendidikan. Perbedaan karakter generasi Z dengan generasi sebelumnya menuntut kita sebagai pendidik untuk dapat beradaptasi menyesuaikan cara kita mengajar dengan siswa yang menjadi sasaran ajar kita. Secara dasar pedagogika, teknik-teknik lama harus tetap diaplikasikan tapi diperlukan suplemen-suplemen khusus yang menjadi nilai plus dan pembeda dalam mengajar siswa dari generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang sangat akrab dengan teknologi, internet dan *smartphone*. Karakteristik dari generasi Z ini harus dimanfaatkan sebagai cara untuk lebih efektif dalam mendidik generasi Z, bukan sebagai hambatan dalam mendidik generasi Z. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi *literature*, untuk membahas karakteristik dari generasi Z yang selanjutnya akan dihubungkan dengan bagaimana kita sebagai pendidik untuk memiliki teknik yang tepat dalam mendidik generasi z, dengan mengandalkan karakteristik mereka yang mungkin berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Paper ini juga digunakan sebagai *insight* bagi para pendidik, bahwa tantangan dalam mendidik itu ada pada pendidik untuk beradaptasi, dan selanjutnya dapat digunakan sebagai pendahuluan dalam penelitian yang sifatnya lebih kuantitatif dalam menentukan teknik mengajar siswa dari generasi z secara lebih efektif.

Keywords: *Generation Cohorts*, generasi z, pedagogika, psikologi, pendidikan

Abstract

Generation Z is the generation that is mostly filling the education bench for now. The difference between Generation Z characters and previous generations requires us as educators to be able to adapt to adjust the way we teach with students who are our teaching targets. Basically pedagogical, old techniques must still be applied but special supplements are needed that are a plus and differentiator in teaching students from Generation Z. Generation Z is the generation that is very familiar with technology, the internet and smartphones. The characteristics of this Generation Z should be used as a way to be more effective in educating Generation Z, not as an obstacle in educating Generation Z. This research was conducted using the literature study method, to discuss the characteristics of Generation Z which will then be related to how we as educators have the right technique in educating Generation Z, by relying on their characteristics that may be different from previous generations. This paper is also used as an insight for educators, that the challenge in educating there is for educators to adapt, and then it can be used as a preliminary in research that is more quantitative in determining the teaching techniques of students from Generation Z more effectively.

Keywords: *Generation Cohorts*, Generation Z, pedagogics, psychology, education

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat dekat dengan manusia. Pendidikan akan terus terjadi selama manusia masih ada. Pendidikan tidak bersifat eksklusif tapi bersifat inklusif, kita sebagai pendidik tidak bisa membedakan mahasiswa karena siswa memiliki ke-khas-an masing-masing. Akhir-akhir ini di Indonesia, baik di media, dunia pendidikan, dunia kerja, bahkan sebagai komoditas politik, anak-anak muda yang memiliki umur sekitar 17 tahun sampai 25 tahun selalu dilabeli sebagai *millennialss*. Padahal, era *millennialss* sudah mulai tergantikan oleh generasi baru yang sekarang sedang berada di bangku sekolah dan kuliah, bahkan sebagian dari mereka telah memasuki dunia kerja. Generasi yang melanjutkan generasi *millennialss* ini disebut Generasi Z, atau ada yang menyebut juga sebagai *Net Generation*, *iGen*, *Gentech* (Giunta, 2017) dan lain-lain. Yang jelas generasi ini dikenal akan keakrabannya terhadap teknologi, khususnya dunia internet dan sosial media dan keterbukaan informasi termasuk informasi akan komunitas LGBTQ (Turner, 2015), yang bahkan mungkin di Indonesia sendiri bukan menjadi rahasia lagi. Pada tahun 2017, Giunta (2017) menyatakan bahwa Generasi Z terdiri dari 23 juta jiwa.

Dalam perkembangan manusia khususnya setelah perang dunia kedua, terdapat pembagian karakteristik manusia berdasarkan era kelahirannya. Dari diawal generasi yang disebut *baby boomer*, *generation X*, *Generation Y* atau biasa kita kenal sebagai *millennialss*, dan terakhir generasi Z. Sebetulnya setelah generasi Z sudah muncul generasi baru yang dinamakan sebagai generasi *alpha* yang mungkin dapat dibahas pada penelitian selanjutnya. Dari keseluruhan generasi, tiap generasi memiliki kekhasannya masing-masing baik dari sisi nilai, kepercayaan, norma, budaya, sudut pandang, cara bekerja, serta kemampuan kognitif dan fisik. (Murad, 2019)

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Generasi Z

Generasi Z atau disingkat Gen-Z merupakan lanjutan dari generasi *millennials*, yaitu generasi yang lahir dari pertengahan 90an sampai sekitar tahun 2010 (Turner, 2015) atau secara spesifik tahun 1998-2010 (Torocsik, 2014). Jadi, gen-z tertua pada tahun ini sudah memasuki umur 20an, dimana berarti mereka sudah banyak yang mulai memasuki dunia kerja. Gen-z merupakan generasi yang sangat akrab dengan teknologi dan internet bahkan dari umur yang sangat muda (Prensky, 2001), Slavin (2014), (Bernstein, 2015). Mereka tidak akan mengetahui bagaimana rasanya hidup di era sebelum adanya internet. Karena ketergantungan akan gawai dan sosial media ini, bahkan para gen-z mengalami kesulitan dalam berinteraksi dan berhubungan sosial secara langsung (Chicca, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Palley (2012) menemukan bahwa gen-z memiliki keterikatan emosional dengan gawai mereka, sehingga bagi para gen-z hukuman berupa larangan menggunakan sosial media ataupun gawai, lebih berat dibandingkan hukuman yang berupa pengurangan uang saku dan larangan membeli barang tertentu, dapat kembali disimpulkan bahwa gen-z memang sangat terikat dengan penggunaan sosial media dan gawai. Kita juga tidak bisa melupakan, ketika membahas tentang gawai, teknologi dan internet, kita harus mengingat akan adanya *smartphone*. *Smartphone* merupakan gawai utama yang menjadi pusat perhatian, pusat aktivitas dan tentu saja hiburan bagi gen-Z, apabila pada generasi sebelumnya ketika mencari hiburan diharuskan menggunakan gawai yang terpisah misal ingin menonton video harus menyalakan DVD, ingin berinternet harus menggunakan computer atau ingin bermain game harus menggunakan konsol permainan seperti *Playstation* atau *Xbox*, tapi tidak bagi gen-Z. Semua hiburan yang mereka butuhkan baik video, game, internet, *chatting*, kamera terdapat dalam satu alat gawai yang bernama *smartphone* (Elmore, 2014)(Turner, 2015)

Gen-z juga mengalami perubahan cara

penggunaan media, generasi sebelumnya akan menonton acara televisi mengikuti program yang ditayangkan oleh televisi, tapi tidak bagi gen-z mereka menggunakan channel *Netflix* ataupun *HBO Go* untuk mendapatkan kontrol lebih akan acara apa yang mereka ingin tonton saat itu, bahkan untuk radio pun, maraknya aplikasi seperti *Joox* ataupun *Spotify* merubah cara penggunaan media pada gen-z mereka tidak secara pasif mendengarkan lagu apa yang diputarkan, tapi mereka memiliki kontrol akan lagu apa yang mereka ingin dengarkan. (Turner, 2015)

Dikarenakan akrabnya gen-z dengan gawai dan *smartphone* hampir setiap saat sehingga membuat sulitnya mereka untuk berinteraksi dan berhubungan sosial secara langsung, membuat mereka mudah merasa putus asa, sedih, kecewa dan bahagia dengan instan bahkan sampai depresi (Chicca, 2018). Ditambah juga karena sosial media yang selalu aktif setiap saat, membuat waktu mereka untuk duduk dan memikirkan permasalahannya atau suatu fenomena semakin sedikit (Turner, 2015). Keterbiasaan mereka akan hal yang instant membuat perhatian mereka tidak dapat bertahan lama, ditambah kebiasaan mereka untuk melakukan hal multitasking dalam berkegiatan, dengan fokus yang terbagi-bagi (Turner, 2015), hal ini didukung oleh pernyataan Rainnie, dan Wellmann (2012) bahwa gen-z sering mengalami

absent presence dimana fisiknya hadir tapi atensi sosialnya berada di tempat lain karena multitasking yang membuat adanya atensi parsial. Gen-z juga merupakan generasi yang menyukai hal dalam bentuk *visual* dan *virtual*, dalam beberapa kasus gen-Z lebih suka dan nyaman ketika berinteraksi dengan orang lain di sosial media dibandingkan berinteraksi secara langsung (Turkle, 2011) walaupun demikian mereka tidak senang apabila mendapat pesan di sosmed datang secara banyak dan bersamaan (Loveland, 2017). Hal ini membuat gen-z kurang terlatih dalam komunikasi dan hubungan sosial antar individu secara langsung (Turner, 2015). Mereka juga lebih memilih melakukan aktivitas *sedentary*, dibandingkan aktivitas sosial dalam dunia nyata (Chicca, 2018). Gen-Z juga lebih menyukai hal-hal yang bersifat unik. Ada satu istilah bahwa gen-Z "*Prefer Cool Stuff more than Cool Experience*", ini menjawab akan trend generasi saat ini yang sangat menyukai hal-hal berbau *vintage*, klasik atau *retro*. Mereka menyukai hal berbau *vintage* bukan karena itu memberikan pengalaman yang berbeda atau pengalaman baru dibanding hal-hal *modern*. Tapi hal-hal *vintage* memenuhi kebutuhan mereka akan hal yang unik. (Francis & Hoefel, 2018)

Secara lengkap perbandingan karakter antara generasi dipaparkan pada table 1.1 berikut:

	Baby Boomers	Genera tion X	Generation Y (Millennials s)	Generation Z
Tahun	1940-1959	1960- 1979	1980-1994	1995-2010
Konteks	Diktator dan repressi	Kapitali sme	Globalisasi Stabilitas ekonomi Kemunculan Internet	Virtual Reality Sosial media Digital natives
Perilaku	Idealisme Revolusi Kolektivisme	Material isme Kompet itivisme	Globalist Keingintahu an yang tinggi	Komunikasi tanpa batas Realistis

			individu alisme	Orientasi pada diri sendiri
Konsumsi	Vinyl dan film	music	Status Barang mewah	Pengalaman akan festival dan travelling
				Keunikan Etis

Gen-Z juga dibandingkan dengan generasi sebelumnya lebih banyak yang tinggal di kota, sehingga lebih terbiasa dengan perbedaan kultur atau budaya (Schroth, 2019) ditambah interaksi sosial menggunakan sosial media yang terbatas oleh tempat (Tacoli, 2012). Generasi Z besar dalam budaya dimana orang tua sangat *overprotective* terhadap anaknya, sehingga ini sedikit mengganggu kesempatan mereka untuk mendapatkan *skill-skill* yang berhubungan dengan sosial, perkembangan intelektual yang membuat mereka agak sulit untuk mandiri, dan menghadapi tantangan dalam hidup. (Scroth, 2019)

Scroth (2019) menambahkan bahwa efek dari orang tua yang *overprotective*, membuat anak-anak dari Generasi Z juga mengalami kesulitan percaya diri, dan memiliki ketakutan yang tinggi terhadap kegagalan. Beberapa hal yang dapat dilakukan agar meningkatkan rasa percaya diri Generasi Z diantaranya:

- Menampilkan bahwa *skill* yang diajarkan dapat dipelajari dan semua orang di kelas pun sama-sama mempelajari *skill* tersebut
- Selalu harga hasil pembelajaran, dan kekeliruan dan kesalahan tidak dapat dihindari, serta jangan lupa selalu harga usaha siswa yang telah dicurahkan tidak hanya menilai hasil.
- Budayakan bahwa memberikan masukan, merupakan satu cara untuk membantu mereka mencapai tujuan pembelajaran mereka.
- Membagikan cerita mengenai kegagalan kita tidak akan mengurangi nilai kita di hadapan siswa-siswa tapi ceritakan juga apa yang kita dapatkan dari kegagalan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pendekatan Pendidikan Generasi Z

Setelah mengetahui gambaran dari gen-z, penting bagi kita untuk mengetahui bagaimana cara kita untuk mendidik, dan bekerja sama dengan gen-z, karena menurut Connell (2009) seorang pendidik harus bisa melakukan peng-imaginasi-an dan sedikit drama dalam mengajar tidak hanya terlalu kaku berdasarkan teori dalam buku, karena dalam mengajar di kelas terdapat aliran emosi dari paling tinggi seperti kesenangan sampai rasa bosan dapat terjadi di kelas, sehingga aliran emosi ini penting diatur oleh pendidik agar siswanya tetap bersemangat di kelas.

Karakter siswa yang berbeda-beda, membuat teknik drama dan pengolahan aliran emosi ini harus berubah-ubah mengikuti perkembangan karakteristik siswa, jadi dengan adanya perubahan karakter ini, tentu saja kita tidak bisa menyamakan cara kita untuk bekerja dengan mereka dan mendidik mereka dengan generasi sebelumnya seperti gen-X dan gen-Y (*millennialss*), seorang pengajar perlu menggabungkan antara pengetahuan sains dan seni (Newman, 2002). Karena secara hakikatnya menurut Santrock (2011), seorang guru atau pendidik yang baik tidak cukup hanya menjadi pintar, tapi juga harus tahu bagaimana memotivasi, berkomunikasi, dan berhubungan siswanya dari berbagai macam latar belakang, khususnya berbagai macam latar belakang generasi. Sebagai pendidik kita harus menganut system *konstruktivisme*, dimana seorang pendidik melibatkan siswa untuk membangun materi pelajaran dan ikut berperan dalam memecahkan persoalan (Santrock, 2011).

Pada dasarnya, gen-z tidak memiliki perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya, gen-z ingin ilmu yang sangat relevan dan praktis diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Scroth (2019) mengungkapkan bahwa dalam mengerjakan sesuatu gen-z, memerlukan pemaparan yang lebih realistis, seperti pemaparan tanggung jawab yang esensial, pemaparan mengenai berapa lama pekerjaan itu dikerjakan, hasil positif yang didapat dari tugas itu, dan budaya kerja apa yang mereka jalani saat itu.

Selain itu, gen-z lebih menyukai pendidikan yang bersifat individual, menyenangkan, berpusat pada siswa bukan satu arah dari pendidik, menggunakan teknologi yang tidak konvensional, dan menyukai materi dalam bentuk *virtual* dan *visual* (Turner, 2015)(Chicca, 2018). Generasi Z juga merupakan seseorang yang *observer*, sehingga dia akan lebih yakin dapat melakukan sesuatu ketika dia melihat orang lain melakukan hal tersebut (Seemiller, 2017), bila dihubungkan dengan minat Generasi Z yang menyukai pendidikan secara *virtual*, Generasi Z lebih suka mempelajari materi berupa video dari platform video *online* seperti *youtube* dibandingkan instruksi naratif yang ada pada *website*. Chicca (2018) menyatakan bahwa pihak fakultas sudah seharusnya mempertimbangkan menggunakan teknologi terbaru untuk pengajaran dan pendidikan. Teknologi disini bukan berarti mengganti sistem pedagogika yang sudah ada tapi menjadi pendukung sistem pedagogika yang sudah ada. Jadi, ketika berbicara tentang pendidikan, tidak bisa seorang pendidik menggantikan keseluruhan proses pendidikan menggunakan *online* atau menggunakan sosial media, tapi gawai, *online* dan sosial media menjadi pendukung sistem pendidikan tatap muka secara langsung. Penggunaan software terbaru, sistem pembelajaran elektronik dan *online*, akan meningkatkan ketertarikan siswa generation-z pada materi yang diajarkan. Dengan metode ini, siswa tidak hanya selalu membaca text, tapi juga adanya visualisasi gambar dan video yang menumbuhkan ketertarikan siswa

akan materi, sehingga dengan metode pembelajaran standar *non electronic* dan *online* pun perlu dipertimbangkan untuk menambahkan gambar sebagai suplemen dari materi pembelajaran bagi gen-z (Chicca, 2018).

Generasi Z lebih menyukai pembelajaran yang bersifat intrapersonal, dimana tugas dilakukan seorang diri, karena menurut mereka dengan mengerjakan tugas seorang diri mereka bisa lebih focus, lebih mengatur tempo diri mereka dalam mengerjakan sebuah tugas, dan lebih memaknai tugas mereka sebelum mereka membagi makna dari sebuah tugas kepada orang lain. Walaupun begitu Seemiller (2017) menambahkan dalam konteks sosial, Generasi Z lebih menyukai penyelesaian masalah-masalah global seperti kelaparan dan lain-lain, mereka berpendapat bahwa mereka dapat lebih inovatif dalam mencari solusi dari permasalahan-permasalahan tersebut.

Pengelolaan kelas pun harus mulai berubah, bukan hanya berupa seminar satu arah tapi lebih menekankan pada keaktifan siswa, berupa *self learning*, tugas proyek, sehingga siswa dapat lebih mengerti akan materi karena mereka langsung mempraktekannya bukan hanya mendengarkan secara teoritis (Loveland, 2017)(Chicca, 2018), karena Generasi Z pun lebih menyukai apabila materi yang mereka terima dapat dipraktekan dalam kehidupan sehari-hari (Seemiller, 2017). Dalam penerapannya di kelas, sebenarnya tugas standar pun bisa kita modifikasi menjadi tugas yang lebih mengikuti teknologi saat ini, misal analisis studi kasus yang dulu kita menggunakan format "paper" atau makalah, bisa kita ubah menjadi tugas berupa *vlog* yang harus mereka unggah di *youtube*, dan agar lebih menarik tugas tersebut bisa kita lombakan siapa yang mendapat "likes" terbanyak akan mendapatkan *reward* tertentu. Penggunaan sosial media juga dapat mensupport pembelajaran klasik (Chicca, 2018), seperti memberikan update perkuliahan melalui twitter dengan hashtag tertentu, dan pemberian kemudahan akses akan e-

book melalui sosial media cloud *online* seperti *google drive* atau *dropbox*.

merangkum cara pembelajaran bagi generation-z seperti pada table 3 :

Secara singkat, Muhazir, dan Ismail (2012), Wibawanto (2016), dan Gaidhani (2019)

Tabel 3

Karakteristik	Gaya Belajar
<i>A Tutor Like a Friend</i>	Gen-z lebih menyukain seorang pendidik yang berperilaku seperti teman, melalui pendekatan personal.
<i>Focus on Audio Learning</i>	Bagi gen-z kemampuan untuk menangkap sinyal audio-visual lebih baik, lebih efektif dan menyenangkan
<i>Learn throught the gawai</i>	Karena gen-z merupakan generasi yang native terhadap <i>smartphone</i> , kita bias melakukan pembelajaran melalui <i>smartphone</i> mereka,
<i>Learn as a game</i>	Pembelajaran melalui game akan lebih menarik bagi gen-z
<i>More Critical thinking</i>	Gen-z lebih menyukain kemampuan pemecahan masalah daripada kemampuan mengingat.
<i>Multitasking</i>	Gen-z merupakan generasi yang mampu melakukan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan. Sehingga beberapa cara pembelajaran dapat dilaksanakan secara bersamaan.
<i>Learning by Doing</i>	Bereksperimen menjadi pilihan yang diinginkan oleh siswa gen-z bukan hanya duduk berdiam diri di kelas
<i>Clear Goals and Fast Feedback</i>	Gen-z lebih ingin tahu topic apa yang akan dipelajari dan hasil apa yang didapat dari materi tersebut

Scroth (2019) menuturkan bahwa Generasi Z secara signifikan lebih sering melaporkan bahwa kesehatan mental mereka lebih buruk dibandingkan generasi lain. Mereka memiliki tingkat tertinggi untuk depresi dan kecemasan.

Rentannya gen-z pada depresi, menuntut institusi pendidikan, membentuk layanan konseling yang tidak hanya secara *offline* tapi juga secara *online* (Chicca, 2018) hal ini didukung oleh pula oleh Scroth (2019) bahwa system pendidikan harus dapat menyediakan sebuah *group support system* atau program untuk mencegah gangguan depresi dan kecemasan itu menjadi sesuatu yang lebih kompleks, sehingga kapan pun mereka merasakan permasalahan mereka dapat dengan mudah

mengakses dan mencurahkan keluh kesahnya sehingga mendapatkan *advice* terbaik. Selain permasalahan juga, layanan konseling dapat memberikan *advice* untuk pengelolaan diri atau *self management*, sehingga bukan hanya permasalahan mental tapi juga permasalahan mengenai bagaimana mengatur keuangan dan jadwal sehari-hari (Chicca, 2018) hal ini didukung oleh Loveland (2018) dimana gen-Z memiliki perhatian terhadap masalah keuangan dimana mereka pun dalam memilih kampus tempat kuliah, didasarkan pada dana yang harus dikeluarkan untuk kuliah di tempat tertentu.

Karena dalam pendidikan, kita bukan hanya menyampaikan teori mengenai materi yang kita

ajarkan tapi juga mengenai pembelajaran hidup yang akan bermanfaat saat bekerja, perlu diketahui juga bahwa Generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang sifatnya lebih mandiri, seperti membuka usaha sendiri bukan bekerja untuk orang lain, ini bisa jadi merupakan hasil dari budaya dimana orang tua sangat *overprotective* terhadap anaknya, sehingga anak-anak dari Generasi Z juga sebetulnya menginginkan kemandirian dan kebebasan. Mereka juga lebih mengutamakan kenyamanan, *passion* dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan dibanding uang yang akan didapat dari pekerjaan tersebut. Sehingga dengan demikian pendidik harus dapat membantu siswa untuk mengeksplorasi *passion* mereka terhadap pekerjaan, sehingga mereka dapat menentukan arah hidup karir mereka, pekerjaan apa yang mereka anggap cocok untuk mereka sehingga dapat mencapai tujuan hidup yang lebih bermakna (Seemiller, 2017)

4. KESIMPULAN

Sebelum memulai menentukan bagaimana cara mendidik generation-z yang baik, kita harus mengetahui dulu karakteristik dari gen-z itu sendiri. Gen-z diidentifikasi sebagai generasi yang sangat dekat dengan dunia *online* dan sosial media, memiliki ketergantungan tinggi terhadap gawai, memiliki kerentanan terhadap masalah emosional hingga depresi. Kaum gen-z juga memiliki kesulitan dalam berinteraksi sosial secara langsung, cenderung individualis, terbiasa akan lingkungan dengan diversitas yang tinggi, menyukai hal *virtual* dan *visual* tapi memiliki *attention span* yang rendah, dan sangat khawatir dan berhati-hati akan keamanan finansial. Karakteristik-karakteristik dari gen-z ini menjadi tantangan bagi pendidik untuk menyesuaikan cara mengajar dan mengelola kelas sehingga menarik bagi kaum gen-z. Karena sebagai pendidik, tidak cukup hanya menjadi pintar tetapi juga harus mampu memainkan drama dimana mampu menyampaikan materi semenarik mungkin sesuai dengan karakter dari siswa didik. Walaupun demikian bukan berarti secara keseluruhan kita

sebagai pendidik harus merombak total metode pengajaran dan pedagogika yang sudah ada selama bertahun-tahun, tapi kita perlu memodifikasi cara mengajar kita yang sesuai dengan karakteristik generation-z, seperti menggunakan media digital seperti video, permainan virtual, simulasi, kuis *online* dan pembuatan *vlog* atau film pendek agar lebih efektif dan efisien dalam menyampaikan materi kepada siswa.

Keputusan beberapa universitas di Indonesia, yang sudah menerapkan konsep pembelajaran e-learning merupakan hal yang baik dimana apabila dicocokkan dengan karakteristik Generasi Z sudah cukup sesuai.

Saran

Penelitian ini masih bersifat *literature review* dimana perlu diadakan penelitian lanjutan, yang menampilkan data secara kuantitatif. Data yang didapat dari studi literature ini, mungkin bisa terdapat perbedaan ketika data tersebut diaplikasikan di Indonesia, terkait perbedaan demografis. Selanjutnya bisa dilakukan penelitian mengenai pengaruh ketidaksesuaian metode pengajaran kepada Generasi Z. Selain itu bisa juga dilakukan dengan melakukan eksperimen, dan dilihat perbedaan antara siswa yang diajar dengan metode *e-learning* sesuai karakteristik dari siswa Generasi Z, dan metode konvensional. Satu hal perlu selalu diingat bahwa sebagai pendidik, kita bukan membongkar metode yang sudah ada tapi menjadikan *e-learning* sebagai suplemen terhadap metode pembelajaran konvensional atau klasik.

Bagi pemerintah sendiri, penerapan *e-learning* bisa menjadi solusi yang sangat baik dalam menyesuaikan teknik pengajaran dengan karakteristik siswa. Hanya saja perlu diperhatikan, walaupun bersifat *e-learning* tapi tetap harus bersifat interaktif dengan siswa tidak hanya sekedar bersifat memindahkan kelas yang bersifat fisik kepada kelas yang bersifat elektronik.

5. REFERENSI

- Bernstein. (2015). Move over millennials—Here comes gen-z. Retrieved from: <https://adage.com/article/cmo-strategy/move-millennials-gen-z/29657>
- Chicca, J. (2018). Connecting with Generasi Z: Approaches in Nursing Education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13, 180-184, doi:10.1016/j.teln.2018.03.008
- Francis, T. & Hoefel, F. November. (2018). 'True Gen': Generasi Z and its implications for companies]. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies#>
- Muhazir, S. M., & Ismail, N. (2012). Generasi Z: Tenaga Kerja Baru dan Cabarannya. In *Artikel Psikologi: Generasi Z* (pp. 1–8). Retrieved from: https://docs.jpa.gov.my/docs/pelbagai/Artikel/2015/Generasi_Z.pdf
- Murad, R., Hussin, S., Yusof, R., Miserom, S. F., & Yaacob, M. H. (2019). A Conceptual Foundation for Smart Education Driven by Generasi Z. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), DOI: 1022–1029
- Palley, W. (2012). *Generasi Z: Digital in their DNA*. New York, NY: Thompson. Retrieved from http://www.jwtintelligence.com/wp-content/uploads/2012/04/F_INTERNAL_Gen_Z_0418122.pdf
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. Retrieved from <http://www.marcprensky.com/writing/Pre>
- nsky%20%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf
- Rainie, H., & Wellman, B. (2012). *Networked: The new social operating system*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.
- Santrock, J. W. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Generasi Z in the Workplace? *California Management Review*, DOI:10.1177/0008125619841006
- Seemiller, C. (2017). Generasi Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. *Wiley Online Library*. 21-26, DOI: 10.1002/abc.21293
- Tacoli, C. (2012). Urbanization, gender and urban poverty: paid work and unpaid care work in the city. Retrieved from <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resourcepdf/UEPI%207%20Tacoli%20Mar%202012.pdf>
- Torocsik, M., Szucs, K., & Kehl, D. (2014). How Generations Think : Research on Generasi Z. *Acta Universitatis Sapientiae, Communicatio*, 1, 23–45.
- Turkle, S. (2011). *Alone together: Why we expect more from technology than each other*. New York, NY: Basic Books.
- Turner, A. (2015). Generasi Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71, 103-113. DOI: <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>
- Loveland, E. (2017). Instant Generation. *Journal of college admission*. 235, 34-38.

Pengaruh Metode *Realistic Mathematics Education* (RME) Terhadap Kemampuan Pembagian Matematika Kelas 4 di SDN Binong Jati

Pradiptya Septyanti Putri¹⁾, Nida Khairina²⁾, Rani Oktaviani³⁾, Fitri Rostiani⁴⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
email: pradiptya@unibi.ac.id, ranioktaviani928@gmail.com,
nida.khairina@gmail.com, fitrirose17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat untuk mengetahui pengaruh penerapan metode *Realistic Mathematics Education* (RME) pada siswa kelas IV di SDN 145 Binong Jati Bandung dalam memahami konsep pembagian matematik. Penelitian ini menggunakan Metode *quasi eksperimen* dengan menggunakan desain penelitian *Non Equivalent Pretest posttes control group design* (*pretest-posttest* dua kelompok). Subjek penelitian adalah siswa kelas IV di SDN 145 Binong Jati Bandung, yang terdiri dari 4 kelas dan masing-masing kelas terdiri dari 33 siswa. Subjek penelitian diperoleh dengan teknik *puspositive sampling* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa metode RME berpengaruh terhadap pemahaman konsep operasi hitung pembagian. Hal ini dikarenakan metode RME menggunakan benda-benda konkret yang sering ditemui dalam kegiatan sehari-hari siswa yang sesuai dengan tahap perkembangan kognitif anak usia 10 tahun, yaitu pada tahap operasional konkret. Sehingga membuat siswa lebih antusias untuk belajar dan memudahkan siswa untuk memahami konsep operasi hitung pembagian matematika.

Kata Kunci: Metode *Realistic Mathematics Education* (RME), Kemampuan Pembagian Matematika

Abstract

This study aims to look to determine the effect of the application of the Realistic Mathematics Education (RME) method to fourth grade students at SDN 145 Binong Jati Bandung in understanding the concept of mathematics distributive ability. This study uses a quasi-experimental method using a Non Equivalent Pretest posttest control group design (two groups pretest-posttest research design). The subjects were grade IV students at SDN 145 Binong Jati Bandung, which consisted of 4 classes and each class consisted of 33 students. The research subjects were obtained by puspositive sampling technique. The results of this study showed that the RME method affected the understanding of the division calculation operation concept. This is because the RME method uses concrete objects that are often found in students' daily activities that are appropriate to the stage of cognitive development of a 10-year-old child, namely at the concrete operational stage. So that makes students more enthusiastic to learn and makes it easy for students to understand the concept of arithmetic operations.

Keywords: *Realistic Mathematics Education (RME) Method, Mathematics Distributive Ability*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh keefektifan seorang pendidik dalam mengelola lingkungan belajarnya. Lingkungan pembelajaran yang baik diharapkan mampu menciptakan kualitas pendidikan yang baik pula. Crow dan Crow (1960) mengemukakan "Fungsi utama pendidikan adalah bimbingan terhadap individu dalam upaya memenuhi kebutuhan dan keinginan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya, sehingga individu tersebut memperoleh kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan pribadi dan kehidupan sosialnya". Di dalam kurikulum pendidikan, banyak sekali mata pelajaran yang harus dipelajari peserta didik di sekolah, salah satunya adalah mata pelajaran matematika.

Matematika adalah salah satu mata pelajaran yang diberikan pada saat duduk di bangku sekolah dasar, untuk mempelajari matematika anak harus dapat memahami konsep-konsep dalam matematika dengan benar dari awal, karena konsep matematika merupakan rangkaian sebab-akibat. Apabila terjadi pemahaman yang salah dalam suatu konsep matematika, maka akan berakibat pada kesalahan pemahaman pada konsep-konsep selanjutnya. Ruang lingkup matematika meliputi, (1) Bilangan; (2) Geometri dan pengukuran; (3) Pengolahan data. Bilangan menempati urutan materi pertama karena dalam matematika selalu berhubungan dengan bilangan, yang meliputi operasi hitung. Anak yang tidak dapat menjumlahkan juga tidak dapat mengalikan, dan anak yang tidak dapat mengalikan juga tidak dapat melakukan pembagian (Abdurrahman, 2012:224). Oleh karena itu pembagian biasanya diajarkan terakhir karena merupakan pelajaran tersulit untuk dikuasai.

Sesuai Kompetensi Dasar Matematika Anak SD Kelas IV, siswa seharusnya sudah dapat menggunakan operasi hitung baik tambah, kurang, kali dan juga pembagian sebagai dasar dalam mengerjakan persoalan matematik lainnya. Kesulitan belajar akademis siswa SD dinamakan kesulitan membaca, menulis, menghitung (calistung). Kesulitan belajar matematika disebut diskalkulia (dyscalculis) yaitu kesulitan untuk mengerjakan bilangan saat berhitung. Lerner 5 mengemukakan, kekeliruan umum yang

dilakukan oleh anak berkesulitan belajar matematika adalah kekurangan pemahaman tentang (1) simbol, (2) nilai tempat, (3) perhitungan, (4) penggunaan proses yang keliru, dan (5) tulisan yang tidak terbaca (Abdurrahman, 2012:210).

Menurut survei yang dilakukan oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA) yang dilakukan pada 65 negara di duniatahun 2012 lalu, mengatakan bahwa kemampuan matematika siswa-siswi di Indonesia menduduki peringkat bawah dengan skor 375. Kurang dari 1% siswa Indonesia yang memiliki kemampuan bagus di bidang matematika. Matematika merupakan salah satu ilmu yang penting, banyak hal disekitar selalu berhubungan dengan matematika. Seseorang banyak belajar matematika ketika berada di bangku sekolah. Tetapi bagi sebagian orang, matematika merupakan sesuatu yang sulit dan menakutkan (Setyono, 2007: 6).

Salah satu model pembelajaran yang menarik yaitu model pembelajaran matematika realistik yang dikenal dengan sebutan *Realistic Mathematics Education* (RME). Pendekatan realistik adalah suatu pendekatan yang menggunakan masalah realistik sebagai pangkal tolak pembelajaran. Pembelajaran matematika realistik diawali dengan dunia nyata, agar dapat memudahkan siswa dalam belajar matematika, dalam treatment *Realistic Mathematics Education* (RME) siswa akan diberi pemahaman konsep operasi hitung pembagian, dengan melalui tahapan-tahapan sebelumnya enaktif dan ikonik yang diangkat dari kehidupan keseharian anak.

Dari fenomena yang peneliti temui di SDN 145 Binong Jati, sebagian besar siswa belum mampu melakukan operasi hitung pembagian dilihat dari ketidakmampuan siswa untuk mengerjakan soal-soal yang berkaitan dengan konsep pembagian, maka dari itu untuk membantu siswa memahami konsep operasi hitung pembagian, peneliti ingin menggunakan metode *Realistic Mathematics Education* (RME) dalam menerapkan konsep pembagian. Dengan metode pembelajaran yang mengkontruksikan pengetahuan dengan kehidupan sehari-hari siswa, menggunakan

benda-benda nyata yang ada disekitar. Misalnya dengan menggunakan permen, kelereng, stick eskrim, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dirumuskan “apakah metode *Realistic Mathematics Education* (RME) berpengaruh terhadap pemahaman konsep operasi hitung pembagian matematik?”

2. KAJIAN PUSTAKA

Operasi Hitung Pembagian

Pembagian adalah membagi dua bilangan dua angka dan satu angka, yaitu satuan dan puluhan. Memiliki aturan dalam penyelesaiannya yaitu dengan pengurangan berulang. Bilangan dengan nilai tempat sama dikurangi dengan cara bersusun pendek. Jika bilangan dengan nilai tempat sama tidak dapat dikurangi, maka diambil bilangan yang tepat dikurangnya dengan merubah (Oktavianti, 2013:48).

Operasi pembagian $a:b$ artinya ada sekumpulan benda sebanyak a dibagi rata (sama banyak) dalam b kelompok. Maka cara membaginya dilakukan dengan pengambilan berulang sebanyak b sampai habis dengan setiap kali pengambilan dibagi rata ke semua kelompok. Banyaknya pengambilan ditunjukkan dengan hasil yang didapat masing-masing kelompok. Hasil bagi adalah banyaknya pengambilan atau banyaknya anggota yang dimuat oleh masing-masing kelompok (Raharjo, dkk., 2009: 33). Simbol dari pembagian dapat ditulis sebagai berikut. $16 : 2 = 8$ Hasil bagi dapat disebut faktor yang tidak diketahui dari sebuah perkalian yaitu $6 : 3 = \dots$ dipikirkan sebagai $\dots \times 3 = 6$. Pembagian dapat juga dipikirkan sebagai pengurangan berulang yaitu hasil bagi dari 6 dan 3 adalah 2 yang merupakan banyak kali mengurangkan 3 dari 6 sehingga hasilnya 0 ($6 - 3 - 3 = 0$) (Sutawidjaja, 1992: 141).

Misalkan siswa diminta mengambil 2 batang lidi dari sekumpulan lidi sebanyak 6 lidi sampai habis, maka banyaknya pengambilan 2 batang lidi ada 3 kali, sehingga 3 merupakan hasil dari pembagian 6 dibagi 2. Bisa juga dengan minta siswa dari 6 lidi siswa diminta mengelompokkan batang lidi menjadi dua-dua, maka banyaknya bagian yang terdiri dari dua lidi tersebut terdapat 3 bagian.

Konsep Teori Belajar Bruner

Gagne mendefinisikan pembelajaran sebagai “seperangkat acara peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung terjadinya beberapa proses belajar yang sifatnya internal” (Gredler, 1991:205). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata pembelajaran adalah kata benda yang diartikan sebagai “proses, cara, menjadikan orang atau makhluk hidup belajar”. Bruner, melalui teorinya itu, mengungkapkan bahwa dalam proses belajar anak sebaiknya diberi kesempatan memanipulasi benda-benda atau alat peraga yang dirancang secara khusus dan dapat diotak-atik oleh siswa dalam memahami suatu konsep matematika. Melalui alat peraga yang ditelitinya itu, anak akan melihat langsung bagaimana keteraturan dan pola struktur yang terdapat dalam benda yang sedang diperhatikannya itu. Tiga model penyajian yang dikenal dengan teori Belajar Bruner, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Model Tahap Enaktif

Dalam tahap ini penyajian yang dilakukan melalui tindakan anak secara langsung terlibat dalam memanipulasi (mengotak-atik) objek. Pada tahap ini anak belajar sesuatu pengetahuan di mana pengetahuan itu dipelajari secara aktif, dengan menggunakan benda-benda konkret atau menggunakan situasi yang nyata, pada penyajian ini anak tanpa menggunakan imajinasinya atau kata-kata. Ia akan memahami sesuatu dari berbuat atau melakukan sesuatu.

2. Model Tahap Ikonik

Dalam tahap ini kegiatan penyajian dilakukan berdasarkan pada pikiran inter-nal dimana pengetahuan disajikan melalui serangkaian gambar-gambar atau grafik yang dilakukan anak, berhubungan dengan mental yang merupakan gambaran dari objek-objek yang dimanipulasinya. Anak tidak langsung memanipulasi objek seperti yang dilakukan siswa dalam tahap enaktif.

Tahap ikonik, yaitu suatu tahap pembelajaran sesuatu pengetahuan di mana pengetahuan itu direpresentasikan (diwujudkan) dalam bentuk bayangan visual (visual imagery), gambar, atau diagram, yang menggambarkan kegiatan kongkret atau situasi kongkret yang terdapat pada tahap enaktif

tersebut di atas (butir a). Bahasa menjadi lebih penting sebagai suatu media berpikir. Kemudian seseorang mencapai masa transisi dan menggunakan penyajian ikonik yang didasarkan pada pengindraan kepenyajian simbolik yang didasarkan pada berpikir abstrak.

3. Model Tahap Simbolis

Dalam tahap ini bahasa adalah pola dasar simbolik, anak memanipulasi simbol-simbol atau lambang-lambang objek tertentu. Anak tidak lagi terikat dengan objek-objek seperti pada tahap sebelumnya. Anak pada tahap ini sudah mampu menggunakan notasi tanpa ketergantungan terhadap objek riil. Pada tahap simbolik ini, pembelajaran direpresentasikan dalam bentuk simbol-simbol abstrak (abstract symbols), yaitu simbol-simbol arbiter yang dipakai berdasarkan kesepakatan orang-orang dalam bidang yang bersangkutan, baik simbol-simbol verbal (misalnya huruf-huruf, kata-kata, kalimat-kalimat), lambang-lambang matematika, maupun lambang-lambang abstrak yang lain.

Realistic Mathematics Education (RME)

Pendidikan Matematika Realistik (*Realistic Mathematics Education*) merupakan sebuah model pembelajaran yang awalnya diterapkan di Belanda untuk meningkatkan mutu pembelajaran matematika. Freudenthal dan Treffers menjadi tokoh yang mengembangkan model pembelajaran RME. Model pembelajaran ini lebih menekankan pada kata "*Realistic*" yang berarti fokus pendidikan matematika yang menekankan penggunaan suatu situasi yang bisa dibayangkan (*imagineable*) oleh siswa bukan berarti kata tersebut diartikan sebagai kata "*real-world*" yang artinya dunia nyata. Hal inilah yang kebanyakan orang mengsalah artikan bahwa model pembelajaran ini harus selalu didasari oleh penggunaan masalah sehari-hari.

Menurut Gravemeijer (dalam Achmad, 2011, hlm. 34) model pembelajaran RME merupakan salah satu alternatif pembelajaran yang menuntut siswa untuk mengkonstruksi pengetahuan dengan kemampuannya sendiri melalui aktivitas yang dilakukannya dalam kegiatan pembelajaran. Ide utama pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran RME adalah siswa harus diberi kesempatan untuk menemukan (*reiventing*) konsep matematika

dengan bimbingan orang dewasa. Prinsip meneukan kembali berarti siswa diberi kesempatan menemukan sendiri konsep matematika dengan menyelesaikan berbagai soal kontekstual yang diberikan pada awal pembelajaran. Menurut Sumantri (2015) titik awal pembelajaran matematika di sekolah adalah dengan menempatkan realitas dan pengalaman siswa. RME adalah sebuah model pembelajaran matematika yang berorientasi pada siswa (*student center*).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *quasi eksperimen*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Non Equivalent Pretest posttest control group design (pretest-posttest dua kelompok)*. Dimana dilaksanakan pada dua kelompok, yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Skema model penelitian dengan desain *non equivalent pretest posttest group* adalah sebagai berikut :

Gro up	Pr e- tes t	Treatm ent	Po s- tes t	Differe nt
EG	Y ₁	X	Y ₂	Y ₁ : Y ₂
CG	Y ₁ ,	-	Y ₂ ,	Y ₁ ' : Y ₂ '

Keterangan :

- EG : Kelompok eksperimen yang diberikan *treatment* berupa *Realistic Mathematics Education (RME)* terhadap konsep operasi hitung pembagian.
- CG : Kelompok kontrol yang tidak diberikan *treatment Realistic Mathematics Education (RME)*.
- Y1 : Pengukuran awal kelompok eksperimen sebelum diberikan *treatment* dengan memberikan soal yang berhubungan dengan konsep pembagian.
- Y2 : Pengukuran akhir kelompok eksperimen setelah diberikan *treatment* dengan memberikan soal yang berhubungan dengan konsep pembagian yang serupa dengan pretest.

- X : Pemberian *treatment* atau perlakuan, yaitu *Realistic Mathematics Education* (RME) menggunakan benda-benda konkrit seperti permen, kelereng, stik eskrim.
- Y1' : Pengukuran awal kelompok kontrol dengan memberikan soal yang berhubungan dengan konsep pembagian, soal yang diberikan antara kelompok kontrol dan eksperimen adalah sama.
- Y2' : Pengukuran akhir kelompok kontrol dengan memberikan soal yang berhubungan dengan konsep pembagian yang serupa dengan pretest.

Definisi Operasional

Realistic Mathematics Education (RME)

Siswa memahami konsep operasi hitung pembagian dengan menggunakan kegiatan sehari-hari mereka, dan menggunakan media yang sering ditemui pada kehidupan sehari-hari seperti membagikan sembilan stick eskrim kedalam tiga plastik, membagikan empat belas permen kepada tujuh orang anggota kelompok, dan membagikan sembilan tusuk gigi ke dalam tiga plastik, dll.

Konsep Operasi Hitung

1. Tahap enaktif

Pada tahap enaktif anak dapat memahami konsep operasi hitung pembagian secara langsung dan aktif dengan menggunakan media konkrit (nyata) yang ada di sekitarnya.

2. Tahap ikonik

Pada tahap ikonik anak melakukan pembelajaran konsep operasi hitung pembagian dengan cara anak membayangkan gambar atau diagram yang ada dalam persoalan.

3. Tahap simbolis

Pada tahap ini, anak dapat memahami ketika melakukan operasi hitung dengan menggunakan simbol-simbol yang ada di pelajaran matematika, seperti simbol pembagian (:), simbol pengurangan (-), simbol penjumlahan (+) dan simbol perkalian (x).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah anak kelas IV di SDN 145 Binong Jati Bandung, yang terdiri dari 4 kelas dan masing-masing kelas terdiri dari 33 siswa. Subjek penelitian diperoleh dengan teknik *puspositive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara peneliti memilih sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan menjawab permasalahan penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang siswa SDN 145 Binong Jati Bandung yang dibagi kedalam dua kelompok secara rata, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Karakteristik sampel yang diambil adalah siswa SDN 145 Binong Jati Bandung, terdiri dari dua kelas dan setiap kelas terdiri dari 30 orang yang memiliki kemampuan kurang dalam memahami konsep pembagian matematika baik kelompok eksperimen dan juga kelompok kontrol, sampel tersebut didapatkan dari rekomendasi walikelas.

Instrumen Penelitian

Alat ukur yang dibuat diturunkan dari Teori Belajar Bruner yang mengatakan bahwa untuk memahami konsep pembagian matematik siswa harus melewati tahap enaktif, ikonik dan simbolis.

Tabel 1
Kisi-kisi Alat Ukur

Dimensi	Indikator	Kode Soal
Tahap Enaktif	Anak dapat melakukan pembagian melalui media yang diberikan	1,2,3
Tahap Ikonik	Anak dapat melakukan pembagian melalui visualiasi gambar yang diberikan	4,5,6
Tahap Simbolis	Anak dapat melakukan pembagian	7,8,9,10

melalui simbol
pembagian (:)
yang
merupakan
konsep
pengurangan
berulang

Teknik Pengolahan Data

Independen variabel dari penelitian ini adalah pengaruh metode *Realistic Mathematics Education* (RME) dan *dependent* variabel pemahaman konsep pembagian matematik, keduanya berskala rasio. Karena peneliti menggunakan skala rasio maka pengujian statistik yang peneliti gunakan adalah *Uji Tanda Wilcoxon*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil penelitian terhadap kelompok treatment pada umumnya anak-anak sudah diajarkan atau belajar mengenai persoalan konsep matematika, namun ketika pretest berlangsung banyak siswa yang belum dapat menjawab dengan benar persoalan yang diberikan, bahkan masih kebingungan untuk menjawabnya. Hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan uji statistik Wilcoxon untuk data berpasangan dengan tarif signifikansi $\alpha = 0,05$ dan kriteria H_0 di terima jika $J_{hit} \leq J_{tab}$ dan H_1 di terima jika $J_{hit} > J_{tab}$.

Pada kelompok eksperimen menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kemampuan konsep pembagian pada anak kelas IV di SDN 145 Binong Jati. Hal ini dilihat dari adanya peningkatan nilai sebelum diberikan treatment (pre test) dengan sesudah diberikan treatment (post test), peningkatan berkisar antara 10-40. Selain itu juga diperoleh data bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian metode RME terhadap kemampuan konsep pembagian matematika pada anak kelas IV di SDN 145 Binong Jati Bandung, hal tersebut terlihat dari taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0.05$. Hasil pretest menunjukkan bahwa masih banyak anak yang salah ketika mengerjakan persoalan konsep pembagian matematika.

Sedangkan pada hasil posttest anak dapat mengerjakan dengan benar dan pengerjaannya menggunakan konsep pembagian matekatika.

Pada kelompok Kontrol menunjukkan bahwa terdapat peningkatan terhadap kemampuan konsep pembagian pada kelompok kontrol (CG). Pada kelompok kontrol delapan orang anak mengalami peningkatan berkisar antara 10-20 point. Pada kelompok ini, H_0 ditolak dan menerima H_1 . Data tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara hasil pretest dan posttest pada kelompok kontrol yang tidak diberikan treatment, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, artinya pada kelompok kontrol terjadi peningkatan meski tidak diberi treatment.

4.2 Pembahasan

Hasil dari pemberian treatment menunjukkan 99% dari siswa mengalami peningkatan konsep pemahaman pembagian matematika, atau sebanyak 29 orang mengalami peningkatan nilai posttest dibandingkan hasil pretest sebelumnya. Terdapat 1% atau 1 orang siswa yang mengalami nilai tetap antara posttest dengan pretest, yaitu nilai pretest sebesar 60 poin dan nilai posttest 60 poin, dengan artian bahwa subjek ini sebelum dan sesudah diberikan treatment tidak adanya perbedaan atau tidak adanya pengaruh. Berdasarkan hasil observasi, nilai subjek yang tidak mengalami peningkatan ini terjadi karena subjek tidak aktif dan tidak memperhatikan ketika diberikan treatment, hal ini dilihat dari ketika subjek diminta untuk menyelesaikan konsep pembagian di papan tulis, subjek enggan ke depan untuk menyelesaikannya dan subjek lebih memih bercanda dengan temannya.

Untuk memahami konsep operasi hitung, terdapat tiga tahapan yang dipaparkan oleh Brunner yaitu tahap enaktif, tahap ikonik, tahap simbolis. Pada tahap enaktif anak dapat memahami konsep operasi hitung pembagian secara langsung dan aktif dengan menggunakan media konkrit (nyata) yang ada di sekitarnya, menurut Piaget anak kelas IV sedang berada pada tahap perkembangan operasional konkrit, dimana pada tahap ini anak akan lebih mudah memahami konsep operasi hitung pembagian dengan benda-benda konkrit yang ada disekitar

anak seperti permen, klereng, pensil, dll. Selanjutnya tahap ikonik anak melakukan pembelajaran konsep operasi hitung pembagian dengan cara anak membayangkan gambar yang ada dalam persoalan. Dengan memberikan gambaran kegiatan kongkret atau situasi kongkret anak dapat lebih mudah memah. Dengan penggunaan visualisasi yang digambarkan dalam persoalan sehari-hari seperti pembagian makanan, pembagian kelompok, dll, anak cenderung dapat langsung menggungkannya, dan lebih mudah dipahami. Terakhir yaitu tahap simbolis, Pada tahap ini anak sudah dapat memahami konsep ketika melakukan operasi hitung dengan menggunakan symbol operasi hitung pembagian yang berarti anak tidak lagi terikat dengan objek-objek seperti pada tahap sebelumnya. Dengan metode RME siswa dapat mengidentifikasi permasalahan pembelajaran matematika dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari yang biasa mereka temui, seperti menggunakan benda-benda nyata sesuai dengan tahap perkembangan anak operasional kongkret, sehingga pembelajaran dapat mudah ditangkap, dipahami, dan diaplikasikan.

Pada kelompok control, berdasarkan dari hasil Uji Tanda Wilcoxon dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diketahui bahwa hasil pretest dan posttest pada kelompok kontrol terdapat perbedaan, dimana kelompok siswa yang tidak diberikan metode RME mengalami peningkatan dalam pemahaman konsep operasi hitung pembagian, peningkatan pada kelompok kontrol terjadi pada 8 orang siswa dengan kisaran antara 10 hingga 20 poin.

Peningkatan yang terjadi pada kelompok kontrol tidak setinggi kelompok eksperimen, hal ini disebabkan oleh *ekstraneous variabel* yang tidak terkontrol dalam penelitian seperti *maturation* yang merupakan hasil belajar dan *regresion* dimana terdapat dua kelompok *extrime* yang dibandingkan, dengan membedakan kelas antara anak yang mendapat nilai rendah dan nilai tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode RME berpengaruh terhadap pemahaman konsep operasi hitung pembagian. Hal ini

dikarenakan metode RME menggunakan benda-benda kongkret yang sering ditemui dalam kegiatan sehari-hari siswa yang sesuai dengan tahap perkembangan kognitif anak usia 10 tahun, yaitu pada tahap operasional kongkret, dimana pada tahap ini anak membutuhkan pembelajaran dengan menggunakan benda nyata dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga membuat siswa lebih antusias untuk belajar dan memudahkan siswa untuk memahami konsep operasi hitung pembagian matematika.

6. REFERENSI

- Hadi, Sutarto. 2017. *Pendidikan Matematika Realistik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim. & Supardi. 2009. *Strategi Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Teras.
- Kompetensi Dasar Kurikulum 2013 Sekolah Dasar (SD), Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Long, Lynette. (2005). *Pembagian Yang Mempesona ; Dengan Permainan dan kegiatan, Matematika Menjadi Lebih Mudah dan Menyenangkan*. Bandung : Pakar Raya,
- Marfuah. 2009. *Pembelajaran Operasi Hitung Perkalian dan Pembagian di SD*. Departemen Pendidikan Nasional
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung : TARSITO.
- Suwarto. 2007. *Strategi Pembelajaran Operasi Bilangan Dengan Benda Konkrit*. Jurnal Pendidikan Matematis, Vol 5 No 3.
- Ummah, Wulida Khoirotul. 2014. *Pengembangan Bahan Ajar Operasi Hirung Perkalian dan Pembagian Melalui Pendidikan Matematika Realistik Indonesia (PMRI) Untuk Siswa Kelas IV MI Bustanul Ulum Batu*. Malang : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Ke

Personal Readiness Wanita Karir Dewasa Madya Terhadap Pernikahan

Nida Muthi Annisa

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
nidamuthiannisa@unibi.ac.id

Abstrak

Banyaknya peluang untuk wanita bekerja membuat banyak wanita kini memiliki status wanita karir. Wanita karir ini banyak yang memilih untuk melajang bahkan hingga pada usia dewasa madya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *personal readiness* wanita karir dewasa madya terhadap pernikahan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian dipilih secara *purposive* dan didapatkan 3 orang wanita karir pada usia dewasa madya, masih berstatus lajang dan tinggal di Kota Bandung. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pada dasarnya ketiga subjek telah menjalani keseluruhan aspek dalam *personal readiness*. Namun ketiga subjek memiliki dinamika yang berbeda dalam pengalaman *personal readiness* masing-masing diantaranya adalah pengalaman berkencan yang menyebabkan subjek merasa sebelum memutuskan menikah diperlukan proses yang panjang. Selain itu, *role model* pernikahan sangat berdampak pada *personal readiness* seseorang karena ada 2 subjek yang tidak mendapatkan contoh pernikahan yang baik. Kematangan emosional juga menjadi aspek yang harus diperhatikan salah satunya sulitnya salah satu subjek menerima kritik dan saran dari lingkungan yang menyebabkan subjek kesulitan dalam mengelola emosi dan berdampak pada kemampuan mempertahankan hubungan.

Abstract

There are many opportunities for women to work and that's make many women now have career women status. Many career women choose to be single even in middle adulthood. This study aims to determine the personal readiness of middle adulthood career women towards marriage. This study uses a case study research design with a qualitative approach. The research subjects were selected purposively and found 3 career women in middle adulthood, still single and living in Bandung. The results revealed that basically all three subjects had undergone all aspects of personal readiness. However, the three subjects have different dynamics in their personal readiness experience including dating experience which causes the subject to feel that before deciding to get married it takes a long process. In addition, the role model of marriage greatly affects one aspect from personal readiness because there are 2 subjects who do not get good examples of marriage. Emotional maturity is also an aspect that must be considered because one subject is difficult to accept criticism and suggestions from the environment. That causes the subject difficulty in managing emotions and have an impact on the ability to maintain relationships.

Keywords: *personal readiness, wanita karir, lajang, dewasa madya, pernikahan*

1. PENDAHULUAN

Salah satu periode masa perkembangan manusia yang paling lama dilalui dalam rentang kehidupannya adalah masa dewasa. Salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa adalah menikah (Hurlock, 2006). Erickson dalam Hurlock (2006) menyebutkan bahwa tugas perkembangan untuk menikah pada dasarnya sudah tidak ada lagi pada rentang usia dewasa

madya. Keadaan tersebut akan menghambat tugas perkembangan pada seorang dewasa madya yang belum menikah. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan dewasa madya yang dimana salah satunya adalah tentang pasangan dan anak.

Slonim dalam Natasha dan Desiningrum (2018) mengungkapkan bahwa kesan negatif lajang pada usia 25 tahun tidak terlalu terasa,

akan tetapi lajang pada usia 40 tahun dianggap cukup negatif. Bila dilihat dari sudut pandang tradisional/secara budaya, banyak orang memiliki pemikiran bahwa wanita diharapkan untuk bisa menikah secepat mungkin. Karakteristik lain yang khas pada masa dewasa madya adalah masa berprestasi. Dewasa madya memiliki kemauan yang kuat untuk berhasil, mereka akan mencapai puncaknya pada usia ini dan mengambil hasil dari masa-masa persiapan dan kerja keras yang dilakukan sebelumnya (Erikson dalam Hurlock, 2006). Pencapaian prestasi individu dapat dilakukan salah satunya dengan bekerja.

Fenomena yang terjadi memperlihatkan bahwa tidak sedikit perempuan yang memilih untuk bekerja di luar rumah. Hal tersebut juga didukung dengan kesempatan yang sama bagi laki-laki maupun perempuan untuk bekerja. Badan Pusat Statistik (BPS) pada februari 2017 mengungkapkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu, 52,71 persen pada Februari 2016 (Ika, 2017). Di Jawa Barat sendiri terdapat 1,05 juta perempuan dengan jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi yang tercatat berstatus bekerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2017).

Hurlock (2006) mengungkapkan bahwa wanita yang belum menikah dan memutuskan untuk meniti karir beberapa alasannya adalah karena tuntutan ekonomi dan adanya pemikiran pesimis untuk menikah. Usia 30 tahun sering disebut usia kritis bagi perempuan yang belum menikah. Wanita yang belum menikah pada usia 30 tahun lebih cenderung menukar tujuan dan nilai hidup mereka pada tujuan dan nilai baru yang berorientasi pada pekerjaan, kesuksesan dalam karir dan kesenangan pribadi. Wadrianto (2017) mengungkapkan alasan yang menyebabkan perempuan memilih untuk hidup melajang. Beberapa alasan tersebut diantaranya adalah terus mencari pasangan yang dirasa sesuai, pengalaman patah hati yang traumatis, ketidakpercayaan pada konsep pernikahan, takut untuk berkomitmen, adanya tuntutan dari keluarga dan orientasi seksual yang tidak sesuai. Beberapa perempuan karir yang *single* memaparkan bahwa mereka diperbincangkan

sebagai perawan tua atau pun perempuan yang tidak laku. Pengalaman dan pandangan tersebut menyebabkan adanya pengaruh pada keadaan psikologis mereka berupa rasa tertekan dan kesepian (Septiana dan Syafiq, 2013).

Wanita dewasa menunda pernikahan bukan hanya karena alasan belum menemukan pasangan yang tepat akan tetapi juga karena mereka mengambil keputusan untuk pilihan hidupnya. Beberapa orang ingin bebas, bereksperimen dan berbagai hal terkait pekerjaan dan pendidikan (Putri, 2018). Pilihan melajang juga dipilih oleh wanita karir dikarenakan mereka tidak ingin dipusingkan dengan berbagai urusan percintaan. Wanita karir ini memiliki beberapa pemikiran tentang status lajangnya terutama karena keadaan kehidupannya. Hal pertama yang menjadi pertimbangan adalah karena wanita karir ini memiliki passion yang kuat ingin sukses di kemudian hari. Mereka juga ingin memiliki waktu yang lebih leluasa untuk bisa menyelesaikan tugas ataupun tuntutan dalam pekerjaannya. Selain itu dengan menjadi lajang, mereka berharap tidak perlu terganggu dengan segala hal urusan terkait urusan percintaannya. Hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka (Wijaya, 2018). Istiningasih (2016) mengungkapkan bahwa keadaan melajang pada perempuan karir merupakan pilihan hidup yang mereka ambil dan bukanlah sebuah takdir. Mereka menganggap sudah bisa mengatur segala hal yang terjadi sendiri sehingga menganggap pernikahan bukan prioritas dalam hidupnya.

Kesiapan menikah merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan pada individu sebagai salah satu hal dalam menghadapi pernikahan. Kesiapan menikah terdiri dari dua aspek yaitu *personal readiness* dan *circumstantial readiness*. *Personal readiness* berhubungan dengan faktor-faktor kesiapan yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan *Circumstantial readiness* berhubungan dengan faktor kesiapan yang berasal dari luar individu. Aspek-aspek kesiapan menikah ini pada dasarnya dapat dikatakan sebagai faktor-faktor yang dapat melihat kesiapan menikah pada individu (Blood, 1978).

Berdasarkan beberapa pemaparan dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, aspek dari dalam diri individu banyak dijadikan alasan wanita karir dewasa dalam menunda pernikahan. Aspek dari dalam diri individu ini dapat kita lihat dari *personal readiness* individu. Penelitian-penelitian yang dilakukan lebih banyak meneliti fenomena lajang pada wanita dewasa awal, namun pada faktanya banyak juga wanita dewasa madya yang masih melajang. Banyaknya fenomena wanita karir yang masih lajang di usia dewasa madya ini bisa dijadikan sebuah penelitian. Selain secara status yang masih lajang, bila dilihat dari usia yang sudah di atas 40 tahun adanya keterlambatan dalam pemenuhan tugas perkembangan pernikahan. Oleh karena itu maka peneliti ingin mengetahui *personal readiness* wanita karir dewasa madya terhadap pernikahan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui *personal readiness* wanita karir dewasa madya terhadap pernikahan.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Dewasa Madya

Usia dewasa madya berada pada usia 40-60 tahun yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan pada aspek jasmani maupun mentalnya. Dewasa madya dibagi menjadi kedalam 2 periode yaitu dewasa madya dini dalam rentang usia 40-50 tahun dan usia madya lanjut dalam rentang usia 50-60 tahun (Hurlock, 2006). Pada masa dewasa madya ini dikatakan sebagai masa menurunnya keterampilan fisik, individu berusaha mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya serta berusaha untuk meneruskan sesuatu untuk generasi berikutnya (Santrock, 2002).

Setiap tahapan perkembangan memiliki karakteristik tertentu, adapun karakteristik pada usia dewasa madya adalah sebagai berikut (Hurlock, 2006):

1. Usia madya merupakan periode yang sangat ditakuti
2. Usia madya merupakan masa transisi
3. Usia madya adalah masa stress
4. Usia madya adalah masa berprestasi
5. Usia madya merupakan masa evaluasi
6. Usia madya merupakan masa sepi
7. Usia madya merupakan masa jenuh

Berdasarkan beberapa pemaparan tentang karakteristik dewasa madya di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada masa ini terjadi berbagai macam perubahan dan merupakan transisi dari masa dewas awal ke masa dewas akhir. Akan tetapi, masa dewasa madya ini pula dikenal sebagai masa puncak dalam meraih prestasi.

Beberapa tugas perkembangan dewasa madya menurut Hurlock (2006) diantaranya sebagai berikut:

1. Tugas yang berkaitan dengan perubahan fisik.
2. Tugas-tugas yang berkaitan dengan perubahan minat
3. Tugas-tugas yang berkaitan dengan penyesuaian kejuruan
4. Tugas-tugas yang berkaitan dengan kehidupan keluarga

b. Kesiapan Menikah

Kesiapan (*readiness*) merupakan keadaan siap siaga untuk mereaksi atau menanggapi (Chaplin, 1981). Menikah merupakan keputusan untuk mengambil tanggung jawab dalam waktu lama dan memasuki sebuah komitmen untuk merespon kebutuhan pasangan semaksimal mungkin serta sesuai dengan kemampuan (Blood, 1978). Kesiapan menikah dapat diartikan sebagai keadaan siap untuk memasuki sebuah komitmen dalam membentuk sebuah keluarga dan menjalankan komitmen tersebut dalam waktu yang lama dan sebaik-baiknya.

Blood (1978) membagi kesiapan menikah pada seorang individu menjadi 2 aspek, yaitu *personal readiness* dan *circumstantial readiness*. *Personal Readiness* adalah aspek yang timbul dari dalam individu. *Personal readiness* ini dapat juga diartikan sebagai faktor-faktor kesiapan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor kesiapan dalam diri individu dianggap paling banyak menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kesiapan/penundaan pernikahan pada individu. Beberapa faktor dalam kesiapan pribadi ini adalah sebagai berikut:

1. Kematangan emosional
Individu yang memiliki kematangan emosional mampu untuk menentukan dan

mempertahankan hubungan-hubungan yang terjalin. Kematangan emosional ini berasal dari pengalaman dalam menghadapi krisis dan perubahan yang terjadi serta mampu untuk menanggapinya. Kemampuan untuk memberi dan menerima merupakan hal utama yang terlibat dalam kematangan.

2. Identifikasi diri

Identifikasi diri berkaitan dengan cara seseorang berpikir tentang diri sendiri dan juga tentang kehidupannya baik secara individu/sendiri maupun dengan pasangan. Identifikasi diri ini juga berkaitan dengan cara individu dalam merasakan dan mengetahui tentang dirinya sendiri.

3. Kesiapan usia untuk menikah

Usia menjadi salah satu indeks sederhana dalam memahami kedewasaan seseorang. Secara teori dikatakan bahwa ketika seseorang bertambah usia maka kemungkinan individu tersebut untuk berpikir jauh lebih dewasa sangatlah besar.

4. Kematangan sosial

Faktor kematangan sosial dapat dilihat dari dua hal yaitu:

a) Pengalaman berkencan

Pengalaman dalam mengenal individu baru dapat menumbuhkan kesan yang baik sehingga membuat individu menuju pada suatu hubungan yang lebih lanjut. Pergantian pasangan sangat mungkin dan sering terjadi dalam proses mencari pasangan hidup. Banyak hal yang mungkin terjadi dalam proses tersebut seperti perasaan nyaman ataupun tidak nyaman, saling memperhatikan dan interaksi lain dengan pasangan.

b) Pengalaman hidup sendiri

Pengalaman seseorang untuk hidup sendiri menjadi salah satu hal yang diperlukan. Individu dapat belajar untuk mandiri dan mengambil beberapa tanggung jawab terkait dengan dirinya maupun orang lain.

5. Kesehatan emosional

Ada banyaknya emosi negatif yang mungkin muncul pada individu seperti gelisah, murung, tidak aman dan curiga. Bila emosi negatif terus muncul maka akan berdampak buruk pada sebuah hubungan.

6. Model pernikahan

Individu akan belajar peran ayah dan ibu dari hasil observasi orang tuanya. Salah satu faktor kesiapan atau penundaan pernikahan dapat terlihat dari apakah individu mendapatkan contoh yang baik atau buruk ketika mengobservasi orang tua.

c. Lajang

Menurut Stein (1976) melajang (*single*) adalah individu yang tidak atau belum menikah. Alasan beberapa individu memutuskan untuk melajang adalah karena tidak mendapatkan pasangan yang tepat. Namun tidak sedikit juga yang memilih melajang karena hal tersebut merupakan sebuah pilihan. Pilihan ini terkait dengan semakin berkurangnya tuntutan/tekanan sosial untuk menikah sehingga mereka merasa biasa saja. Alasan lainnya karena beberapa individu belum siap dengan berbagai macam resiko yang mungkin timbul ketika berkeluarga. Individu lain merasa bahwa pekerjaan dan juga studi mereka lebih penting untuk dikejar dan diraih disbanding sebuah komitmen dalam pernikahan. (Papalia, 2008).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh dengan melakukan wawancara pada subjek penelitian. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan tujuan tertentu (Sugiyono, 2009). Subjek dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria yaitu :

a. Wanita usia 40-50 tahun

- b. Bekerja
- c. Belum pernah menikah
- d. Bertempat tinggal di kota Bandung

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan penjelasan tentang *personal readiness* dari ketiga subjek penelitian sebagai berikut :

a. Kematangan emosional

Ketiga subjek pada dasarnya berusaha untuk bisa menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang di lingkungan sekitarnya. Mereka juga menjalin pertemanan dengan beberapa orang di lingkungan serta memilih orang-orang tertentu sebagai sahabatnya. Mereka mendefinisikan sahabat sebagai orang-orang yang bisa mereka percayai untuk mendengarkan ceritanya. Subjek I lebih khusus telah menganggap keluarga sahabatnya sendiri seperti keluarganya sendiri dan begitupun sebaliknya.

Blood (1978) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kematangan emosional mampu untuk menentukan dan mempertahankan hubungan-hubungan yang terjalin. Ketiga subjek, pada dasarnya memiliki kematangan emosional dimana mereka dapat mempertahankan hubungan baik yang mereka miliki. Bahkan lebih jauh bagi salah satu subjek, hubungan persahabatan bisa berdampak lebih juga pada hubungan baik dengan anggota keluarga sahabatnya.

Ketiga subjek paham bahwa dalam sebuah hubungan pasti akan ada permasalahan. Pada saat menghadapi permasalahan, subjek akan berusaha untuk menyelesaikannya. Selain permasalahan, kritik dan saran juga dianggap wajar disampaikan. Subjek I dan subjek N merasa akan sangat wajar dan terbuka dengan kritik dan sarana yang diberikan oleh orang disekitarnya. Keduanya juga berusaha menampung segala masukan yang ada kemudian menyaringnya disesuaikan dengan masukan yang bersifat membangun. Namun bagi subjek E, ia tidak terlalu terbuka dengan kritik dan saran yang

diberikan orang lain. Subjek E juga sering merasa tersinggung bila diberikan kritik dan saran oleh orang lain. Walaupun pada akhirnya ia berusaha untuk memikirkan kembali kritik-kritik yang diberikan.

Kematangan emosional ini berasal dari pengalaman dalam menghadapi krisis dan perubahan yang terjadi serta mampu untuk menanggapinya. Kemampuan untuk memberi dan menerima merupakan hal utama yang terlibat dalam kematangan (Blood,1978). Dua subjek memiliki kemampuan memberi dan menerima dalam sebuah hubungan dan hal ini memberikan sumbangan bagi kematangan emosional subjek. Namun bagi subjek E, dia kesulitan untuk menerima kritikan yang kemungkinan juga dapat menyebabkan konflik. Proses menghadapi konflik ini jugalah yang bisa berpengaruh pada kematangan emosinya.

b. Identifikasi diri

Blood (1978) mengungkapkan bahwa identifikasi diri berkaitan dengan cara seseorang berpikir tentang diri sendiri dan juga tentang kehidupannya baik secara individu/sendiri maupun dengan pasangan. Identifikasi diri ini juga berkaitan dengan cara individu dalam merasakan dan mengetahui tentang dirinya sendiri. Ketiga subjek pada dasarnya telah mampu untuk mengidentifikasi diri sendiri. Ketiganya mampu mengungkapkan kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Bagi subjek N dan E, keduanya bisa mengidentifikasi bahwa mereka sering berbicara apa adanya dan juga terkesan judes. Kadang mereka merasa bahwa keterusterangan tersebut baik akan tetapi juga kadang menjadi bumerang untuk mereka sendiri karena orang lain tidak bisa menerima pendapat mereka. Subjek I mengidentifikasi dirinya sebagai seseorang yang ulet dan juga mandiri. Kesamaan dari ketiga subjek ini adalah ketiganya sangat berhati-hati untuk bercerita/tertutup pada orang lain. Kemampuan ketiga subjek dalam mengidentifikasi diri ini menjadi salah satu aspek penting juga dalam kesiapan pribadi seseorang dalam menikah. Hal tersebut

terkait dengan kemampuan individu tersebut untuk bisa memahami orang lain.

c. Pengalaman berkencan

Setiap individu pastinya mengalami tahapan untuk mengenal orang yang baru dan hal tersebut merupakan pengalaman yang menarik (Blood, 1978). Tahapan pengenalan dengan orang baru terutama dengan lawan jenis ini dan lebih lanjut menjalin hubungan yang lebih serius bisa dikatakan sebagai pengalaman berkencan. Subjek N, E dan I sama-sama memiliki pengalaman berkencan sebelumnya. Ketiganya juga memiliki kesamaan pernah menjalin hubungan dengan lawan jenis ketika mereka di usia dewasa awal. Ketiga subjek sudah tidak pernah lagi menjalin hubungan dengan lawan jenis dan hanya sekedar dekat saja ketika masuk usia 30 tahunan.

Selama ketiganya menjalani hubungan dengan lawan jenis, tentunya pernah mengalami permasalahan. Permasalahan yang terjadi bisa berupa perbedaan agama, perbedaan pemikiran serta prinsip, dan hubungan jarak jauh. Permasalahan dengan pasangannya pada saat itu tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga tidak pernah ada hubungan yang berlanjut pada pernikahan. Blood (1978) mengungkapkan pengalaman dalam berkencan dapat menumbuhkan kesan yang baik sehingga membuat individu menuju pada suatu hubungan yang lebih lanjut.

Subjek E, N dan I memiliki kriteria tersendiri tentang pasangan yang diharapkan. Hal tersebut berubah seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman berkencan dengan lawan jenis. Saat ini mereka lebih berharap dapat bertemu dengan seseorang yang menyayangi dan membimbing mereka dibandingkan dengan kriteria secara fisik. Subjek I lebih lanjut mengkonfirmasi bahwa dari pengalaman masa lalunya membuat ia sering membandingkan laki-laki yang baru dikenalnya dengan pasangannya dahulu. Pergantian pasangan sangat mungkin dan sering terjadi dalam proses mencari pasangan hidup. Banyak hal yang mungkin

terjadi dalam proses tersebut seperti perasaan nyaman ataupun tidak nyaman, saling memperhatikan dan interaksi lain dengan pasangan (Blood, 1978).

Pengalaman berkencan subjek tentunya juga mempengaruhi kesiapan pribadi subjek dalam menghadapi pernikahan. Ketiganya memiliki pemahaman tersendiri akan kriteria pasangan. Namun ketiganya juga memiliki pengalaman berkencan yang meninggalkan kesan kurang baik sehingga tidak ada hubungan yang berlanjut ke tahap lebih jauh. Hal ini juga bisa menjadi salah satu aspek yang menyebabkan subjek belum siap secara pribadi masuk ke jenjang pernikahan.

d. Pengalaman hidup sendiri

Status ketiga subjek yang masih sendiri hingga sekarang menyebabkan subjek memiliki pengalaman hidup sendiri yang cukup. Ketiganya telah merasakan kelebihan dan kekurangan ketika hidup sendiri. Ketiga subjek merasa bahwa dengan hidup sendiri mereka bebas untuk mengatur kehidupannya mulai dari leluasa waktu dan pengambilan keputusan. Akan tetapi mereka juga merasakan kesepian, tidak ada yang merawat atau memperhatikan ketika sakit, tidak ada teman untuk berbagi cerita dan ada kekosongan peran selama di rumah yang biasanya dilakukan oleh suami. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Blood (1978) bahwa pengalaman seseorang untuk hidup sendiri pun menjadi salah satu hal yang diperlukan. Individu dapat belajar untuk mandiri dan mengambil beberapa tanggung jawab terkait dengan dirinya maupun orang lain.

Meskipun dengan usia ketiga subjek yang ada pada usia dewasa madya, ternyata ketiganya masih memiliki keinginan untuk bisa menikah suatu saat nanti. Subjek N, E dan I sangat terbuka bila suatu saat nanti akan ada laki-laki yang serius mengajak ke jenjang pernikahan. Pengalaman hidup sendiri dan keinginan untuk menikah suatu saat nanti merupakan hal yang berarti karena itu merupakan proses berkeluarga (Blood, 1978). Pengalaman hidup sendiri membuat

individu memiliki kesiapan secara pribadi untuk pernikahan karena mengalami berbagai macam hal terkait hidup melajang.

e. Kesehatan emosional

Permasalahan yang dialami oleh ketiga subjek dengan pasangannya dahulu tentang perbedaan pendapat yang dapat diatasi oleh mereka dengan cara dibicarakan ataupun bila memang sudah sangat sulit dibicarakan maka akan mengambil jalan putus. Permasalahan tersebut tidak ada yang mengganggu keadaan kesehatan emosional mereka. Bila emosi negatif terus menerus muncul pada individu maka akan berdampak buruk pada sebuah hubungan (Blood, 1978). Kurangnya kemampuan individu dalam mengelola emosi negatif menyebabkan subjek tidak dapat mempertahankan sebuah hubungan dengan lawan jenis.

f. Model pernikahan

Ketiga subjek memiliki pandangan yang berbeda-beda tentang model pernikahan yang ideal. Subjek N merasa bahwa orang tuanya merupakan model ideal sebuah pernikahan karena tetap bersama hingga tua dan tidak pernah terpisahkan. Sedangkan subjek E sangat tidak ingin rumah tangga orang tuanya yang menjadi role model pernikahan dikarenakan ayahnya yang telah menikah beberapa kali sepeninggal ibunya. Subjek I sendiri merasa bahwa role model pernikahan tidak ada dalam keluarga intinya, justru ada pada orang lain. Subjek I telah terpisah lama dengan keluarganya dan lebih memilih model pernikahan dari orang lain yang dikenalnya baik dalam membangun rumah tangga.

Dari ketiga subjek, hanya 1 subjek yang mendapatkan contoh baik tentang pernikahan dari orang terdekatnya yaitu orang tuanya dan menginginkan keluarga seperti orang tuanya. Sedangkan untuk dua subjek yang lain, merasa tidak mendapatkan contoh dari orang tuanya. Blood (1978) menyatakan bahwa salah satu faktor kesiapan atau pun penundaan pernikahan dapat terlihat dari individu mendapatkan contoh yang baik atau buruk ketika

mengobservasi orang tua dalam pernikahannya.

Ketiga subjek pada dasarnya memiliki pemikiran bahwa seorang suami haruslah laki-laki yang bisa bertanggung jawab, melindungi istri dan keluarganya, mencari nafkah, dan yang mau sama-sama berbagi segala keluh kesah. Adanya role model pernikahan yang dinilai baik, memang hasil observasi individu pada lingkungannya. Seperti yang diungkapkan oleh Blood (1978) bahwa individu akan belajar tentang peran ayah dan ibu dari hasil observasi.

7. Kesiapan usia untuk menikah

Seorang individu menjadi dewasa dibutuhkan proses dan waktu yang tidak sebentar. Usia menjadi salah satu indeks sederhana dalam memahami kedewasaan seseorang. Secara teori dikatakan bahwa ketika seseorang bertambah usia maka kemungkinan individu tersebut untuk berpikir jauh lebih dewasa sangatlah besar (Blood, 1978). Bila dilihat dari segi usia, ketiga subjek sudah memasuki usia dewasa madya dan dapat dikatakan bahwa ketiganya telah memiliki kesiapan pribadi secara usia untuk menikah.

5. KESIMPULAN

Personal readiness pada wanita karir dewasa madya dalam menghadapi pernikahan dapat terlihat dari beberapa aspek. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pada dasarnya seluruh aspek *personal readiness* telah dialami oleh ketiga subjek. Ketiga subjek wanita karir dewasa madya ini belum menikah hingga sekarang karena belum menemukan pasangan yang cocok. Setiap subjek memiliki pengalaman yang berbeda dalam *personal readiness*-nya untuk menghadapi pernikahan. Perbedaan dari ketiga subjek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Subjek 1 memiliki *personal readiness* yang lebih siap dalam menghadapi pernikahan disbanding dua subjek yang lain. Penyebab subjek 1 belum memutuskan menikah adalah karena belum bertemu dengan laki-laki yang dianggap cocok. Berdasarkan aspek

personal readiness subjek 1 terutama dalam aspek pengalaman berkencan, subjek 1 merasa perlu proses yang panjang ketika akan memutuskan untuk menikah.

2. Untuk subjek 2 dari semua aspek *personal readiness*, *role model* pernikahan dan kematangan emosional mengambil peran terhadap kesiapannya menghadapi pernikahan. Keadaan orang tuanya, terutama ayahnya yang beberapa kali menikah setelah ibunya meninggal membuat subjek 2 tidak ingin memiliki *role model* pernikahan seperti orang tuanya. Subjek 2 juga merasa hingga saat ini masih kesulitan dalam menerima pendapat orang lain tentang dirinya. Hal tersebut menyebabkan subjek 2 belum bisa mengelola emosinya ketika dihadapkan pada pendapat orang lain tentang dirinya.
3. Bagi subjek 3 *role model* pernikahan dan pengalaman berkencan sangat berperan dalam persiapan pernikahan. Ia merasa tidak memiliki *role model* pernikahan dan juga pengalaman berkencan yang selalu gagal karena membandingkan dengan pasangan yang terdahulu.

Walaupun dengan keadaan subjek yang masih sendiri hingga usia dewasa madya, tidak menutup atau menghilangkan keinginan ketiganya untuk menikah. Ketiga subjek masih memiliki keinginan untuk menikah suatu saat nanti bila menemukan pasangan yang cocok.

6. REFERENSI

- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2017). *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Badan Pusat Statistik.
- Blood, B. & Blood, M. (1978). *Marriage*. New York: Free Pers.
- Chaplin, J.P. (1981). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hurlock, E.B. (2006). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Ika. (2017). *Kesetaraan Gender di Dunia Industri, Jumlah Pekerja Perempuan Naik*. <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik/>. Diakses tanggal 12 Januari 2019.
- Istiningsih. (2016). Fenomena Single Professional Women di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Student UNY*, 5(5), 1-17.
- Natasha, S.A., & Desiningrum, D.R. (2018). Wanita Lajang Dewasa Madya: Sebuah Studi dengan Pendekatan Interpretative Phenomenological Analysis. *Jurnal Empati*, 7(1), 295-301.
- Papalia, D.E, dkk. (2008). *Humean Development (Psikologi Perkembangan) Bagian V sd IX*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Putri, F. (2018). *Psychological Well-Being Wanita Dewasa Lajang (Ditinjau dari Empat Tipe Wanita Lajang menurut Stein)*. *Jurnal Motiva*, 1(1), 28-37.
- Septiana, E., & Syafiq, M. (2013). Identitas "Lajang" (Single Identity) dan Stigma : Studi Fenomenologi Perempuan Lajang di Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*, 4(1), 71-86.
- Stein, P.J. (1976). *Single*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wadrianto. (2017). *10 Alasan Kenapa Perempuan Memilih Hidup Melajang*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2017/>

11/29/170607720/10-alasan-kenapa-perempuan-memilih-hidup-melajang?page=all. Diakses tanggal 17 Juni 2019.

Wijaya, R.U. (2018). *5 Alasan Sebagian Besar Wanita Karir Memilih Untuk Berstatus Single*.
<https://www.idntimes.com/life/career/rosselini-utami-wijaya/5-alasan-sebagian-besar-wanita-karir-memilih-untuk-berstatus-single-c1c2/full>.
Diakses tanggal 20 Januari 2019.

Analisis Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. PINDAD Bandung

Rosmayana Siregar¹⁾, Evi Srinur Hastuti²⁾, Irfan Nurhadi³⁾, Livanya Sharon⁴⁾

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

email: rosmayana_srg@yahoo.com¹⁾, evisrinurhastuti@unibi.ac.id²⁾, irfanurhadi39@gmail.com³⁾, livanyasharon74@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Berdasarkan Rencana Kegiatan Anggaran Perusahaan (RKAP), salah satu sektor yang difokuskan oleh PT PINDAD adalah optimalisasi sumber daya manusia. Salah satu program yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah penerapan nilai-nilai budaya perusahaan, yaitu JBUS (Jujur, Belajar, Unggul, dan Selamat). JBUS sendiri disusun untuk melengkapi pegawai dengan identitas perusahaan untuk menumbuhkan komitmen dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan. Namun penerapan budaya organisasi masih belum optimal, karena masih banyak karyawan yang memiliki persepsi negative dan tidak menjalankan budaya organisasi yang baru tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai analisis budaya organisasi yang dipersepsi karyawan PT. PINDAD (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar maka dilakukan studi populasi dengan jumlah 25 orang karyawan bagian manajemen talenta. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini angket budaya organisasi yang disusun berdasarkan teori daro Stephen Robbin. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. PINDAD (Persero) Bandung, mempersepsikan budaya organisasi negative. Persepsi budaya organisasi yang negative tercermin dari beberapa perilaku kerja yang kurang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan untuk aspek-aspek budaya organisasi pada karyawan PT. PINDAD (Persero) jika diurutkan berdasarkan persepsi negatif paling tinggi, aspek yang pertama adalah kesetiaan atau loyalitas, kemudian aspek kesetiaan, aspek integritas dan konsistensi, aspek kemampuan atau kompetensi dan yang terakhir aspek keterbukaan.

Abstract

Based on the Company's Budget Activity Plan (RKAP), one of the sectors focused by PT PINDAD is the optimization of human resources. One of the programs implemented to improve the quality of human resources is the application of corporate cultural values, namely JBUS (Honest, Learning, Excellent, and Congratulations). JBUS itself is structured to equip employees with a corporate identity to foster commitment with the values adopted by the company. But the implementation of organizational culture is still not optimal, because there are still many employees who have negative perceptions and do not run the new organizational culture. The purpose of this study is to obtain empirical data on the analysis of organizational culture perceived by PT. PINDAD (Persero) employees. The method used in this research is descriptive. Since the population in this study is not too large, a population study with 25 employees of talent management was conducted. The measuring instrument used in this study was the organization's bidya questionnaire which was compiled based on the theory of Stephen Robbin. Based on the results of data processing, it was concluded that most of the employees of PT. PINDAD (Persero) Bandung, perceives negative organizational culture. The negative perception of organizational culture is reflected in a number of work behaviors that do not support the achievement of organizational goals. As for aspects of organizational culture in the employees of PT. PINDAD (Persero) if sorted according to the highest negative perception, the first aspect is loyalty or loyalty, then the loyalty aspect, the integrity and consistency aspect, the ability or competency aspect and the last aspect is openness.

Keywords: perceived and organizational culture, employees

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang dibuat untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan, dan tujuan tersebut terlihat dalam visi suatu perusahaan. Salah satunya adalah PT. Pindad (Persero). PT. Pindad (Persero) adalah perusahaan industri manufaktur yang bergerak pada pembuatan produk militer dan produk komersial lainnya atau produk nonmiliter di Indonesia. PT Pindad sendiri memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan sebagai bentuk rancangan strategis perusahaan. Visi PT. Pindad adalah menjadi produsen peralatan pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023, melalui upaya inovasi produk dan kemitraan strategik.

Berdasarkan Rencana Kegiatan Anggaran Perusahaan (RKAP), salah satu sektor yang difokuskan oleh PT PINDAD adalah optimalisasi sumber daya manusia. Selain kuantitas yang memadai dibutuhkan juga SDM dengan kualitas yang baik. Adapun pengelolaan SDM ini dibawahi oleh Divisi HCPO (Human Capital dan Pengembangan Organisasi). Tugas Pokok Divisi ini secara garis besar adalah mengelola dan membina kegiatan yang berhubungan dengan Pegawai sebagai aset perusahaan, diantaranya adalah perumusan kebijakan-kebijakan dan sistem manajemen SDM, perencanaan organisasi, perencanaan kebutuhan SDM dan Manajemen SDM.

Visi, misi dan RKAP di atas merupakan hasil dari restrukturisasi perusahaan di tahun 2014. Restrukturisasi itu meliputi visi, misi dan tujuan baru; strategi bisnis, korporat, dan fungsional yang baru; restrukturisasi organisasi; dan perancangan budaya perusahaan. Restrukturisasi yang cukup besar ini didasarkan pada kondisi tantangan bisnis yang akan datang sehingga ditetapkan target baru yang diturunkan ke dalam hal-hal di atas. Salah satunya perancangan budaya perusahaan yang bertujuan untuk menyiapkan pegawai PINDAD (SDM) agar mengembangkan perilaku yang mendukung pencapaian target di atas.

Untuk itu perlu kiranya melakukan pengelolaan sumber daya manusia terutama di divisi HCPO, Departemen Manajemen Talenta. Di departemen ini diadakan proses pengelolaan

SDM yang secara menyeluruh dan dinamis, pengelolaan ini memerlukan proses yang terintegrasi dari semua fungsi, kesadaran dan komitmen dari pemimpin. Manajemen Talenta ini akan mendukung perencanaan suksesi dalam rangka menjaga keberlangsungan tercapainya tujuan Perusahaan melalui perencanaan pergantian pemangku jabatan pada suatu posisi.

Secara garis besar Manajemen Talenta dibagi menjadi empat proses, yaitu:

1. *Define & Assess*, identifikasi dan penilaian pegawai talenta yang diperlukan organisasi untuk mendukung tujuan organisasi.
2. *Acquisition*, pemetaan pegawai talenta sesuai dengan hasil penilaian dan identifikasi tingkat kesiapan pegawai talenta.
3. *Develop*, proses penyusunan dan monitoring program pengembangan pegawai talenta.
4. *Retain*, strategi dan program perusahaan dalam menjaga pegawai talenta agar tidak keluar dari perusahaan.

Tugas dan wewenang dari Manajemen Talenta ini merupakan perpanjangan tangan dari strategi perusahaan sejak akhir tahun 2014 yang digagas oleh Sudirman Said, guna meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satunya berkaitan dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Salah satu program yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah penerapan nilai-nilai budaya perusahaan, yaitu JBUS (Jujur, Belajar, Unggul, dan Selamat). JBUS sendiri disusun untuk melengkapi pegawai dengan identitas perusahaan untuk menumbuhkan komitmen dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan. JBUS menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitas sesuai dengan kode etik untuk mencapai Visi, Misi dan Tujuan perusahaan. Nilai-nilai ini wajib diketahui dan menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam beraktivitas. Penerapan tata nilai JBUS didasarkan pada Surat Keputusan Direksi Pindad (Persero) nomor: Skep/49/P/ BD/IV/2015 tentang Tata Nilai Budaya Perusahaan PT Pindad (Persero).

Tahap penerapan JBUS sendiri dimulai dari perumusan nilai-nilai budaya perusahaan pada tahun 2014. Lalu program sosialisasi dan

penerapan JBUS selama tahun 2015 melalui berbagai kegiatan untuk membangun kesadaran pimpinan dan karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai nilai JBUS, dan membangun partisipasi karyawan. Program sosialisasi ini berlanjut pada tahun 2016 dan juga terus dievaluasi dan ditingkatkan kembali. *Roadmap* sosialisasi tata nilai perusahaan yang dimulai pada tahun 2014 berakhir pada tahun 2017. Sosialisasi tata nilai perusahaan pada tahun 2017 diisi dengan kegiatan yang bersifat *reinforce* atau menguatkan implementasi nilai JBUS. Tahap *reinforcement* fokus pada implementasi nilai JBUS dalam sistem perusahaan. Penguatan adalah tahap yang sangat penting untuk mempertahankan perubahan sehingga perubahan ini dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Penerapan budaya JBUS salah satunya berkaitan dengan efisiensi waktu kerja. Sebelum dirancang dan ditetapkan JBUS, tidak ada peraturan yang ketat untuk jam masuk dan jam pulang. Pegawai masih terbiasa masuk lewat dari jam masuk yang ditetapkan (pukul delapan pagi), dan bersiap pulang sebelum jam empat sore padahal waktu kerja berhenti pada pukul setengah lima. Setelah dilakukan restrukturisasi; penerapan aturan dan penindak-lanjutan aturan yang lebih ketat; dan juga diterapkannya JBUS, pegawai dituntut untuk mengubah kebiasaan lama ini agar terwujudnya efisiensi waktu kerja. Para pekerja bengkel yang tadinya selesai bekerja sekitar setengah empat dan bersiap-siap mandi untuk pulang, sekarang harus menyesuaikan diri dengan terus melakukan pekerjaan sampai pukul empat lebih. Pegawai di divisi lainnya, HCPO misalnya, harus mencapai target kerja sebelum jam kerja habis. Jika belum tercapai beberapa membawa pekerjaan ke rumah, meneruskan pekerjaan hingga lewat waktu pulang, atau meminta ijin atasan untuk mengerjakan keesokan harinya. Jika sudah tercapai pun pegawai baru bisa pulang setelah bel jam kerja selesai dibunyikan.

Namun penerapan budaya tersebut tidaklah mudah, berdasarkan hasil observasi dan interview dengan Kepala departemen Talent Management diperoleh bahwa pada pelaksanaannya terdapat beberapa kendala terkait

dengan budaya organisasi tersebut, salah satunya terjadinya *gap* antara karyawan senior dan junior dan berdampak pada proses penyelesaian pekerjaan, dimana terjadi ketidakmauan untuk melakukan transfer pengetahuan dari generasi senior terhadap juniornya.

Ahli Muda Analisis Peningkatan Kinerja SDM juga menambahkan, para senior itu merasa dirinya lebih superior dan memandang juniornya inferior. Itu letak masalahnya, mereka menganggap diri mereka lebih pintar dan menguasai bidangnya karena sudah lebih lama berada di perusahaan. Beberapa kali proyek yang sengaja didesain melibatkan dua generasi ini juga memperlihatkan gejala yang sama. Artinya karyawan baru dan karyawan lama tidak memiliki kesediaan untuk saling terbuka dan berbagi berbagai pengalaman, termasuk keterampilan sehingga tidak saling terbuka.

Pada kesempatan dimana tugas dibebankan kepada karyawan junior, karyawan yang senior merasa tidak dilibatkan, dan tidak jarang karyawan lama mengandalkan atau melempar tanggung jawab pekerjaannya kepada karyawan junior. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan, mengatakan bahwa ketika pelaksanaan program kerja masih belum terbina hubungan yang baik antara karyawan senior dan junior, beberapa program kerja yang dipelopori senior tidak bisa melibatkan juniornya, demikian sebaliknya.

Dari beberapa data dan informasi diatas, maka penghayatan pegawai mengenai budaya organisasi tersebut semakin dirasakan tidak nyaman dan tidak sesuai dengan harapan pegawai, dan hal tersebut masih menjadi pekerjaan besar bagi pihak manajemen untuk terus mensosialisasikan dan menerapkan secara tegas sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti, "Analisis Budaya Organisasi Yang Dipersepsi Karyawan PT. Pindan (Persero) Bandung

2. TINJAUAN

2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana ia berada seperti nilai-nilai

keyakinan dan perilaku sosial atau masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga terjadi pada anggota organisasi dengan segala nilai keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi dan intensitas kajian terhadap budaya organisasi ternyata berbeda-beda antara satu pakar dengan pakar lainnya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh perspektif atau aliran dalam teori organisasi.

Berikut adalah pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli.

- Schein (1985 dalam Asri laksmi, 2011:5)
Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.
- Mondy dan Noe (1996 dalam Asri laksmi, 2011:6)
Budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.
- Luthan (1998 dalam Asri laksmi, 2011:6)
Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

- Robbin (2001 dalam Asri laksmi, 2011:7)

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen

Para manajer dan pemimpin memiliki suatu dampak terhadap budaya organisasi. Riset terbaru telah mengidentifikasi lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan terhadap budaya organisasi (Robbins, 2001:294), yaitu:

1. Integritas: kejujuran (*honesty*) dan bersikap sebenarnya (*truthfulness*).
2. Kemampuan (*competence*): pengetahuan dan keterampilan teknis antar pribadi.
3. Konsistensi: handal, dapat diandalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi.
4. Kesetiaan (*loyalty*): kesediaan melindungi dan menyelamatkan organisasi
5. Keterbukaan: kesediaan berbagi gagasan dan informasi dengan bebas.

2.1. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Berikut beberapa fungsi budaya organisasi yang dijelaskan beberapa ahli. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan pegawai mau melaksanakan perencanaan strategus, programming, budgetting, controlling, monitoring, evaluasi dan lainnya (mondy dan Noe dalam Asri laksmi, 2011:8). Menurut Robbin (2001 dalam Asri laksmi, 2011:8), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
4. Merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi

- itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan
5. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Sedangkan menurut Luthan (Asri laksmi, 2011:8) budaya organisasi berfungsi :
 1. Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian inetgral dari organisasi
 2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi
 3. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- Sunarto (Asri laksmi, 2011:8-9) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:
1. Pengikat organisasi
Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan
 2. Integrator
Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi
 3. Identitas organisasi
Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi
 4. Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
 5. Ciri kualitas
Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kulaitas yang berlaku dalam organisasi tersebut
 6. Motivator
Budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi.

Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya

7. Pedoman gaya kepemimpinan
Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan ia memiliki visi dan misi yang kuat.
8. *Value enchancer*
Salah satu fungsi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan nilaidan steake holders-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi

2.2. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Unsur-unsur budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar
2. Seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut
3. Pemimpin
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Acuan perilaku
8. Citra dan brand yang khas
9. Adaptasi

2.3. Perubahan Budaya Organisasi

Mengapa budaya organisasi harus berubah, alasan yang pertama karena hal itu mutlak untuk dilakukan. Siapapun yang masih mempertahankan cara-cara lama naka ia tidak akan bisa bertahan. Kedua, karena perubahan membawa pembaharuan. Dengan mengubah diri sendiri atau organisasi, maka kita tidak akan terasing dari luar sehingga membawa pembaharuan. Alasan yang terakhir adalah karena perubahan tentu memberikan harapan, akan tetapi semuanya belum tentu mampu mengendalikan perubahan itu sendiri.

Perubahan pada dasarnya melakukan segala sesuatu secara berbeda. Jeff Davidson (Asri Laksmi, 2011:51-52) menjelaskan bahwa

perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bisa juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan, melakukan reorganisasi atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu yang sangat signifikan. Artinya, perubahan-perubahan organisasi bisa terjadi di berbagai aspek kehidupan organisasi.

Di sisi lain, Atkinson dan Brooten (Asri Laksmi, 2011:52) menyatakan definisi perubahan merupakan kegiatan atau proses yang membuat sesuatu atau seseorang berbeda dengan keadaan sebelumnya dan merupakan proses yang menyebabkan perubahan pola perilaku individu atau organisasi. Ada empat tingkat perubahan yang perlu diketahui yaitu, pengetahuan, sikap, perilaku individual dan perilaku kelompok. Sedangkan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengelola perubahan tersebut, yaitu :

1. *Unfreezing*, merupakan proses penyadaran tentang perlunya atau adanya kebutuhan untuk berubah. Atau upaya-upaya untuk mengatasi tekanan-tekanan dari kelompok penentang dan pendukung perubahan.
2. *Changing* atau *movement*, merupakan langkah tindakan, baik memperkuat *driving forces* maupun memperlemah resistences. Secara bertahap tapi pasti, perubahan dilakukan. Jumlah penentang perubahan berkurang dan jumlah pendukung bertambah. Untuk mencapainya, hasil-hasil perubahan harus segera dirasakan.
3. *Refreezing*, membawa kembali kelompok kepada keseimbangan yang baru. Jika kondisi yang diinginkan telah tercapai, stabilkan melalui aturan-aturan baru, sistem kompensasi baru, dan cara pengelolaan organisasi yang baru lainnya. Jika berhasil maka jumlah penentang akan sangat berkurang, sedangkan jumlah pendukung makin bertambah.
4. *Shock*, merupakan rasa keterkejutan, di beberapa kasus bahkan menyebabkan

panik dan tidak dapat berbuat apapun. Disebabkan oleh ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan.

5. *Denial* atau penyangkalan, terjadi saat orang sebenarnya tahu bahwa perubahan itu penting tetapi mereka masih melakukan penyangkalan akan hal itu, dan melakukan tindakan *withdarwal* atau pengunduran diri sementara proses menuju perubahan. Di fase ini orang merasa masih memiliki kemampuan untuk menghadang perubahan.
6. *Awareness*, terjadi saat orang sudah tahu bahwa perubahan itu penting dan sudah merasa bahwa tindakan penghadangan perubahan adalah sia-sia
7. *Acceptance of reality*, akhirnya orang bersedia untuk melupakan masa lalu dan mulai nyaman terhadap proses perubahan.
8. *Experimentation*, yaitu mencoba pendekatan-pendekatan dan kemampuan baru. Merupakan fase berlatih, mencoba melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda dari sebelumnya. Mulai mendapatkan umpan balik yaitu keberhasilan atau kegagalan.
9. *Search for meaning*, memahami arti dari keberhasilan atau kegagalan yang didapat dari proses sebelumnya. Selanjutnya model dan teor-teori baru diciptakan berdasarkan representasi hasil umpan balik.
10. *Integration*, mempraktekan kemampuan dan perilaku yang baru berdasarkan model dan teori yang baru diciptakan.

2.4. Menjaga Budaya Organisasi Tetap Hidup

Sekali suatu budaya terbentuk, praktek-praktek di dalam organisasi bertindak untuk mempertahankannya, dengan memberikan kepada para karyawannya seperangkat pengalaman, misalnya : praktek pemberian kompensasi, kegiatan pelatihan dan pengembangan karier, kriteria evaluasi kerja, menghargai mereka yang mendukung, dan menghukum mereka yang menentang. Tiga kekuatan memainkan bagian sangat penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu:

1. Seleksi
Tujuan eksplisit dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam organisasi itu.
2. Tindakan Manajemen Puncak
Tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi, lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, eksekutif senior menegakan norma-norma yang merembes ke bawah sepanjang organisasi, pakaian apakah yang pantas untuk para karyawan dan tindakan apakah akan dihargai dalam kenaikan upah, promosi dan ganjaran lain.
3. Sosialisasi dalam Budaya Organisasi
Menurut Robbin (2001:259) sosialisasi adalah **“Proses yang mengadaptasikan para karyawan pada budaya organisasi itu”**. Terdapat beberapa tahap model sosialisasi budaya organisasi, yaitu:
 - Tahap Prakedatangan
Secara eksplisit mengakui bahwa tiap individu tiba dengan seperangkat nilai, sikap dan harapan. Pra pendekatan adalah kurun waktu pembelajaran dalam proses sosialisasi yang terjadi, sebelum seorang karyawan baru bergabung dengan organisasi itu.
 - Tahap Perjumpaan
Tahap perjumpaan adalah tahap dalam proses sosialisasi, dimana karyawan baru menyaksikan seperti apa sebenarnya organisasi itu dan menghadapi kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda.
 - Tahap Metamorfosa

3. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan *asset* penting organisasi karena kedudukannya sebagai pelaksana kebijakan dari kegiatan operasional organisasi, sehingga organisasi tetap ada dan mampu untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya

manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dalam pelaksanaannya terdapat hambatan.

Selain itu dalam proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas atau bekerja, pegawai akan memasuki suatu lingkungan kerja seperti adanya tanggung jawab dalam bekerja, aturan-aturan bekerja, manajemen organisasi, kerjasama antar pegawai, target kerja dan sebagainya yang biasa disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan tersebut dipersepsi oleh pegawai dan lama kelamaan akan membentuk suatu budaya organisasi tersendiri yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Robbin (2001 dalam Asri laksmi, 2011:7), mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Terdapat lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan terhadap budaya organisasi (Robbins, 2001:294), yaitu :

1. Integritas: kejujuran (*honesty*) dan bersikap sebenarnya (*truthfulness*).
2. Kemampuan (*competence*): pengetahuan dan keterampilan teknis antar pribadi.
3. Konsistensi: handal, dapat diandalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi.
4. Kesetiaan (*loyalty*): kesediaan melindungi dan menyelamatkan organisasi
5. Keterbukaan: kesediaan berbagi gagasan dan informasi dengan bebas.

Budaya organisasi juga dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Sunarto (Asri laksmi, 2011:9) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Demikian pula yang terjadi di PT. Pindad (Persero).

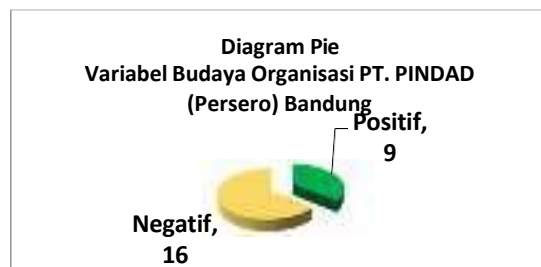
Budaya organisasi yang ada yaitu JBUS merupakan suatu budaya yang dibentuk, dengan harapan setiap pegawai harus jujur dalam bersikap, berkata dan tindakan, bebas dari kepentingan dan menjaga setiap aspek. Belajar tanpa henti, mengajari tanpa henti, terus

menembangkan diri dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Unggul menjaga keunggulan mutu, harga dan waktu, berdaya saing tinggi dan mampu menjadi pemain global. Selamat menjunjung tinggi aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan menjaga Lingkungan hidup, menaati hukum dan perundang-undangan dan menjalankan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Untuk menciptakan budaya organisasi tersebut tentunya diperlukan kemauan dari berbagai pihak untuk mau menerima perubahan, terlebih perubahan tersebut tidak menguntungkan bagi individu yang bersangkutan. Adanya budaya organisasi yang baru membawa perubahan tersendiri sehingga menimbulkan penghayatan tentang pekerjaan yang dirasakan berbeda pada setiap pegawai, diantaranya: adanya dikotomi dalam pelaksanaan kerja antara karyawan senior dan junior, dan apabila perubahan tersebut tidak dapat diterima maka bukan tidak mungkin pencapaian tujuan organisasi akan sulit.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variable budaya organisasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Pie Budaya Organisasi PT. PINDAD

Dari diagram pie diatas, maka gambaran tentang budaya organisasi yang dipersepsi oleh karyawan yaitu, terdapat 9 orang atau 36,00% karyawan yang mempersepsikan budaya organisasi positif, dengan kata lain seluruh system, mekanisme dan aturan yang ada di PT. PINDAD sudah dirasakan sesuai dengan harapan pegawai dan akan dapat memandu atau mengarahkan usaha-usaha produktif karyawan PT.PINDAD sehingga akan menghantarkan

organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Terdapat 16 orang atau 64,00% yang mempersepsikan budaya organisasi negative, dan jika persepsi budaya negative maka akan menimbulkan sikap kerja yang kurang produktif , karena karyawan tidak akan memiliki penerimaan terhadap ciri-ciri atau karakteristik dari budaya yang diberlakukan pada perusahaan tersebut.

Salah satu strategi PT. PINDAD (Persero) dalam pengelolaan SDM adalah penerapan budaya JBUS (Jujur, belajar, unggul dan selamat). Penerapan budaya tersebut salah satunya berkaitan dengan efisiensi waktu kerja, karena sebelum dirancang dan ditetapkan budaya JBUS, tidak ada peraturan yang ketat dan penerapan budaya organisasi akan dipersepsikan berbeda oleh setiap karyawan termasuk karyawan PT. PINDAD. Budaya organisasi yang dipersepsi karyawan, akan menentukan menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Individu yang mempunyai persepsi baik terhadap budaya organisasi akan bertahan diperusahaan tersebut karena mempunyai kesamaan nilai-nilai dan tujuan dengan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai persepsi negatif tentang budaya perusahaan akan merasakan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya individu itu akan mulai mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan dirinya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa sebagian karyawan mempersepsikan budaya organisasi negative yaitu 16 orang atau 64,00%. Tidak dapat dipungkiri bahwa budaya organisasi menjadi sangat penting dalam untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan terutama saat mereka harus bekerja. Budaya yang kuat atau yang dipersepsi negative akan menciptakan nilai-nilai utama organisasi yang sulit untuk di pegang teguh, bahkan tidak akan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin sedikit karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin sulit

budaya organisasi diterapkan pada perusahaan itu. Budaya yang kuat dan dipersepsi positif akan menimbulkan perasaan yakin terhadap pekerjaan ini akan membentuk kohesifitas dan kesetiaan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Sebaliknya, yaitu 9 orang atau 36,00% karyawan yang mempersepsikan budaya organisasi positif. Karyawan PT. PINDAD yang mempersepsikan budaya organisasi secara positif yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akhirnya tidak akan mencari pekerjaan baru karena pekerjaan tempatnya sekarang sudah sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Untuk lebih jelasnya budaya organisasi yang dipersepsi karyawan PT. PINDAD Bandung, apabila diurutkan berdasarkan persepsi yang negative, maka urutan pertama adalah aspek adalah kesetiaan atau loyalitas, yaitu 8 orang atau 32,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek kesetiaan positif dan terdapat 17 orang atau 68,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek kesetiaan negative.

Kesetiaan atau loyalitas merupakan kesediaan melindungi dan menyelamatkan organisasi. Karyawan yang loyal adalah aset ke perusahaan, dan karyawan yang loyalk akan patuh atau mengikuti peraturan, memiliki kesediaan dengan sungguh-sungguh bahwa ada otoritas yang harus dipenuhi. Kesetiaan pada karyawan PT. PINDAD akan ditunjukkan dengan tidak adanya keberpihakan pada satu kelompok atau orang dalam aktivitas kerjanya, termasuk ketika JBUS di berlakukan, maka karyawan tersebut akan bersedia untuk mematuhi dan melaksanakan kebijakan terkait budaya organisasi dalam seluruh rangkaian penyelesaian tugasnya.

Selanjutnya adalah budaya organisasi aspek integritas dan konsistensi yaitu, 9 orang atau 36,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek integritas dan konsistensi positif dan terdapat 16 orang atau 64,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek aspek integritas dan konsistensi negative. Integritas merupakan kejujuran (*honesty*) dan bersikap

sebenarnya (*truthfulness*) yang tercermin dari beberapa karyawan

Integritas merupakan suatu konsep berkaitan dengan konsistensi **dalam** tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Karyawan PT. PINDAD yang memiliki integritas akan memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitasnya dalam bekerja akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan, pada karyawan PT. PINDAD dengan integritas yang rendah akan menunjukkan perilaku yang tidak menunjang tujuan organisasi, misalnya ketidakselarasan antara perilaku dan ucapan, datang ke kantor sesuai dengan aturan yang berlaku, mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi. D

engan demikian, apabila Integritas dikaitkan dengan kejujuran maka dalam integritas biasanya terekspresi melalui sikap, perilaku, kebiasaan, etos, karakter, gaya hidup, etika, etiket, dan moral. Orang-orang yang berintegritas tinggi konsisten hidupnya di dalam nilai-nilai positif tertinggi. Orang-orang berintegritas tinggi selaras hidupnya antara pikiran, ucapan, hati nurani, dan tindakan. Aspek konsisten, hampir sama dengan integritas, karena kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan, karena dengan integritas yang tinggi atau kuat, maka karyawan PT. PINDAD (Persero) akan menjaga seluruh sikap dan perbuatannya untuk tidak berubah dan akan teguh pendirian yang tentunya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Aspek kemampuan atau kompetensi, yaitu terdapat 10 orang atau 40,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek kemampuan positif, dengan kata lain, kemampuan yang dimiliki merupakan modal untuk bekerja dan mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan akan berusaha untuk menyumbangkan kompetensinya demi tujuan organisasi. Sebaliknya terdapat 15 orang atau 60,00% yang mempersepsikan budaya organisasi kemampuan negative. Persepsi negative tentang budaya organisasi aspek kemampuan yang dimaksud yakni ketika karyawan PT. PINDAN Bandung memiliki

kemampuan tetapi tidak dimanfaatkan dalam bekerja dan tidak berguna dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti melempar tanggung jawab kepada orang lain, walaupun sesungguhnya mampu dan orang yang diberi tanggung jawab tidak kompeten.

Yang terakhir budaya organisasi aspek keterbukaan yaitu 11 orang atau 44,00% yang mempersepsikan budaya organisasi aspek keterbukaan positif dan terdapat 14 orang atau 56,00% yang mempersepsikan budaya organisasi keterbukaan negative. Adanya gap atau kesenjangan antar generasi di PT. PINDAD Bandung membuat beberapa kondisi, salah satunya yaitu ketidakmauan karyawan atau tidak bersedianya karyawan dalam berbagi informasi, ide-ide atau gagasan kepada sesama karyawan lainnya. Misalnya karyawan senior kepada junior, begitupula sebaliknya.

Jadi betapa pentingnya budaya organisasi untuk dipahami, dijalankan dan diterapkan dalam bekerja, karena pengaruhnya besar terhadap perilaku organisasi. Menciptakan budaya organisasi yang cocok dengan karakter karyawan merupakan hal penting, karena budaya organisasi menitik beratkan pada asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari maupun tidak disadari yang mampu mengikat keterpaduan suatu organisasi dengan anggota-anggota yang ada didalamnya, termasuk organisasi PT. PINDAD (Persero) Bandung

5. Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagian besar karyawan PT. PINDAD (Persero) Bandung, mempersepsikan budaya organisasi negative. Persepsi budaya organisasi yang negative tercermin dari beberapa perilaku kerja yang kurang menunjang pencapaian tujuan organisasi

Sedangkan untuk aspek-aspek budaya organisasi pada karyawan PT. PINDAD (Persero) jika diurutkan berdasarkan persepsi negative paling tinggi, aspek yang pertama adalah kesetiaan atau loyalitas, kemudian aspek kesetiaan, aspek integritas dan konsistensi, aspek kemampuan atau kompetensi dan yang terakhir aspek keterbukaan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktek* Edisi revisi VI. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Edisi revisi IX. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- James, A Black dan Dean, J Champion. 2009. *Metode & Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Robbins, P Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Tim Indeks. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sumantri. Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Universitas Padjadjaran.
- Wexley, Kenneth N, Yukl, Gary A, 1997: *Organization Behaviour*, Fourth edition, Ney York, McGraw-Hill Book Company

Hubungan Persepsi Tentang Dukungan Suami Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Primigravida Dalam Menjalani Proses Kehamilan di Puskesmas X Kota Tasikmalaya

Neni Sholihat¹, Andre Ahmad Jayad²

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya
email: nsholihat@gmail.com¹

Abstrak

Ibu hamil primigravida adalah ibu yang pertama kali mengalami proses kehamilan. Dalam menjalani kehamilannya, ibu hamil primigravida umumnya mengalami berbagai bentuk kekhawatiran, dikarenakan ketidak tahuan dan tidak adanya pengalaman menjalani kehamilan sebelumnya. Secara emosional dan psikologis, ibu hamil primigravida juga perlu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan emosi, dan suasana mental yang dialami akibat perubahan-perubahan fisik dan hormonal yang terjadi secara fisiologis terkait kondisi kehamilannya. Secara umum, mereka mengalami kecemasan mengenai kehamilan dan proses persalinan yang akan mereka hadapi. Untuk bisa menjalani proses kehamilan dan persiapan persalinan dengan lancar dan bahagia, ibu hamil primigravida perlu mendapat dukungan dan bantuan baik secara fisik maupun psikologis dari orang-orang terdekatnya. Penelitian ini bermaksud mengetahui bagaimana persepsi ibu hamil primigravida mengenai dukungan yang diberikan suaminya dalam menjalani proses kehamilan dan hubungannya dengan kecemasan yang mereka rasakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Sampel yang digunakan adalah 54 orang ibu hamil primigravida di salah satu Puskesmas di Kota Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu hamil primigravida yang mempersepsikan mendapat dukungan dari suaminya, tidak merasakan kecemasan dalam menjalani kehamilan dan mempersiapkan proses persalinan.

Abstract

Primigravida pregnant women are mothers who first experienced the process of pregnancy. In undergoing her pregnancy, primigravida pregnant women generally experience various forms of anxiety, due to ignorance and lack of experience of having a previous pregnancy. Emotionally and psychologically, primigravida pregnant women also need to adjust to various emotional changes, and the mental atmosphere experienced due to physical and hormonal changes that occur physiologically related to the condition of her pregnancy. In general, they experience anxiety about pregnancy and childbirth they will face. To be able to go through the process of pregnancy and preparation for labor smoothly and happily, primigravida pregnant women need to get support and assistance both physically and psychologically from those closest to them. This study intends to find out how primigravida pregnant mothers' perceptions about the support given by their husband in undergoing the pregnancy process and its relationship with the anxiety they feel. The method used in this study is the correlational research method. The sample used was 54 primigravida pregnant women in one Puskesmas in Tasikmalaya City. The sampling technique used is total sampling. The results showed that primigravida pregnant women who perceived support from their husbands did not feel anxiety during pregnancy and prepared for labor.

Keyword: *Persepsi, Dukungan Suami, Kecemasan, Hamil Primigravida,*

1. PENDAHULUAN

Mengalami kehamilan, bagi seorang perempuan merupakan hal yang membahagiakan, namun disaat yang sama juga menimbulkan kecemasan. Hal ini disebabkan karena adanya resiko-resiko komplikasi bagi ibu maupun janin yang dikandungnya. Kesiapan baik fisik maupun mental sangat dibutuhkan oleh ibu dalam menerima kondisi kehamilannya serta dalam menghadapi proses persalinan. Ibu yang tidak mempunyai persiapan untuk melahirkan akan lebih cemas dan memiliki ketakutan, yang ditampilkan dalam bentuk berbagai perilaku, dari mulai diam dalam kekhawatirannya, hingga menangis. Sekalipun peristiwa kehamilan dan persalinan merupakan peristiwa fisiologis yang normal, namun karena pada kenyataannya, sering terjadi adanya komplikasi pada masa kehamilan dan persalinan seperti kegagalan dan gangguan pada masa hamil, perdarahan, kesakitan luar biasa saat persalinan, hingga menimbulkan ketakutan bahkan kematian baik ibu ataupun bayinya.

Ibu hamil primigravida adalah perempuan yang baru hamil untuk pertama kalinya. Seorang ibu primigravida biasanya mendapatkan kesulitan dalam mengenali perubahan-perubahan yang terjadi dalam tubuhnya yang menyebabkan ketidaknyamanan selama kehamilannya berlangsung. Hal ini memengaruhi kondisi psikologis ibu, karena kurangnya pengetahuan ibu hamil tersebut. Kurangnya pengetahuan ini juga menyebabkan ibu primigravida tidak tahu cara mengatasi ketidaknyamanan yang mereka rasakan (Astria, 2009). Perubahan psikologis yang dialami ibu hamil selama menjalani kehamilannya, melalui tiga tahap yaitu:

a. Tahap trimester I

Krisis awal yang mereka rasakan, disebabkan oleh fakta terjadinya kehamilan. Meski sebagian besar wanita mengalami kegembiraan tertentu karena kehamilannya, mereka merasa telah dapat menyesuaikan diri dengan hidup baru yang dijalani dengan pasangannya, lalu ditambahkan dengan adanya calon anggota keluarga yang baru. Namun, karena tubuh dan emosi manusia saling berhubungan, maka perubahan fisik ibu yang

mengalami kehamilan, dengan sendirinya juga mempengaruhi kondisi emosinya. Segera setelah konsepsi, progesteron dan estrogen dalam tubuh mulai meningkat. Hal ini melahirkan terjadinya perasaan keletihan, kelemahan, dan perasaan mual. Calon ibu merasa tidak sehat benar dan umumnya mengalami depresi dalam skala ringan karena perubahan tersebut.

Tahap trimester II

Trimester II biasanya lebih menyenangkan. Fluktuasi emosi sudah mulai rendah, perhatian ibu hamil telah terfokus pada berbagai perubahan tubuh yang terjadi selama kehamilan, kehidupan seksual sudah lebih bisa di kelola dan hubungan batiniah dengan bayi yang dikandungnya mulai menjadi lebih kuat.

Tahap trimester III

Trimester III merupakan klimaks kegembiraan emosi, karena sebentar lagi terjadi kelahiran bayi. Sekitar akhir bulan ke-8 mungkin ibu mengalami periode tidak semangat dan depresi, ketidaknyamanan bertambah karena janin bertambah besar dan menunggunya terlalu lama, sehingga ibu hamil sangat emosional dalam upaya mempersiapkan atau mewaspadaai segala sesuatu yang mungkin akan terjadi dan harus dihadapi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Psikologis Ibu Hamil

Ibu hamil pada minggu-minggu terakhir usia kehamilannya biasanya dihindangi perasaan takut menghadapi persalinan. Perasaan takut yang timbul bermacam-macam, diantaranya takut tidak dapat melahirkan dengan normal, takut bayi yang dilahirkan tidak sempurna, atau takut terjadi sesuatu dengan bayi yang akan dilahirkannya. Ketakutan yang bertambah kuat saat persalinan berpengaruh buruk pada proses persalinan itu sendiri (Cahyono, 2010). Menurut Tim Keswasmas (2008) faktor-faktor yang dapat menciptakan perasaan takut dan cemas menjelang persalinan antara lain:

Lingkungan rumah

Sikap mental yang positif pasangan suami istri dalam menyambut kehadiran anak dan menjalankan peran mereka sebagai ayah

dan ibu dapat menciptakan lingkungan rumah yang kondusif. Hal ini akan sangat menentukan kesehatan anak secara fisik, mental dan sosial. Kehamilan yang tidak diinginkan akan menciptakan lingkungan yang tidak kondusif sehingga mempengaruhi kondisi psikologis ibu pada saat hamil dan melahirkan.

b. Kondisi perkawinan

Perkawinan lebih difokuskan kepada keadaan dimana seorang laki-laki dan seorang perempuan hidup bersama dalam kurun waktu yang lama. Dikukuhkan dengan perkawinan yang sah sesuai dengan undang-undang atau peraturan hukum yang ada. Dampak dari perkawinan yang tidak sah pada ibu bersalin adalah timbulnya perasaan cemas dan khawatir yang berlebihan.

c. Paritas atau jumlah anak

Paritas atau jumlah anak dapat mempengaruhi kondisi psikologis ibu bersalin, hal ini dapat disebabkan karena pengalaman persalinan yang normal dapat mengurangi kecemasan ibu bersalin.

2.2 Pengertian Dukungan Suami

Dukungan suami, sering dikenal dengan istilah lain yaitu dukungan yang berupa simpati, yang merupakan bukti kasih sayang, perhatian dan keinginan untuk mendengarkan keluh kesah orang lain. Kebutuhan, kemampuan dan sumber dukungan mengalami perubahan sepanjang kehidupan seseorang. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang dikenal oleh individu dalam proses sosialisasinya. Dukungan suami merupakan bantuan yang dapat diberikan kepada keluarga berupa informasi dan nasehat, yang mana membuat penerima dukungan akan merasa disayang dan dihargai (Aprianawati dan Sulistyorini, 2007).

Menurut Wangmuba (2009) dukungan suami adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan dan perilaku menolong yang diberikan pada individu yang membutuhkan dukungan. Dukungan suami merupakan unsur terpenting dalam membantu individu dalam menyelesaikan masalah. Apabila ada dukungan, rasa percaya diri akan bertambah

dan motivasi untuk menghadapi masalah yang terjadi akan meningkat.

Dukungan suami terhadap pasangannya akan menjadikan mereka mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan keterampilan untuk menjalankan perannya masing-masing, sehingga akan meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, dan adaptasi mereka dalam kehidupan. Dukungan terhadap pasangan dari keluarga dibagi menjadi dua, dukungan eksternal dan internal. Dukungan keluarga eksternal antara lain didapat sahabat, pekerjaan, tetangga, sekolah, keluarga besar, kelompok sosial, kelompok rekreasi, tempat ibadah dan praktisi kesehatan. Dukungan keluarga internal antara lain dukungan dari suami dan istri, dari saudara kandung atau dukungan dari anak (Setiadi, 2008).

2.3 Kecemasan

Kecemasan adalah suasana perasaan (*mood*) yang ditandai gejala-gejala jasmaniah seperti ketegangan fisik dan kekhawatiran tentang masa depan. Kecemasan bisa jadi berupa perasaan gelisah, yang ditandai dengan adanya sejumlah perilaku yang tampak seperti khawatir dan resah. Istilah kecemasan juga dapat dirumuskan sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan, suatu keadaan suasana hati yang berorientasi pada masa yang akan datang, yang ditandai oleh adanya kekhawatiran karena tidak dapat memprediksi atau mengontrol kejadian yang akan datang. Reaksi emosional langsung terhadap bahaya yang dihadapi saat ini. Kecemasan ditandai oleh adanya kecenderungan yang kuat untuk lari dan juga ditandai oleh adanya desakan (Durand dan Barlow, 2009). Ibu hamil primigravida trimester III yang tidak dapat melepas rasa cemas dan takut sebelum melahirkan akan melepas hormone katekolamin (hormone stress) dalam konsentrasi tinggi yang dapat mengakibatkan nyeri persalinan meningkat, persalinan lama, dan terjadi ketegangan pada saat menghadapi persalinan (Rahmi, 2010).

Penelitian yang dilakukan Sari E (2014) menjelaskan bahwa ibu primigravida selalu mengalami kecemasan dalam berbagai tingkatan. Kecemasan ini terjadi karena ibu

primigravida baru pertama kali merasakan sensasi nyeri yang sangat kuat menjelang persalinan, dengan adanya nyeri dan bayangan akan proses persalinan dapat menimbulkan kecemasan dalam diri ibu. Akan tetapi dengan adanya dukungan dari suami, kecemasan itu dapat dikurangi karena dengan adanya orang yang disayangi disekitarnya, maka akan membuat perasaan ibu lebih tenang dalam menghadapi persalinannya. Sehingga tidak semua ibu primigravida mengalami kecemasan yang berat. Kecemasan ringan cenderung terjadi pada ibu primigravida yang didukung oleh suaminya, selain itu juga karena faktor umur yang optimal untuk terjadi kehamilan dan persalinan, sehingga resiko yang mungkin dialami oleh ibu bersalin akan lebih sedikit, sehingga kecemasan yang dialami ibu cenderung lebih ringan. Kecemasan sedang dan berat banyak dialami oleh ibu primigravida yang tidak didukung oleh suaminya dan juga dipengaruhi oleh faktor umur yang di bawah 20 tahun, dimana usia tersebut sangat beresiko terjadi komplikasi selama persalinan, sehingga menimbulkan ketakutan tertentu dalam diri ibu, seperti takut apa yang akan terjadi pada dirinya. Responden yang mengalami kecemasan sedang dan berat padahal telah mendapat dukungan suami disebabkan karena sifat ibu yang berbeda-beda dalam menanggapi perhatian dari suami. Ada ibu yang ketika merasa ada yang memperhatikan, justru membuat persepsi dia akan rasa sakit menghadapi persalinan menjadi semakin hebat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah persepsi ibu hamil primigravida mengenai dukungan suaminya dan kecemasan yang mereka rasakan dalam menjalani proses kehamilan dan menjelang persalinan. Adapun alat ukur instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 20 pernyataan tentang persepsi mengenai dukungan suami dan 20 pernyataan mengenai kecemasan menjalani kehamilan dan persalinan. Sebelum diberikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji

validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada ibu hamil primigravida wilayah kerja Puskesmas Panglayungan kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dukungan suami diperoleh nilai r hitung paling rendah yaitu 0,611 dan paling tinggi 0.916. kemudian untuk pertanyaan tentang tingkat kecemasan r hitung paling rendah yaitu 0,625 dan paling tinggi 0.901 dengan demikian nilai r hitung seluruh pertanyaan $> 0,444$ (df 20) sehingga pertanyaan dinyatakan valid dan layak dijadikan instrumen penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *alpha cronbach* untuk pertanyaan dukungan keluarga sebesar 0.965 dan pertanyaan kecemasan sebesar 0,967 sehingga instrumen dapat dikatakan reliabel.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah ibu hamil primigravida trimester III yang melakukan pemeriksaan kehamilan di wilayah kerja Puskesmas Cilembang yang berjumlah 54 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, jadi seluruh ibu hamil yang memenuhi kriteria sampel berupa: 1. Mengalami kehamilan pertama kali dan 2. Tinggal bersama suami, diteliti seluruhnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Univariat

Pada bagian ini dijelaskan mengenai hasil dan pembahasan tiap-tiap variabel yang diukur satu persatu. Adapun variabel yang dijelaskan dalam bagian ini adalah variabel karakteristik responden, variabel persepsi ibu hamil mengenai dukungan suami dan variabel tingkat kecemasan yang dirasakan oleh ibu hamil primigravida.

4.1.1. Karakteristik Responden

Tabel 3.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
≥20-30	53	98.1
>30	1	1.9
Total	54	100.0
Pendidikan		

SD	9	16.7
SMP	8	14.8
SMA	31	57.4
PT	6	11.1
Total	54	100.0
Pekerjaan		
IRT	19	35.2
Buruh	5	9.3
Karyawan	21	38.9
Wirausaha	5	9.3
PNS	2	3.7
Guru	2	3.7
Total	54	100.0

Sumber : data penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden dari sisi usia, sebagian besar berada pada rentang usia $\geq 20-30$ tahun, berdasarkan karakteristik pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 34 responden (63,0%), sedangkan berdasarkan karakteristik pekerjaan sebagian besar responden memiliki pekerjaan sebagai karyawan yaitu sebanyak 21 responden (38.9%).

4.1.2. Gambaran Persepsi Ibu mengenai dukungan suami

Tabel 4.1.2
 Gambaran persepsi ibu mengenai dukungan suami selama masa kehamilan dan persalinan

Dukungan Suami	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
Mendukung	28	51.9
Tidak mendukung	26	48.1
Total	54	100.0

Sumber : data penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar ibu mempersepsikan bahwa suaminya memberi dukungan kepada mereka selama menjalani proses kehamilan dan menjelang persalinan. Ibu hamil yang mempersepsikan suaminya memberi dukungan sebanyak 28 orang (51.9%) dan yang mempersepsikan suaminya tidak mendukung

sebanyak 26 orang (48.1%). Jika melihat dari prosentase, tampak bahwa selisih antara suami yang dipersepsikan mendukung dan suami yang dipersepsikan tidak mendukung tidak terlalu jauh selisihnya. Hal ini perlu menjadi perhatian dari pihak puskesmas, karena jika ibu yang sedang hamil mempersepsikan suaminya tidak mendukung, dikhawatirkan kondisi emosional ibu selama menjalani kehamilannya tidak stabil, dan bisa berdampak pada kondisi bayi yang dikandungnya.

4.1.2 Gambaran Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Primigravida

Tabel 3.1.2
 Gambaran Kecemasan Ibu Hamil Primigravida

Tingkat kecemasan	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
Cemas	22	40.7
Tidak cemas	32	59.3
Total	54	100.0

Sumber : data penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa, ibu hamil primigravida yang merasakan kecemasan dalam menjalani kehamilannya sebanyak 22 orang atau 40.7% dan ibu hamil yang tidak merasakan kecemasan selama menjalani kehamilannya sebanyak 32 orang atau 59,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar ibu tidak mengalami kecemasan selama menjalani kehamilannya.

4.2. Analisis Bivariat

Pada bagian ini dijelaskan mengenai analisis bivariat antara dua variabel yang dikorelasikan, yaitu persepsi mengenai dukungan suami dan kecemasan ibu hamil primigravida dalam menjalani kehamilan dan menghadapi persalinan.

Tabel.4.2.
 Hubungan Persepsi Dukungan Suami dengan Kecemasan Ibu Hamil Primigravida

Dukungan Suami	Kecemasan		Total	P va lu R
	Cemas	Tidak cemas		

i	F %		F %		J (e		m %		l)	
Mend ukung	7	25. 0	2	75. 0	2	1	8	0	0.	0. 24
Tidak Mend ukung	1	57. 7	1	4 2.3	2	1	6	0	0	4
Juml ah	2	40. 7	3	59. 3%	5	1	4	0		

Data pada tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang mempersepsikan mendapat dukungan suami dari 28 responden, sebanyak 21 orang (75.0%), tidak merasakan kecemasan dalam menjalani kehamilan dan menjelang persalinan, sedangkan responden yang mempersepsikan tidak mendapat dukungan suami, dari 26 orang, sebanyak 15 orang (57.7%) merasakan kecemasan dalam menjalani kehamilan dan menjelang proses persalinan. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p value sebesar 0.030 (<0.05) yang berarti Ho ditolak artinya terdapat hubungan antara persepsi mengenai dukungan suami dengan kecemasan pada ibu primigravida dalam menjalani kehamilan dan menjelang proses persalinan. Berdasarkan skor *Odd Ratio* (OR) Responden yang mempersepsikan mendapat dukungan suami memiliki peluang 0,244 kali lipat tidak merasakan kecemasan dibandingkan dengan responden yang mempersepsikan tidak mendapat dukungan suami.

Peran dukungan suami pada ibu hamil primigravida sangat penting. Perhatian dan dukungan dari orang-orang terdekat terutama suami sangat membantu dalam mengatasi kecemasan yang dirasakan ibu hamil, karena perubahan-perubahan baik fisik maupun psikologis yang terjadi selama kehamilannya. Dukungan suami akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kemampuan penyesuaian diri, peningkatan percaya diri, pencegahan timbulnya masalah psikologi, pengurangan stress serta penyediaan sumber atau bantuan yang dibutuhkan selama kehamilan (Stuart, 2008). Peran aktif suami untuk memberikan dukungan pada istri yang

sedang hamil tersebut berpengaruh terhadap kepedulian ibu atas kesehatan diri dan janinnya. Ibu hamil akan merasa lebih percaya diri, bahagia dan siap dalam menjalani proses kehamilan, persalinan, dan masa nifas (Taufik, 2010).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana sebagian besar ibu hamil primigravida yang mempersepsikan suaminya memberi dukungan selama menjalani kehamilan dan mempersiapkan persalinan, tidak merasakan kecemasan dalam menjalani kehamilannya. Persepsi tentang adanya dukungan suami, membuat ibu hamil merasa lebih sejahtera, percaya diri dan tidak merasakan stres yang terlalu berat dan signifikan dalam menjalani proses kehamilannya. Sebaliknya, ibu hamil yang merasa tidak mendapat dukungan yang memadai dari suaminya, cenderung merasa cemas, takut dalam menjalani kehamilan, dan tidak percaya diri dalam menghadapi persalinan. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhadiono, Widy Subagyo dan Dyah Wahyuningsih (2015), dengan jelas menunjukkan pentingnya dukungan suami dalam kaitannya dengan kecemasan yang dialami ibu primigravida trimester III dalam menghadapi persalinan. Dukungan suami tersebut sangat penting untuk mereduksi tekanan-tekanan psikis yang dialami oleh ibu hamil primigravida trimester III dalam menghadapi persalinan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari 54 responden ibu hamil primigravida sebagai berikut:

1. Ibu hamil primigravida yang mempersepsikan mendapat dukungan suami adalah sebanyak 51.9%.
2. Ibu hamil primigravida yang tidak merasakan kecemasan sebanyak 59.3%.
3. Terdapat hubungan antara persepsi mengenai dukungan suami dengan kecemasan dalam menjalani kehamilan dan menghadapi persalinan.

Keluarga merupakan sistem pendukung utama bagi seorang ibu hamil, dimana dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat

membantu ibu hamil primigravida trimester III dalam meningkatkan atau mempertahankan kesehatan psikologis selama menjalani kehamilannya. Dukungan keluarga, terutama suami merupakan proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan seorang istri, baik saat ia sedang hamil, maupun saat ia tidak sedang hamil. Suami yang memberi dukungan kepada istrinya dalam menjalani peran-perannya, akan memunculkan perasaan positif pada diri seorang istri. Hasil penelitian Tursilowati dan Sulistyorini (2008) menjelaskan diantara peran penting suami adalah peran serta suami dalam menjalani kehamilan dan menghadapi proses persalinan, diantaranya adalah harus mempersiapkan dana yang ekstra, memberi waktu yang luang untuk selalu bersama dengan ibu hamil, sehingga ibu hamil bisa merasa bahagia. Dalam kaitannya dengan kondisi kesehatan seseorang, terdapat empat jenis dukungan keluarga yang harus diberikan, antara lain dukungan informasional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Pada ibu hamil, keempat jenis dukungan ini harus bisa dirasakan oleh mereka, agar bisa menjalani kehamilannya dan menjelang proses persalinannya dengan lancar dan bahagia. Dukungan informasional berupa kemudahan akses informasi bagi ibu hamil mengenai berbagai hal yang terkait kehamilan dan proses persalinan, dukungan penghargaan berupa apresiasi yang diberikan suami kepada istri terkait peran dan kesabarannya dalam menjalani proses kehamilan, dukungan instrumental berupa dukungan finansial, fasilitas, dan sarana dan prasarana yang bisa diakses oleh ibu hamil untuk memudahkannya menjalani kehamilan, sedangkan dukungan emosional berupa sentuhan, pernyataan kasih sayang dan ekspresi emosi positif yang disampaikan suami kepada isterinya. Jika keempat dukungan tersebut bisa dirasakan oleh seorang ibu hamil, maka ia tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalani proses kehamilan, meskipun baru pertama kali mengalaminya.

6.REFERENSI

- Astria, Y., (2009). Hubungan Karakteristik Ibu Hamil Trimester III dengan Kecemasan Menghadapi Persalinan di Poliklinik Kebidanan dan Kandungan RSUP Fatmawati. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak dipublikasikan.
- Cahyono, E. A., (2010). Kecemasan Primigravida Menghadapi Proses Persalinan. <http://organisasi.org/kecemasan:primigravid-a-menghadapi-proses-persalinan-melahirkan>. *Diakses 10 Maret 2018*.
- Handayani, R., (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecemasan Menjelang Persalinan Pada Ibu Primigravida Trimester III Di Wilayah Kerja Puskesmas Lubuk Budaya Padang Tahun 2012. *Ners Jurnal Keperawatan*. Vol 11, No 1. November 2017: 62-71.
- Maharani, T. I., (2008). Hubungan Antara Dukungan Suami Dan Kecemasan Dalam Menghadapi Persalinan Pada Ibu Hamil Trimester Ketiga. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol 2. *Diakses pada 3 Maret 2018*.
- Mukhadiono, Subagyo. W Dan Wahyuningsih. D. (2015). Hubungan Antara Dukungan Suami Dengan Tingkat Kecemasan Pada Ibu Primigravida Trimester Iii Dalam Menghadapi Persalinan. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal Of Nursing)*, Volume 10, No.1, Maret 2015.
- Novriani, Wira., (2017). Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menjelang Persalinan Trimester III. *Jurnal Ipteks Terapan diakses 1 Maret 2018*
- Nurheni. (2008). Hubungan Dukungan Suami dengan Tingkat Kecemasan Ibu Hamil dalam Proses Persalinan di Puskesmas Mergangsan Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.

- Nursalam, (2010). *Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta : CV Sugeng Seto
- Pasaribu, (2014). Hubungan Paritas dan Usia Dengan Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Trimester III Dalam Menghadapi Persalinan Di Puskesmas Sipea-Pea Kecamatan Sorkam Barat. *Jurnal Penelitian*. STIKES Nauli Husada Sibolga.
- Purwaningsih & Fatmawati, (2010). *Asuhan Keperawatan Maternitas*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Rahmi, L., (2010). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Dukungan Suami, Dan Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Menjelang Persalinan Pada Ibu Primigravida Trimester III di poliklinik Kebidanan RSUP M. Djamil Padang. Universitas Andalas.
- Said N, Kanine E, Bidjuni H., (2015). Hubungan Faktor Sosial Ekonomi Dengan Kecemasan Ibu Primigravida Di Puskesmas Tuminting. *Ejurnal Keperawatan (E-Kep)*. Vol.3 No.3 diakses 1 Maret 2018.
- Sari, E. (2014). Dukungan Suami Dengan Tingkat Kecemasan Pada Ibu Primigravida Dalam Mengadapi Persalinan Di Rsud Dr.Wahidin Sudirohusodo Mojokerto 2014. *Skripsi*. Mojokerto: Poltekkes Majapahit. Diakses pada tanggal 10 Februari 2019
- Stuart & Sundeen, (2008). *Buku Saku Keperawatan Jiwa Edisi 4*. Jakarta : EGC.
- Tim Keswasmas, (2008). Kesehatan Jiwa Pada Ibu Hamil. <http://rsjlawang.com/artikel080508a.html> tanggal diakses 20 Februari 2018.
- Tursilowati dan Sulistyorini. (2008). Pengaruh Peran Serta Suami Terhadap Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Dalam Menghadapi Proses Persalinan. Yogyakarta: *Jurnal Kesehatan Surya Medika*