



**Keterlibatan Ayah dalam Mengasuh Anak dengan Tunagrahita**

Sri Wulandari, Yara Andita Anastasya

**Hubungan Antara Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan Facebook Addiction**

Liem Ciang Santoso

**Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)**

Karima Astari

**Menghadapi Tantangan Akademik di Pendidikan Tinggi dengan Self-Compassion**

Rina Ruth Polla

**Studi Narasi: Gambaran Hubungan Orang Tua dengan Anak Berbeda Agama**

Anindita Karunia

**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**

---

Keterlibatan Ayah dalam Mengasuh Anak dengan Tunagrahita <b>Sri Wulandari, Yara Andita Anastasya</b>	1-9
Hubungan Antara Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan Facebook Addiction <b>Liem Ciang Santoso</b>	10-20
Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) <b>Karima Astari</b>	21-34
Menghadapi Tantangan Akademik di Pendidikan Tinggi dengan Self- Compassion <b>Rina Ruth Polla</b>	35-44
Studi Narasi: Gambaran Hubungan Orang Tua dengan Anak Berbeda Agama <b>Anindita Karuni</b>	45-49

## Keterlibatan Ayah dalam Mengasuh Anak dengan Tunagrahita

Sri Wulandari, Yara Andita Anastasya  
Universitas Malikussaleh  
Email: sriwulandarispsi@gmail.com, yara.andita@unimal.ac.id

### Abstrak

Keterlibatan ayah ialah keterlibatan secara langsung dan aktif dalam pengasuhan anak baik secara fisik dan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana keterlibatan ayah dalam mengasuh anak tunagrahita. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan dimensi *paternal engagement*, dua subjek masih minim terlibat dalam mengasuh anak, sedangkan satu subjek terlibat mengasuh anak. Pada dimensi *accessibility/availability*, ketiga subjek masih mengawasi anak meskipun jarang bermain dengan anak. Pada dimensi *responsibility*, ketiga subjek juga berusaha memenuhi kebutuhan anak seperti kebutuhan sehari-hari dan pendidikan anak. Berdasarkan faktor kesejahteraan psikologis, keseluruhan subjek menerima keadaan anak meskipun membutuhkan waktu serta proses. Pada faktor kepribadian, ketika anak melakukan kesalahan, keseluruhan subjek mampu mengelola emosi dengan baik. Dua subjek menyatakan bahwa pengasuhan anak merupakan hal yang harus dilakukan bersama pasangan, sedangkan satu subjek menyerahkan pengasuhan anak kepada istri, hal tersebut termasuk ke dalam faktor sikap. Ketiga subjek belajar ikhlas menerima kondisi anak sebagai titipan dari Allah, hal tersebut termasuk ke dalam faktor keberagamaan.

**Kata Kunci:** Keterlibatan ayah, pengasuhan, tunagrahita.

### Abstract

*Fathers have an important role in parenting but their involvement is still minimal. The study aimed to look at how fathers engage in parenting. The study uses qualitative methods with phenomenological approaches. Data collection uses observation and interview techniques. The results of this study showed that two subjects were not involved in parenting, while the other subject was involved in parenting such as taking an afternoon walk, which corresponds to the paternal dimension of engagement. Three subjects also still supervised the child even though they rarely played with children, it corresponded to the dimensions of accessibility/availability. Three subjects also tried to meet the needs of children such as daily needs and children's education, it is in accordance with the dimensions of responsibility. Based on psychological well-being factors, the whole subject also accepts the child's state despite the time and process. Based on personality factors, when the child makes a mistake, the whole subject is able to manage emotions well. Two out of three subjects said that childcare was a must-do together, while one subject handed childcare to the wife for work, which was part of the attitude factor. Three subjects learned sincerely to accept the condition of their deaf children as a trust from God, it goes into the religious factor.*

**Keywords:** Father involvement, parenting, mental retardation.

## 1 PENDAHULUAN

Setiap orang tua memiliki kewajiban dalam merawat anak, hal itu dikarenakan anak merupakan sebuah aset yang berharga didalam keluarga. Setiap anggota keluarga memiliki perannya masing-masing dalam merawat anak (Salsabila & Masykur, 2018). Di Indonesia, pengasuhan anak lebih banyak dilakukan oleh ibu meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa ayah turut serta berperan dalam pengasuhan (Andayani & Koentjoro, 2014). Keyakinan bahwa anak adalah urusan seorang ibu bukan hanya keyakinan yang didominasi oleh masyarakat Indonesia saja, melainkan merupakan suatu keyakinan yang bersifat universal, sebagaimana diyakini di berbagai budaya di dunia (Andayani & Koentjoro, 2014).

Secara emosional ayah kurang berperan dalam pengasuhan anak bila di bandingkan ibu, padahal dalam sebuah keluarga pengasuhan yang paling ideal adalah pengasuhan bersama, baik ibu maupun ayah, meskipun hal tersebut tidak bisa disamaratakan pada semua ayah, tetapi dapat dikatakan bahwa keterlibatan seorang ayah dalam pengasuhan anak masih tergolong sangat minimal, dan keterlibatan yang minimal biasanya akan menghasilkan sensitivitas yang rendah pada kebutuhan anak (Andayani & Koentjoro, 2014).

Selain sebagai pemimpin dalam keluarga, ayah juga sangat berperan terhadap penyedia kebutuhan anaknya, merawat anak, memberikan afeksi, dan juga memberikan dukungan yang penuh terhadap keberhasilan anak. Hal tersebut seharusnya dilakukan karena kehadiran sosok ayah yang ikut terlibat dalam pengasuhan anak akan memengaruhi seorang anak dan dapat memberikan

keteladanan yang positif hingga anak dewasa (Permanti & Purnamasari, 2015).

Setiap orang tua pasti berkeinginan dan mengharapkan dapat memiliki anak yang sehat dan normal secara fisik maupun mental, namun pada kenyataannya tidak semua anak dilahirkan dan bertumbuh dengan sehat dan normal, beberapa dari mereka terlahir dengan keterbatasan fisik maupun psikis yang disebut anak berkebutuhan khusus (Salsabila & Masykur, 2018). Menurut Suran & Rizzo dalam Mangunsong (2009), anak berkebutuhan khusus adalah anak yang secara signifikan berbeda dalam beberapa dimensi yang penting dari fungsi kemanusiaanya.

Anak tunagrahita memiliki tumbuh kembang sedikit lebih lambat dari pada anak normal pada umumnya, mereka kurang dalam kekuatan, kecepatan, koordinasi dan sering memiliki masalah kesehatan, anak dengan tunagrahita juga memiliki kekurangan dalam mengingat dan menggeneralisasi, sehingga dibutuhkan penanganan yang tepat serta peran dari kedua orang tua (Mangunsong, 2009). Memiliki anak dengan tunagrahita memang bukanlah hal yang mudah, karena akan memunculkan dinamika yang baru di dalam keluarga, perubahan tersebut dapat menjadikan sumber stres di dalam keluarga karena salah satu sumber stres di dalam keluarga berasal dari anggota keluarga yang berkebutuhan khusus (Salsabila & Masykur, 2018). Stres yang dirasakan tersebut berasal dari tanggung jawab yang dilakukan oleh orang tua terhadap pengasuhan anaknya yang tunagrahita, oleh karena itu dibutuhkannya kerjasama antara ayah dan ibu dalam pengasuhan untuk mengurangi tingkat stres yang ada di keluarga (Salsabila & Masykur, 2018).

Keterlibatan ayah dalam pengasuhan anaksangat diperlukan, hal

tersebut dikarenakan dalam mengasuh anak normal saja dibutuhkan kontribusi dan keterlibatan ayah secara langsung, apalagi pada anak tunagrahita yang memiliki banyak keterbatasan dalam perkembangan (Salsabila & Masykur, 2018). Studi tentang ayah dalam mengasuh anak dengan tunagrahita masih jarang dibahas secara khusus, karena sosok ibu merupakan sosok yang lebih ditekankan dalam pengasuhan anak daripada ayah (Dagun, 2013).

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keterlibatan ayah dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam mengasuh anak dengan tunagrahita.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

Keterlibatan ayah dalam pengasuhan adalah suatu partisipasi yang aktif seorang ayah secara terus-menerus yang di dalamnya mengandung aspek waktu, interaksi, inisiatif, dan pemberdayaan pribadi dalam dimensi fisik dan kognisi, afeksi dan dalam area perkembangan yaitu fisik, sosial, spiritual dan intelektual (Andayani & Koentjoro, 2014). Menurut Purwindarini, Deliana, & Hendriyanti keterlibatan ayah dalam pengasuhan adalah terlibat langsung dengan seluruh aktifitas yang dilakukan anak, seperti melakukan kontak langsung dengan anak, menjaga, merawat, memelihara, membimbing dan mendidik anak (Wijayanti & Fauziah, 2020).

Berdasarkan uraian beberapa tokoh mengenai definisi keterlibatan ayah tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan ayah ialah keterlibatan secara langsung dan aktif dalam pengasuhan anak, baik secara fisik dan sosial dimana ayah memiliki banyak

aktifitas secara langsung dalam bermain bersama anak, memerhatikan, memantau anak, mendidik, merawat dan menjaga anak.

Andayani & Koentjoro (2014) menyatakan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak memiliki tiga dimensi:

- a. *Paternal Engagement*, mencakup kontak dan interaksi ayah dengan anak secara langsung dalam konteks pengasuhan seperti bermain atau rekreasi.
- b. *Accessibility atau Availability*, mencakup kehadiran dan juga keterjangkauan ayah bagi anak, terlepas dari ada atau tidaknya interaksi langsung antara ayah dan anak.
- c. *Responsibility*, mencakup pemahaman dan usaha ayah dalam memenuhi kebutuhan anaknya, hal tersebut mencakup faktor ekonomi seperti perencanaan kehidupan anak.

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam pengasuhan menurut Andayani & Koentjoro (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kesejahteraan Psikologis atau *psychological well-being* merujuk pada kebutuhan-kebutuhan dasar seseorang. Seorang individu yang sedang berusaha untuk mencapai pemenuhan satu kebutuhan akan mencurahkan energi psikologisnya ke usaha tersebut. Mengasuh anak adalah suatu perilaku altruistik yang di dalamnya orang tua akan mencurahkan perhatiannya secara penuh pada anak.
- b. Faktor Kepribadian sebagai bentuk dorongan-dorongan psikologis baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Dalam hal ini adalah bagaimana mengekspresikan emosi

dengan cara yang tepat, sehingga dalam proses pengasuhan anak ekspresi emosi dapat berperan pada proses pembentuk pribadi anak.

- c. Faktor Sikap berupa suatu kumpulan keyakinan, perasaan, dan perilaku terhadap orang atau objek. Dalam konteks pengasuhan anak sikap muncul dalam area seputar kehidupan keluarga dan pengasuhan, seperti sikap tentang siapa yang bertanggung jawab atas pengasuhan anak.
- d. Faktor Keberagamaan merupakan faktor yang mendukung keterlibatan orang tua dalam pengasuhan. King (Andayani & Koentjoro, 2014) menjelaskan bahwa ayah yang religius cenderung bersikap egalitarian dalam hal urusan rumah tangga dan anak-anak. Mereka tidak keberatan untuk mengerjakan tugas rumah tangga dan mengasuh anak. Selanjutnya, sikap egalitarian ini yang meningkatkan keterlibatan ayah dengan anak-anak.

Tunagrahita merupakan kata lain dari retardasi mental yang berarti terbelakang secara mental. Definisi retardasi mental yang dikemukakan oleh AAMR (*American Association on Mental Retardation*) menjelaskan bahwa keterbelakangan mental menunjukkan adanya keterbatasan yang signifikan dalam fungsi, baik secara intelektual maupun perilaku adaptif yang terwujud melalui kemampuan adaptif konseptual, sosial, dan partikal (Hallahan & Kauffman, 2006).

Menurut revisi teks edisi keempat *Diagnostic and Stastical Manual of Mental Disorder* (DSM-IV-TR), retardasi mental di definisikan sebagai fungsi intelektual umum yang sangat di bawah rata-rata sehingga menyebabkan atau disertai gangguan perilaku adaptif yang bermanifestasi selama periode

perkembangan sebelum usia 18 tahun (Sadock & Sadock, 2010).

*The American Psychology Association* (APA) membuat klasifikasi anak tunagrahita yang dibuat berdasarkan dengan tingkat kecerdasan atau skor IQ yang dimiliki. Klasifikasi ini dibuat berdasarkan skor IQ atau kecerdasan, yaitu:

Tabel 1. Klasifikasi Anak Tunagrahita.

Klasifikasi	Skor IQ
<i>Mild</i>	55-70
<i>Moderate</i>	40-55
<i>Severe</i>	25-40
<i>Profound</i>	Dibawah 25

### 3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan desain penelitian fenomenologi, dimana penelitian fenomenologi fokus pada fenomena tertentu sesuai pengalaman hidup subjek. Hal ini sesuai dengan tujuan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai keterlibatan ayah dalam mengasuh anak dengan tunagrahita. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Pertama merupakan ayah yang memiliki anak dengan tunagrahita. Kedua ayah yang memiliki anak tunagrahita berusia 6-12 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan wawancara semit terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan ialah mengikuti teknik analisis data dari model interaktif menurut Miles & Huberman (Herdiansyah, 2014). Teknik ini terdiri dari empat tahapan yang harus dilakukan. Tahapan yang pertama adalah pengumpulan data, tahapan yang kedua

adalah tahap reduksi data, tahapan yang ketiga adalah tahap *display* data, dan tahapan yang terakhir adalah tahap penarikan kesimpulan.

#### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pembahasan mengenai hasil dari penelitian ini yang mengacu pada konsep keterlibatan ayah yang dikemukakan oleh Andayani & Koentjoro (2014) yang mengemukakan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan adalah suatu partisipasi yang aktif seorang ayah secara terus-menerus yang di dalamnya mengandung aspek waktu, interaksi, inisiatif, dan pemberdayaan pribadi dalam dimensi fisik dan kognisi, afeksi dan dalam area perkembangan yaitu fisik, sosial, spiritual dan intelektual.

Berdasarkan hasil penelitian ketiga subjek masih jarang bersama dengan anaknya karena para ayah bekerja setiap hari dari pagi hingga sore, sehingga anak lebih sering bersama dengan ibunya dan ketiga subjek memaksimalkan mengasuh anak jika memiliki waktu luang pada sore hari atau sesekali mengantar dan menjemput anak saat sekolah. Hasil penelitian ini mendukung temuan Prastiyani (2017), bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi ayah dalam menjalankan perannya adalah lamanya jam kerja ayah. Bekerja selama 7-8 jam per hari selama enam hari dalam satu minggu, dirasa menyita waktu bagi paraayah untuk anak. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dimana subjek R dan subjek Z jarang berada dirumah dikarenakan bekerja dan jarang terlibat secara langsung dengan anak dan lebih sering mengawasi tanpa berinteraksi secara langsung dengan anak jika anak sedang bermain. Bila dikaitkan dengan pendapat Andayani & Koentjoro (2014)

kegiatan yang dilakukan ayah bersama anak termasuk dalam salah satu bentuk dari *fathering* yaitu *accessibility* atau *availability*, mencakup kehadiran dan juga keterjangkauan ayah bagi anak, terlepas dari ada atau tidaknya interaksi langsung antara ayah dan anak. Hal tersebut juga dikuatkan dengan pendapat Lamb (2010) yang berpendapat bahwa keterlibatan ayah mencakuptindakan yang berada dalam pengawasan yangluas terhadap anak.

Dari data yang didapatkan dari ketiga subjek, ketiganya mengatakan bahwa para subjek sering memberikan nasehat pada anaknya untuk tidak sering marah-marah, tidak menjadi anak yang nakal dan harus mendengarkan apa yang ibunya katakan. Salah satu subjek yaitu RS juga mengatakan bahwa walaupun bekerja setiap hari tetapi ia terlibat pengasuhan secara langsung dengan cara membawa anak bermain dan berjalan-jalan sore ketika ada waktu luang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Harmaini, dkk (2014) bahwa salah satu komponen dalam *fathering* adalah *paternal engagement*, seperti memberi nasehat, mengingatkan, mengajarkan serta menjaga anak. Hal ini juga didukung oleh Andayani & Koentjoro (2014) yang menyatakan bahwa *paternal engagement* merupakan kontak dan interaksi ayah dengan anak secara langsung dalam konteks pengasuhan seperti bermain atau rekreasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa ketiga subjek berusaha memenuhi kebutuhan pendidikan, pendidikan agama dan kebutuhan keluarga. Ketiga subjek juga merasa bersyukur atas rezeki yang telah diberikan. Namun salah satu subjek yaitu RS mengaku jika anaknya meminta sesuatu yang masih bisa ditoleransi maka ia akan memberikan pada anaknya. Ketiga subjek juga mengatakan

berkeinginan memenuhi kebutuhan khusus untuk anaknya seperti memasukkan anak ke tempat terapi untuk pengembangan diri anaknya. Tetapi ketiga subjek mengaku belum sepenuhnya bisa memenuhi kebutuhan khusus tersebut karena masih terkendala di biaya. Namun ketiga subjek masih tetap mengusahakan supaya bisa memenuhi kebutuhan khusus anaknya tersebut. Hasil ini mengungkapkan bahwa ayah memberikan apa yang diinginkan anaknya, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan lain untuk anak. Perilaku ayah tersebut serupa dengan temuan penelitian terdahulu oleh Harmaini, dkk (2014) bahwa ayah berperan dalam memberikan dukungan finansial seperti memberi makan, memberi uang jajan serta memenuhi kebutuhan. Hal ini juga didukung oleh Andayani & Koentjoro (2014) yang menyebut salah satu bentuk dari *fathering*, yakni *responsibility* yaitu salah satu dimensi ayah dalam keterlibatan mengasuh anak dengan memberikan dukungan finansial yaitu sejauh mana ayah memahami dan memenuhi kebutuhan anak, termasuk memberikan nafkah dan merencanakan masa depan untuk anak.

Dalam penelitian ini ditemukan faktor yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam mengasuh anak yaitu faktor kesejahteraan psikologis, dimana menurut Andayani & Koentjoro (2014) kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* merujuk pada kebutuhan-kebutuhan dasar seseorang. Seorang individu yang sedang berusaha untuk mencapai pemenuhan satu kebutuhan akan mencurahkan energi psikologisnya ke usaha tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga subjek memiliki kesejahteraan psikologis yang sama pada awal proses penerimaan diri pada anak tunagrahita. Ketiga subjek

merasa tidak percaya dan marah saat awal mengetahui bahwa anak mereka berbeda dengan anak pada umumnya. Subjek Z bahkan membawa anaknya ke tempat-tempat bimbingan belajar karena tidak percaya bahwa anaknya berbeda. Namun lama-kelamaan ketiga subjek mengaku sudah menerima dengan ikhlas walaupun melalui proses penerimaan diri yang tidak sebentar. Menurut Kubbler Ross (Faradina, 2016) menyatakan ada beberapa tahap penerimaan diri yang dilakukan oleh orang tua, dimana tahap pertama ialah tahap penolakan (*denial*), tahap marah (*anger*), tahap tawar-menawar (*bergainning*), tahap depresi (*depression*), dan tahap penerimaan (*acceptance*). Terkait hal tersebut Syahidah (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis ialah terkait penyesuaian diri dan penerimaan diri terhadap kondisi apapun yang sedang dihadapi oleh individu.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa ketiga subjek sudah menerima keadaan anak dengan ikhlas meskipun awalnya merasa tidak terima saat anaknya berbeda, namun setelah melihat perkembangan anak yang berkembang secara perlahan-lahan membuat subjek memiliki harapan untuk anaknya akan menjadi orang yang baik di masa depan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Daulay (2016) bahwa muncul harapan pada orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus saat ia mampu menerima kondisi keterbatasan anaknya, serta muncul kesabaran serta penyesuaian diri yang positif dalam menghadapi segala permasalahan selama mengasuh anak.

Penelitian ini juga ditemukan faktor kepribadian yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam mengasuh anak menurut Andayani & Koentjoro (2014), dimana faktor kepribadian merupakan

bentuk dorongan-dorongan psikologis baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Salah satu aspek kepribadian adalah emosionalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek R dan subjek Z jarang mengekspresikan emosi didepan anak. Kedua subjek juga mengatakan tidak pernah marah kepada anak jika mereka berbuat salah, keduanya hanya memberikan nasehat supaya anak mereka tidak melakukan kesalahan. Menurut Andayani & Koentjoro (2014) salah satu aspek kepribadian adalah emosionalitas, dimana konsep intelegensi emosi merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengelola emosi yang ada dalam diri individu.

Dalam penelitian ini juga ditemukan faktor lain yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam mengasuh anak menurut Andayani & Koentjoro (2014) yaitu faktor sikap, dimana sikap adalah suatu kumpulan keyakinan, perasaan, dan perilaku terhadap orang atau objek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek R mengatakan jika tugas mengasuh anak merupakan tugas istri dengan mengatakan bahwa ia sibuk bekerja sehingga jarang berinteraksi dengan anak dan menyerahkan pengasuhan kepada istri. Menurut Andayani & Koentjoro (2014) menyatakan bahwa keyakinan bahwa anak adalah urusan seorang ibu merupakan suatu keyakinan yang bersifat universal, sebagaimana diyakini oleh berbagai budaya di dunia.

Sedangkan menurut subjek Z dan RS, mengasuh anak merupakan tugas dari kedua orang tua. Meskipun kedua subjek sibuk dan memiliki waktu yang sedikit dalam mengasuh anak tetapi mereka masih menyempatkan waktu untuk sesekali membantu istri dalam mengasuh anak. Hal tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Permanti & Purnamasari (2015) yang menyatakan

bahwa dalam sebuah keluarga sudah seharusnya ayah juga turut memberikan kontribusi yang penting untuk membantu istri merawat dan mengasuh anak, serta melihat pertumbuhan dan perkembangan anak.

Faktor lain yang memengaruhi keterlibatan ayah dalam mengasuh anak menurut Andayani & Koentjoro (2014) yaitu faktor keberagamaan yang merupakan faktor yang mendukung keterlibatan orang tua dalam pengasuhan. Dalam keberagamaan termasuk masalah nilai-nilai dan moralitas yang mengarahkan individu untuk bertindak secara tepat dalam lingkungan sosialnya. Hasil penelitian menunjukkan subjek R dan Z menerima keadaan anaknya dengan perlahan-lahan menerima dan belajar ikhlas dengan keadaan anaknya, sedangkan RS menerima dengan lapang dada dan belajar ikhlas mengenai kondisi anaknya yang berbeda dengan anak pada umumnya. Subjek RS juga meyakini bahwa anak merupakan titipan dari Allah sehingga ia mencoba untuk selalu belajar mengikhlaskan kondisi anaknya setiap saat.

Dalam teori Kubler Ross dalam Faradina (2016) terdapat tahapan terakhir yaitu tahap penerimaan (*acceptance*) dimana dalam tahap ini seseorang telah melewati masa kesedihan dan mungkin akan merasakan perubahan yang besar dalam hidupnya. Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Syahidah (2019) yang menyatakan bahwa pemecahan masalah yang dilandasi dengan pendekatan agama akan memunculkan rasa syukur terhadap nikmat hidup. Hal ini yang membantu individu untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang berujung pada perasaan bahagia. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Salsabila & Masykur (2018) yang menyatakan pendekatan agama atau religiusitas juga

memiliki hubungan dengan penerimaan diri, yaitu jika seorang individu memiliki pengetahuan ilmu agama dan suatu keyakinan maka individu tersebut akan mampu menerima kodrat dengan segala kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.

## 5 SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa ketiga subjek masih memiliki intensitas keterlibatan yang terbilang sedikit, hal tersebut dikarenakan lamanya jam kerja ketiga subjek sehingga tidak bisa optimal untuk terlibat mengasuh anak secara langsung dan lebih banyak menyerahkan pengasuhan anak kepada istri. Peneliti menemukan bahwa meskipun jarang terlibat secara langsung dalam mengasuh anak, tetapi subjek masih bisa mengawasi anak meskipun tidak berinteraksi secara langsung dengan anak. kehadiran dan juga keterjangkauan ayah. Meskipun jarang dirumah, keseluruhan subjek juga mengatakan bahwa mereka juga sesekali memberikan nasehat secara langsung kepada anak. Peneliti juga menemukan bahwa ketiga subjek berusaha memenuhi kebutuhan pendidikan anak, pendidikan agama dan kebutuhan keluarga meskipun belum mampu secara keseluruhan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Saran bagi orang tua untuk sama-sama belajar dan bisa mengambil peran pengasuhan anak secara setara antara suami dan istri, sehingga tidak terjadi kesenjangan dalam mengasuh dan merawat anak. Hal yang dapat dilakukan orang tua misalnya mengikuti kegiatan psikoedukasi mengenai pengasuhan anak berkebutuhan khusus, sedangkan untuk para calon ayah bisa mengikuti seminar pranikah tentang pentingnya ilmu *parenting*. Hal tersebut dilakukan untuk

menumbuhkan kesadaran para ayah, dapat mendukung tumbuh kembang anak supaya berlangsung optimal, anak tidak merasakan kekurangan kasih sayang, dan juga berdampak pada hubungan yang harmonis antara suami dan istri.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai keterlibatan ayah dalam mengasuh anak tunagrahita sehingga dapat mengetahui bagaimana keterlibatan, penerimaan diri dan keikhlasan seorang ayah yang memiliki anak tunagrahita. Hal ini diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian secara lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, B., & Koentjoro. (2014). *Psikologi Keluarga: Peran Ayah Menuju Coparenting*. Sidoarjo: Laros.
- Dagun, S. M. (2013). *Psikologi keluarga: Peranan ayah dalam keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, N. (2016). Gambaran Ketangguhan Ibu dalam Mengasuh Anak Autis. *PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 49-74. <http://10.21580/pjpp.v1i1.929>
- Faradina, N. (2016). Penerimaan Diri pada Orang Tua yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo*, 4(1), 18-23. <https://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i1.3925>
- Hallahan, D.P. & Kauffman, J.M. (2006). *Exceptional Children: Introduction to Special Education (International Edition)*. Allyn & Bacon: Boston
- Harmaini, Shofiah, V. & Yulianti, A. (2014). Peran Ayah Dalam Mendidik Anak. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 80-85. <https://dx.doi.org/10.24014/jp.v10i2.1184>
- Herdiansyah, H. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Lamb, M. (2010). *The role of the father in child development*. 5th Ed. New Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Mangunsong, F. (2009). *Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus jilid I*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Universitas Indonesia.
- Permanti & Purnamasari, S. E. (2015). Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak. *InSight*, 1(2), 81-90. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v1i2.687>
- Prastiyani, W. (2017). Peran Ayah Muslim dalam Pembentukan Identitas Gender Anak Kampung Karanganyar, Brontokusuman, Mergangsan Yogyakarta. *Psikologika*, 22(1), 69-88. <https://doi.org/10.20885/psikologika.v22.iss2.art6>
- Sadock, B.J., & Sadock, V.A. (2010). *Kaplan & Sadock Buku Ajar Psikiatri Klinis*. Jakarta: EGC.
- Salsabila, F., & Masykur, A.M. (2018). Ketika Anakku “Tak Sama”: Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Pengalaman Ayah Mengasuh Anak Down Syndrome. *Jurnal Empati*, 7(1), 1-8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20140>
- Syahidah, A. (2019). *Kesejahteraan Psikologis Pada Ibu Yang Memiliki Anak Autis*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijayanti, R.M & Fauziah, P.Y (2020). Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan Anak. *Jurnal Ilmiah PTK PNFssss*. 15(2), 95-106. <https://doi.org/10.21009/JIV.1502.1>

## Hubungan Antara Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan *Facebook Addiction*

Liem Ciang Santoso

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: santo\_lim\_design@yahoo.com.

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini mengetahui hubungan antara narsisme dan motivasi afiliasi dengan *facebook addiction*. Pengguna *facebook* yang paling besar adalah kelompok usia remaja yang memiliki kesempatan akses internet yang banyak. Subjek penelitian yang diambil adalah usia remaja antara 15-21 tahun. Alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini adalah model skala Likert. Data dari penyebaran skala selanjutnya akan diproses dengan teknik analisis menggunakan Regresi. Berdasar penghitungan data yang didapatkan dalam proses penelitian, maka pada tahap uji hipotesis dengan menggunakan teknik Regresi Berganda, maka harga koefisien  $F = 5,207$  pada  $p = 0,006$ . Oleh karena  $p < 0,01$ , maka sekaligus menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan *Facebook Addiction*. Hasil uji yang terdapat pada tabel  $R^2$  (*R Square*) telah diperoleh harga  $R^2$  sebesar 0,064, berarti sumbangan efektif variabel narsisme dan motivasi afiliasi dengan *facebook addiction* sebesar 6,4 %. Secara parsial, Narsisme berhubungan dengan *facebook addiction*, tetapi secara parsial Motivasi Afiliasi tidak berhubungan dengan *facebook addiction*.

**Kata Kunci:** *Facebook addiction*, narsisme, motivasi afiliasi.

### Abstract

*This research aim is to know the relationship between narcissism and motivation affiliation with facebook addiction. The most facebook users are adolescents group that has a lot of internet access opportunities. The study subjects were taken adolescents between 15-21 years old. Measuring devices to be used in this study were Likert scale model. Data from the scale deployment will be processed by using regression analysis technique. Calculation based on the data obtained in the research process, it is at the stage of hypothesis testing using multiple regression techniques, the coefficient  $F = 5.207$  to  $p = 0.006$ . Because  $p < 0.01$ , it also shows that there was a significant relationship between narcissism and Motivation Affiliation with Facebook Addiction. The test results contained in the table  $R^2$  (*R Square*) has been obtained  $R^2$  of 0.064, meaning the effective contribution of narcissism and motivational variables affiliated with facebook addiction by 6.4%. Partially, Narcissism related to facebook addiction, but partially Affiliation Motivation is not related to facebook addiction.*

**Keywords:** *Facebook addiction, narcissism, affiliation motivation.*

## 1 PENDAHULUAN

Remaja begitu antusias menggunakan *facebook* untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan pertemanan biasa maupun hubungan yang lebih dekat lagi. Mengacu dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui penggunaan *facebook* yang dilatar belakangi oleh narsisme dan kebutuhan afiliasi tersebut pada remaja.

FAD (*Facebook Addiction Disorder*) merupakan bagian dari kecanduan internet (*internet addiction*). Sebuah jurnal Penelitian dari *Universiti Putra Malaysia* mengangkat judul *Facebook Addiction Among Female University Students* yang menemukan bahwa murid wanita banyak menggunakan *facebook* dengan motif antara lain: interaksi sosial, menghabiskan waktu, hiburan, persahabatan dan berkomunikasi. Sehingga motif-motif tersebut berkontribusi menjadikan murid mengalami *facebook addiction* (Sofiah *et al.*, 2011). Namun sebuah penelitian yang dilakukan para ahli dari University Georgia, Amerika, yaitu Buffardi & Campbell (2008), menyebutkan bahwa laman profil di situs jejaring sosial *facebook* bisa mengungkap narsisme seseorang (Buffardi & Campbell, 2008).

Narsisme atau Narsistik adalah perasaan superior, *extreme self-importance* dan perhatian serta cinta diri yang berlebihan (Riadi, 2021). Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa kenarsistikan seseorang bisa diwujudkan dalam *Facebook* berupa status mereka. Hasil dari survei yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa ada korelasi antara narsisme dengan *Facebook*. Korelasi tersebut bisa dilihat pada menu-menu macam seperti *Main Photo*, *View Photos*, *Status Updates* dan *Notes*. Narsisme pada *facebook* dapat ditangkap sebagai perilaku *self promotional*.

Secara umum *facebook* dikembangkan untuk untuk berafiliasi membangun relasi sosial. Hal tersebut memerlukan sebuah motivasi afiliasi dalam diri seseorang. Menurut McClelland, motivasi afiliasi adalah merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang

lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain (Rinjani & Firmanto, 2013). Untuk beberapa orang yang memiliki motivasi afiliasi, *Facebook* menawarkan sebuah gerbang untuk ratusan hubungan emosional. Dari penelitian ini mencoba mengungkapkan bahwa situs kecanduan pada jejaring sosial adalah hasil dari dorongan afiliasi. Hal ini tidak menutup kemungkinan para penggunanya untuk bisa berpura-pura agar bisa diterima oleh pengguna lainnya ataupun lebih terbuka. Oleh karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara narsisme dan motivasi afiliasi dengan *facebook addiction* dengan populasi di wilayah Indonesia. Variabel terikat dari penelitian ini adalah FAD (*Facebook Addiction Disorder*) merupakan bagian dari kecanduan internet (*internet addiction*). Salah satu kepribadian yang akan terlihat dalam perilaku *Facebook Addiction* adalah narsisme.

Kenarsistikan seseorang bisa diwujudkan dalam *facebook* berupa status mereka. Hasil dari survei yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa ada korelasi antara narsisme dengan *facebook*. Korelasi tersebut bisa dilihat di menu-menu macam seperti *Main Photo*, *View Photos*, *Status Updates*, dan *Notes*. Narsisme pada *facebook* dapat ditangkap sebagai perilaku *self promotional*.

Untuk beberapa orang yang memiliki motivasi afiliasi, *facebook* menawarkan sebuah gerbang untuk ratusan hubungan emosional. Dari penelitian ini mencoba mengungkapkan bahwa situs kecanduan pada jejaring sosial adalah hasil dari dorongan afiliasi. Hal ini tidak menutup kemungkinan para penggunanya untuk bisa berpura-pura agar bisa diterima oleh pengguna lainnya ataupun lebih terbuka.

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara narsisme dan motivasi afiliasi dengan *facebook addiction*. Pengaruh motivasi afiliasi dan kenarsistikan terhadap perilaku *facebook addiction* perlu ditelusuri lebih dalam untuk memahami secara psikologis para pengguna *facebook*

Pengguna *facebook* yang paling besar adalah kelompok usia remaja yang memiliki kesempatan akses internet yang banyak.

Subjek penelitian yang diambil adalah usia remaja antara 15-21 tahun. Hal ini berdasarkan pemikiran bahwa usia remaja adalah usia saat seseorang ingin menampilkan dirinya dan sekaligus membutuhkan adanya interaksi dengan orang lain. Alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini adalah model skala *Likert*. Data dari penyebaran skala selanjutnya akan diproses dengan teknik analisis menggunakan Regresi.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Facebook Addiction*

*Facebook Addiction Disorder* (FAD) dapat mendarah daging dan menimbulkan *self-reinforcing* melalui memperkuat, aklamasi kedekatan, keintiman, berbagi pengalaman, kreativitas bersama, dan kemampuan untuk membuat seseorang menjadi kapten yang lengkap dan total di sebuah kapal *Facebook* (Fenichel, 2009).

Menurut Walker (2013) bahwa kecanduan *facebook* berarti menghabiskan jumlah waktu yang berlebihan untuk mengakses *facebook*. Biasanya, hal tersebut mengakibatkan seseorang menggunakan *facebook* hingga mengganggu kegiatan penting dalam hidup, seperti pekerjaan, sekolah, atau hubungan dengan keluarga dan teman-teman yang nyata.

Griffiths menyatakan bahwa kecanduan internet bisa berasal platform ataupun konten Internet (Andreassen *et al.*, 2012). Young & Rogers (1998) menyatakan bahwa pecandu internet dibedakan dalam aspek-aspek yang berbeda terhadap penggunaan *online*. Dia membedakan antara ada tiga tipe pecandu internet: *excessive gaming, online sexual pre-occupation, and e-mailing/texting*.

Carlson menyatakan bahwa jaringan sosial adalah salah satu jenis aktivitas online di mana menulis pesan (*e-mailing/texting*) adalah sangat dominan. Di antara jaringan sosial, *Facebook* adalah yang paling populer, dengan lebih dari 600 juta pengguna di seluruh dunia (Andreassen *et al.*, 2012).

Penggunaan *Facebook* telah meningkat pesat, remaja berhadapan dengan bagian dari kecanduan internet yang terhubung ke media sosial. Kecanduan ini lebih banyak terlihat diantara kaum muda. Melalui penelitian ini juga ditemukan orang yang cemas dan merasa tidak aman secara sosial menggunakan *Facebook* lebih banyak, kemungkinan karena mereka merasa lebih mudah untuk berkomunikasi melalui media sosial daripada bertatap muka (Andreassen *et al.*, 2012). Perempuan lebih berisiko mengalami kecanduan *facebook*, mungkin karena sifat sosial dari *facebook*. Selain itu, penelitian ini memperlihatkan orang yang terorganisir dan lebih ambisius cenderung tidak kecanduan *facebook*. Mereka menggunakan media sosial sebagai bagian integral dari pekerjaan dan jaringan (Andreassen *et al.*, 2012).

Dijelaskan pula oleh Andreassen *et al.* (2012) jika seseorang mengalami 6 hal dibawah ini maka sudah mengalami *facebook addiction*, yaitu:

1. *Saliency*. Contoh *item-nya*: Anda menghabiskan banyak waktu untuk berpikir tentang *facebook* atau berencana menggunakan *facebook*.
2. *Tolerance*. Contoh *item-nya*: Anda merasakan dorongan untuk menggunakan *facebook* terus menerus.
3. *Mood Modification*. Contoh *item-nya*: Anda menggunakan *facebook* untuk melupakan masalah pribadi.
4. *Relapse*. Contoh *item-nya*: Anda telah mencoba untuk mengurangi penggunaan *facebook* tanpa keberhasilan.
5. *Withdrawal*. Contoh *item-nya*: Anda menjadi gelisah atau bermasalah jika
6. *Conflict*. Contoh *item-nya*: Anda menggunakan *facebook* terlalu banyak sehingga telah memiliki dampak negatif pada pekerjaan Anda.

### 2.2 Narsisme

Narsistik atau narsisme adalah merupakan suatu bentuk perilaku yang berkaitan dengan kepribadian. Seorang yang memiliki sifat narsisme yang sangat

berlebihan dapat dikatakan memiliki gangguan Kepribadian Narsistik. Maka dalam penelitian ini diperlukan kajian-kajian teori kepribadian yang relevan dengan subjek yang diteliti. Secara umum ciri-ciri orang-orang narsistik yaitu antara lain:

- 1) Superior. Superior atau paling hebat tetapi tanpa upaya yang sepadan dengan cita-cita atau kepentingannya itu,
- 2) Tak berempati, tidak mampu mengenali atau mengetahui perasaan dan kebutuhan orang lain,
- 3) Iri, sering merasa iri dengan orang lain atau yakin bahwa orang lain iri pada dirinya,
- 4) Fantasi, dipenuhi dengan fantasi tentang kesuksesan, kekuasaan, kepintaran, kecantikan atau cinta sejati,
- 5) Istimewa, menganggap diri istimewa dan selalu meminta perlakuan khusus dari orang-orang yang berada disekitarnya, meskipun itu merugikan orang lain,
- 6) Sombong dan congkak, karena merasa dirinya yang paling hebat maka tidak jarang memperlihatkan perilaku atau sikap yang congkak dan sombong (*Faktor Penyebab Dan Ciri-Ciri Sikap Narsistik*, 2013).

Menurut Hidayat *narsisme* merupakan gangguan kepribadian dan merupakan gangguan jiwa yang mempunyai prevalensi cukup tinggi, yaitu 5%-15% dan termasuk yang tidak mudah diobati. Penyebabnya diduga karena keturunan atau genetik (dijelaskan melalui penelitian terhadap 15.000 pasangan kembar, satu dan dua telur), temperamental (terkait dengan genetik atau keturunan, dapat diidentifikasi sejak masa kanak-kanak), biologik (hormon, *neurotransmitter* tertentu) dan psikodinamik (berbagai faktor psikologis) (*Faktor Penyebab Dan Ciri-Ciri Sikap Narsistik*, 2013)

Menurut Kohut diri muncul di awal kehidupansebagai suatu struktur bipolar dengan grandiosa yang tidak matang di satu kutub dan idealisasi berlebihan terhadap orang lain yang bersifat tergantung dikutub lainnya. Kegagalan untuk mengembangkan harga diri

sehat terjadi bila orang tua tidak merespons dengan baik kompetensi yang ditunjukkan anak-anak mereka; yaitu si anak tidak dihargai berdasarkan makna dirinya sendiri, namun dihargai sebagai alat untuk membangun harga diri orang tuanya. Bila orang tua merespons anaknya dengan penghargaan, kehangatan, dan empati maka mereka menumbuhkan rasa makna diri yang normal dan harga diri yang sehat pada si anak. Namun, bila orang tua memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan bukannya secara langsung menghargai anak mereka, akibatnya, menurut Kohut dapat berupa terbentuknya kepribadian narsistik (Davison & Neale, 2012).

### 2.3 Motivasi Afiliasi

Menurut McClelland, motivasi Afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain (Rinjani & Firmanto, 2013)

Menurut Papalia (2007) keinginan untuk memiliki hubungan dengan orang lain ini pada umumnya sangat besar ketika manusia berada pada tahap perkembangan remaja (Putra & Marheni, 2015). Menurut Christofides, Muise & Desmarais remaja sebagai pribadi yang sedang mengalami dinamika dalam proses mencari jati diri menuju dewasa, membutuhkan kehadiran orang lain sebagai elemen yang penting bagi perkembangan mereka (Yoseptian, 2012) Menurut Santrock pada masa remaja, seseorang memang merasa lebih senang untuk menghabiskan waktu dengan teman-teman sepermainan dan meningkatnya minat remaja terhadap relasi interpersonal (Yoseptian, 2012)

Menurut McClelland, kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan yang pemenuhannya memerlukan hubungan yang hangat dan akrab dengan orang lain. Tampak pada segi hubungan pribadi dan bekerjasama dengan orang lain, serta dicapainya persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain. Motif berafiliasi muncul karena secara riil orang mempunyai berbagai macam

kebutuhan yang harus dipenuhi apabila ingin kehidupannya berjalan terus. Seseorang menyadari bahwa dalam kehidupan sehari-harinya, dirinya menjadi perantara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuannya (Pribadi, Pratiwi, & Brotowidagdo, 2023). Woodworth dan Marquis bahwa psikologi mempelajari aktivitas-aktivitas individu, aktivitas disini aktivitas motorik, kognitif, maupun emosional (Walgito, 2010). Perilaku atau aktivitas dalam pengertian yang luas meliputi perilaku yang nampak dan juga perilaku yang tidak nampak. Motif psikologi adalah dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Remaja mempunyai dorongan atau keinginan untuk mencari pertemanan yang dilakukan dengan menggunakan fasilitas internet yang berkembang secara pesat, yaitu *facebook*. Pengguna *facebook* sudah mendunia dan paling banyak diminati oleh semua golongan terutama para remaja. Kegiatan membuka atau menulis akun status menjadi ajang yang sudah umum dikalangan remaja. Sikap seseorang yang selalu menulis akun status timbul dari motif.

Hill berpendapat munculnya dorongan yang berujud motif itu dipengaruhi oleh beberapa hal: 1). Karakteristik budaya atau kebiasaan yang sudah diyakini kebenaran sehingga motif untuk dipenuhi oleh individu; 2). Intensitas komunikasi antara individu dengan obyek atau orang lain. Semakin intensif dan bermakna dan itu merupakan kebutuhan pokok manusia maka akan dipenuhi; 3). Tingkat kesulitan atau hambatan artinya apabila tingkat kesulitan dan hambatan itu tinggi, maka kemungkinan akan tertundanya pemenuhan motif itu atau bahkan tidak akan dipenuhi; 4). Tingkat urgensi artinya tingkat kepentingan atau mendesak tidaknya motif itu dipenuhi. Semakin mendesak maka motif itu dengan cepat akan dipenuhi; 5). Kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang dalam memenuhi motif itu; 6). Kesempatan atau peluang waktu yang dimiliki seseorang untuk memenuhi motif itu; 7). Konsep diri yang dimiliki seseorang sebagai dasar dalam kehidupan

sehari-hari dan pengalaman hidup (Pribadi, Pratiwi, & Brotowidagdo, 2023).

Orang yang mempunyai motif berafiliasi tinggi akan mempunyai dorongan untuk membuat hubungan dengan orang lain, karena berkeinginan untuk disukai. Seseorang mampu untuk memunculkan motif berafiliasinya, akan muncul suatu keseimbangan perilaku pada dirinya untuk mencoba agar disukai orang lain, masing-masing orang akan mencoba untuk menyesuaikan satu dengan yang lain. Menurut McClelland, motif afiliasi pada diri seseorang memungkinkan seseorang selalu membutuhkan kehadiran orang lain karena dengan kehadiran orang lain, seseorang dapat melakukan kerja sama dan membuat kesepakatan dengan orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan. Hubungan pribadi dengan orang lain melekat dalam dirinya dan tertanam dalam pribadi yang dimanifestasikan dalam relasinya dengan orang lain (Pribadi, Pratiwi, & Brotowidagdo, 2023).

### 3 METODE PENELITIAN

Subjek yang didapatkan adalah 155 orang responden yang bersedia menjawab skala yang disebar, yaitu terdiri dari siswa di sebuah SMU di Surabaya sebanyak 103 responden, dan mahasiswa di sebuah perguruan tinggi di Surabaya sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, sehingga dengan menggunakan kriteria tersebut diperoleh 155 orang yang akan dijadikan sebagai subjek *try out* terpakai.

#### 3.1 Variabel

Variabel Terikat : *Facebook Addiction* (X1)

Variabel Bebas : Narsisme (X1)

Variabel Bebas : Motivasi Afiliasi (X2)

##### 1. Definisi Operasional

- a. FAD (*Facebook Addiction Disorder*) dalam penelitian ini adalah merupakan bagian dari kecanduan internet (*internet addiction*), yang

menggambarkan adanya dominasi perilaku dan pikiran yang tertuju pada *facebook* sehingga memodifikasi suasana hati seseorang dan meningkatkan jumlah aktivitasnya dalam mengakses *facebook*, serta mengakibatkan perasaan tidak menyenangkan ketika aktifitas mengakses *facebook* dihentikan atau tiba-tiba berkurang sehingga menyebabkan konflik dalam hubungan interpersonal. Kecanduan *facebook* dapat diartikan juga menghabiskan jumlah waktu yang berlebihan menggunakan *facebook*. Biasanya, hal tersebut mengakibatkan seseorang menggunakan *facebook* hingga mengganggu kegiatan penting dalam hidup, seperti pekerjaan, sekolah, atau hubungan dengan keluarga dan teman-teman yang nyata.

- b. Narsisme menjadi variabel bebas pada penelitian ini. Berdasarkan Kartono (1989), Narsisme atau Narsistik adalah perasaan superior, extreme self-importance dan perhatian serta cinta diri yang berlebih-lebihan. Menganggap diri sendiri paling pandai, paling hebat, paling ayu, paling berkuasa, paling segala-galanya. Dengan begitu, dia menganggap tidak perlu menenggang perasaan orang lain (Riadi, 2021)
  - c. Berdasarkan McClelland (1974), Motivasi Afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Secara umum motivasi afiliasi adalah dorongan untuk mencari teman ataupun relasi sosial (Rinjani & Firmanto, 2013).
2. Alat Pengukuran
- Skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *facebook* addiction dibuat dalam 48 pertanyaan, skala Narsisme dibuat dalam 48

pernyataan, skala motivasi afiliasi dibuat dalam 48 pernyataan. butir-butir skala dibuat dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Adapun penskoran dalam penelitian ini menggunakan model likert (Azwar, 1997). Pada *item favorable* untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Setelah melalui uji diskriminasi *item* didapatkan skala yang sah untuk *facebook addiction* tersisa 34 item, skala Narsisme tersisa 16 item, skala motivasi afiliasi tersisa 28 item.

Untuk *Facebook Addiction*, hasil reliabilitas ditunjukkan dari harga Cronbach's Alpha = 0,892 untuk 34 *item* valid. Skala Narsisme, hasil reliabilitas ditunjukkan dari harga Cronbach's Alpha = 0,750 untuk 16 *item* valid. Dan untuk Skala Motivasi Afiliasi, hasil reliabilitas ditunjukkan dari harga Cronbach's Alpha = 0,846 untuk 28 *item* valid

### 3.2 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan alasan karena pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu narsisme dan motivasi afiliasi, serta satu variabel tergantung yaitu *facebook addiction*. Jadi analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara narsisme dan motivasi afiliasi dengan *facebook addiction*.

Data yang diperoleh nantinya akan dikumpulkan dan direduksi kemudian disajikan menjadi informasi yang selanjutnya menjadi bahan untuk penarikan kesimpulan yang meliputi berbagai jenis keterangan, tabel dan perhitungan. Untuk mempermudah perhitungan maka menggunakan program SPSS versi 17. Sebelum dilaksanakan analisis data dengan Anareg dilakukanlah uji prasyarat atau uji asumsi yaitu normalitas sebaran, linieritas hubungan dan kolinieritas.

### 3.3 Uji asumsi

#### a. Normalitas Sebaran

Uji ini bertujuan untuk mengetahui semua variabel yang diukur, apakah mengikuti hukum sebaran normal (*normal distribution*) baku atau tidak. Model statistik uji normalitas sebaran menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran adalah  $p > 0,05$ , maka sebarannya dinyatakan normal, dan jika  $p < 0,05$  maka sebenarnya dinyatakan tidak normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran menggunakan bantuan program SPSS versi 17 *for Windows*, terdapat uji normalitas sebaran menunjukkan harga koefisien Z Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,808 pada  $p = 0,531$  untuk variabel Narsisme; 0,664 pada  $p = 0,770$  untuk variabel Motivasi Afiliasi dan 0,827 pada  $p = 0,502$  untuk variabel *Facebook Addiction*. Oleh karena seluruh variabel memiliki harga  $p > 0,05$ , maka seluruh variabel dinyatakan memiliki sebaran score yang NORMAL.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

	X1_ Narsisme	X2_ Afiliasi	Y_ FAD
Kolmogorov-Smirnov Z	.808	.664	.827
Asymp. Sig. (2-tailed)	.531	.770	.502

#### b. Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji linieritas hubungan dilakukan antara variabel narsisme dan motivasi afiliasi terhadap *facebook addiction*. Dalam pelaksanaan uji linieritas ini menggunakan pendekatan Analisis Varian (Anova). Kaidah yang dipakai jika  $p < 0,05$  maka hubungan linier, tetapi jika  $p > 0,05$  maka hubungan tidak linier.

Berdasarkan pada hasil uji linieritas hubungan dengan menggunakan bantuan

program SPSS versi 17 *for Windows* didapat uji linieritas hubungan antara X1 (Narsisme) dengan Y (*Facebook Addiction*) menunjukkan harga  $F = 8,638$  pada  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan antara kedua variabel memenuhi kaidah LINIERITAS hubungan.

Sementara itu, Berdasarkan pada hasil uji linieritas hubungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17 *for Windows* didapat uji linieritas hubungan antara X2 (Motivasi Afiliasi) dengan Y (*Facebook Addiction*) menunjukkan harga  $F = 1,314$  pada  $p = 0,254$  ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel TIDAK memenuhi kaidah LINIERITAS hubungan.

#### c. Uji Kolinieritas

Uji kolinieritas hubungan antar sesama variabel independen dalam penelitian ini, yakni kolinieritas antara variabel Narsisme (X1) dan variabel Motivasi Afiliasi. Kedua variabel independen ini diharapkan tidak memiliki korelasi yang tinggi di antara keduanya. Artinya di antara variabel tipe Narsisme (X1) dan variabel Motivasi Afiliasi (X2) tidak memiliki koefisien korelasi yang tinggi.

Cara yang digunakan untuk uji kolinieritas adalah dengan membandingkan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Apabila  $VIF < 2$ , berarti antar variabel X ini tidak terjadi kolinieritas.

Berdasarkan pada hasil uji kolinieritas hubungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17 *for Windows* didapat uji kolinieritas hubungan ditunjukkan dari harga VIF sebesar 1,002 yang berarti  $< 2$ . Sehingga dikatakan antar variabel X dalam penelitian ini tidak terjadi kolinieritas.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Kolinieritas Hubungan

Variable	F	P Value	Interpretasi
Narsisme (X1)	8,638	0,004	Linier

Motivasi Afiliasi (X2)	1,314	0,254	Tidak Linier
------------------------	-------	-------	--------------

### 3.4 Teknik Analisis

Berdasarkan skala yang dibuat untuk mengukur apakah responden yang tersedia termasuk mengalami *facebook addiction*. Selanjutnya di tes apakah responden yang mengalami *facebook addiction* disebabkan oleh motivasi afiliasi yang tinggi ataukah karena dapat narsisme di dalam diri responden. Terdapat juga kemungkinan bahwa responden memiliki narsisme dan motivasi afiliasi yang tinggi atau tidak keduanya.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Kolinieritas

Variable	VIF	Interprestasi
Narsisme (X1)	1,002	Tidak Terjadi Kolinieritas
Motivasi Afiliasi (X2)	1,002	Tidak Terjadi Kolinieritas

Penelitian ini bersifat korelasional yang mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada suatu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasinya.

Teknik analisis menggunakan Regresi, yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Adapun kriteria pengujian terhadap hipotesis ini menggunakan kaidah sebagai berikut :

- a. Jika  $p \leq 0.010$ , maka sangat signifikan.
- b. Jika  $p \leq 0.050$ , maka signifikan.
- c. Jika  $p > 0.050$ , maka tidak signifikan

Teknik analisis untuk uji hipotesis ini adalah dengan menggunakan model analisis Regresi Berganda. Tujuan dari penggunaan teknik ini untuk mengetahui nilai dan kuatnya hubungan antara variabel Narsisme dan variabel Motivasi Afiliasi dengan variabel *Facebook Addiction*

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penggunaan teknik uji Regresi Berganda bertujuan untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yaitu melibatkan suatu variabel bebas (*independent variable*), yang digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel terikat (*dependent variable*). Untuk itulah, pada pengujian ini peneliti memasukkan seluruh jumlah yang terdapat dalam distribusi skor jawaban yang sudah dianggap valid pada skala *Facebook Addiction* (Y) maupun pada skala Narsisme (X1) dan skala Motivasi Afiliasi (X2).

Seluruh sumber data berupa *numeric* tersebut selanjutnya diolah ke dalam teknik pengujian Regresi Berganda dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17 for Windows . Dari pengolahan data tersebut telah dihasilkan perincian sebagai berikut

1. Dari hasil penghitungan data yang didapatkan dalam proses penelitian, maka pada tahap uji hipotesis dengan menggunakan teknik Regresi Berganda, maka harga koefisien  $F = 5,207$  pada  $p = 0,006$ . Oleh karena  $p < 0,01$ , maka sekaligus menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan *Facebook Addiction*. Hal ini secara jelas menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pada tabel *Coefficients* dari oleh data menggunakan model Regresi Berganda, telah dihasilkan output sebagai berikut
  - a) Berdasarkan korelasi parsial, telah diperoleh bahwa harga *partial correlation* sebesar 0.237 pada  $p = 0,003$ , karena taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis di terima. Artinya ada hubungan positif antara narsisme dengan *facebook addiction*, semakin tinggi perilaku narsisme, akan semakin tinggi pula *facebook*

- addiction*. Maka hipotesis kedua diterima
- b) Berdasarkan korelasi parsial, telah diperoleh bahwa harga *partial correlation* sebesar 0.106 pada  $p = 0,190$ , karena taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada hubungan antara motivasi afiliasi dengan *facebook addiction*. Maka hipotesis ketiga ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada tabel  $R^2$  (R Square) telah diperoleh harga  $R^2$  sebesar 0,064, yang memberikan informasi bahwa prosentase sumbangan kedua variabel bebas (Narsisme dan Motivasi Afiliasi) terhadap variabel tergantung (*Facebook Addiction*) sebesar 6,4 %, artinya masih ada banyak variabel lain sebesar 93,6 % yang dapat mempengaruhi variabel tergantung (*Facebook Addiction*).

#### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Narsisme memiliki hubungan dengan *Facebook Addiction* terhadap remaja usia 15-21 tahun dengan responden dari remaja-remaja di Surabaya. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Buffardi & Campbell (2008), yang membuktikan bahwa laman profil di situs jejaring sosial *facebook* bisa mengungkap narsisme seseorang, yang menggunakan responden dengan batasan usia 18 s/d 23 tahun di Amerika.

Para peneliti mengatakan bahwa jumlah pesan dan postingan di halaman 130 pengguna *facebook* sangat berkorelasi dengan seberapa narsisnya mereka. Buffardi (2008), menyatakan bahwa ini setara dengan seberapa narsisnya mereka di dunia nyata. Orang yang narsis di *facebook* bisa ditandai dengan tampilan yang *glamour* pada foto diri utama mereka. Di studi terdulu, ilmuwan menemukan bahwa halaman personal Web sangat populer di kalangan kaum narsis, namun bukan berarti semua pengguna *facebook* adalah narsis. Ditemukan, bahwa orang narsis bisa jadi terlihat sangat menarik,

narsis bisa diarahkan ke hal yang positif jika ditujukan kepada kegiatan dan hal-hal yang positif, biasanya orang-orang ini tergolong kreatif.

Untuk menarik perhatian para teman-temannya di *facebook*, tak jarang mereka mem-posting ataupun meng-upload photo-photo yang dibuat sedemikian rupa menarik perhatian, agar mendapatkan balasan komentar maupun *like*.

Saat berinteraksi dengan orang lain, tentunya manusia tidak dapat menghindari untuk mengungkapkan dirinya pada orang lain. Sungguhpun mereka mencoba untuk membatasi apa yang diungkapkan, tapi tetaplah akan bercerita sedikit tentang dirinya, bahkan walaupun mereka meyakini bahwa tak akan membohongi orang tentang siapa sesungguhnya dirinya, dalam kenyataannya tetap berusaha membentuk atau mengelola kesan.

Pada saat ini, individu melakukan suatu proses dimana dia akan menseleksi dan mengontrol perilaku mereka sesuai dengan situasi dimana perilaku itu dihadirkan serta memproyeksikan pada orang lain suatu image yang diinginkannya. Manusia melakukan hal tersebut, karena ingin orang lain menyukainya.

Ketika individu dihadapkan pada sebuah sarana yang dapat digunakan untuk menampilkan dirinya, Orang akan berusaha untuk memberi kesan dengan prestasi mereka. Melebih-lebihkan tentang kemampuan diri dapat beresiko mereka dianggap sombong, dan tidak dapat dipercaya. Menyadari masalah ini, cara yang digunakan adalah tidak langsung sehingga memungkinkan orang lain sampai pada kesimpulan bahwa dia adalah orang yang penting, orang yang cantik/tampan, orang yang hebat dan sebagainya. Perilaku ini lebih tepat dikatakan sebagai promosi diri (*self-promotional*) dalam bentuk ekspresi perilaku secara narsistik.

Hubungan antara Motivasi Afiliasi dan *Facebook Addiction* dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang berarti. Hal ini mencerminkan bahwa remaja-remaja yang berada di populasi saat penelitian dilakukan, motivasi untuk hubungan pertemanan tidak

menyebabkan mereka mengalami ketergantungan pada *facebook*, sehingga penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian yang dilakukan Yoseptian (2012), yang menemukan bahwa kebutuhan afiliasi remaja dalam penelitian ini mempengaruhi keterbukaan diri mereka ketika menggunakan *facebook*. Remaja yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan semakin cenderung melakukan perilaku keterbukaan diri ketika menggunakan *facebook* melalui berbagai fiturnya. Begitu pula dengan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Pribadi, Pratiwi dan Brotowidagdo (2023) yang menunjukkan bahwa remaja memiliki dan menggunakan akun *facebook* dengan motif afiliasi terbesar adalah untuk berteman dan mencari informasi yang digunakan untuk semakin memperluas jaringan pertemanannya, sedangkan motif afiliasi terkecil adalah untuk mendapatkan perhatian orang lain (Pribadi, Pratiwi, & Brotowidagdo, 2023). Hal tersebut terjadi karena di perkiraan adanya pergeseran pola perilaku pada pengguna *facebook* untuk tidak sekedar memenuhi kebutuhan afiliasinya, tetapi lebih banyak untuk promosi diri (*self-promotional*) dalam bentuk ekspresi perilaku secara narsistik pada rata-rata subjek di dalam sample penelitian ini.

Asumsi dari peneliti bahwa pada penelitian ini telah menggunakan skala *facebook addiction*. sedangkan penelitian sebelumnya tentang motivasi afiliasi hanya sebatas penggunaan *facebook*. Maka dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa narsisme berhubungan dengan *facebook addiction*, dan motivasi afiliasi tidak berhubungan dengan *facebook addiction*.

Lebih lanjut lagi dapat disimpulkan bahwa jika subjek memiliki narsisme maka akan berpeluang besar mengalami *facebook addiction*, sedangkan subjek yang bermotivasi afiliasi tinggi tidak akan menyebabkan terjadinya *facebook addiction*.

Sumbangan efektif yang hanya 6,4% menunjukkan adanya variabel-variabel lain yang lebih berperan dalam terbentuknya perilaku adiksi pada *facebook*. Variabel lain tersebut terjadi karena ketergantungan pada

*facebook* tidak hanya sebagai sarana untuk hubungan pertemanan, tetapi sudah berkembang fungsi antara lain sebagai sarana Toko *Online*, *Pages* yang lebih banyak berperan dalam dorongan motif-motif ekonomi. Motif ekonomi akan lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi untuk berprestasi yang berhubungan erat dengan pekerjaan, ataupun mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Penggunaan *facebook* telah menjamur dan menyatu dengan kebutuhan sehari-hari. Jejaring sosial seperti *facebook* banyak digunakan sebagai sarana komunikasi dan informasi keperluan akademis untuk kalangan pelajar maupun saran untuk berbisnis online. Dampak negatif dari fasilitas di *facebook* seperti penyebaran foto-foto yang tidak sopan atau pornografi akan dipengaruhi juga oleh suatu dorongan tersendiri dalam perilaku manusia.

## 5 SIMPULAN

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan para ahli dari University Georgia, Amerika, yaitu Buffardi & Campbell (2008), menyebutkan bahwa laman profil di situs jejaring sosial *facebook* bisa mengungkap narsisme seseorang.

Ada hubungan positif yang signifikan antara variabel Narsisme dan Motivasi Afiliasi dengan variabel *Facebook Addiction*. Secara parsial variabel Narsisme memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Facebook Addiction*, tetapi variabel Motivasi Afiliasi tidak berhubungan dengan *Facebook Addiction*. Dapat disimpulkan bahwa sifat narsisme dan motivasi afiliasi pada remaja secara bersamaan mendukung terbentuknya perilaku *facebook addiction*. Jika subjek memiliki narsisme yang tinggi maka akan berpeluang besar mengalami *facebook addiction*, sedangkan subjek yang bermotivasi afiliasi tinggi tidak akan menyebabkan terjadinya *facebook addiction*. Hal ini diwakili dengan ciri-ciri perilaku yang diolah dalam penyusunan skala. Perbaikan dan penambahan penulisan item-item skala yang valid atau reliable di penelitian

selanjutnya akan lebih memperkuat validitas dan reabilitas penelitian. Adapun secara terpisah atau parsial yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa remaja mengalami *facebook addiction* bukan karena sekedar mencari teman, tetapi karena mereka lebih tertarik untuk memamerkan pribadinya atau dapat dikatakan kecenderungan untuk bersifat narsistik.

Perilaku narsisme tersebut bisa dilihat di status yang di post, foto-foto yang diunggah, maupun komentar-komentar yang disampaikan di status temannya. Narsisme pada *facebook* dapat ditangkap sebagai perilaku *self promotional*. Berdasarkan penelitian ini dilihat dari faktor geografis dan budaya antara Surabaya, Indonesia dan Georgia, Amerika, ternyata ada kesamaan reaksi psikologis terhadap *facebook* dalam bentuk narsisme.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreassen, C. S., Torbjørn, T., Brunborg, G. S., & Pallesen, S. (2012). Development of a facebook addiction scale. *Psychological Reports, 110*(2). <https://doi.org/10.2466/02.09.18.PR0.110.2.501-517>
- Buffardi, L. E., & Campbell, W. K. (2008). Narcissism and social networking web sites. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*(10), 1303-1314. <https://doi.org/10.1177/0146167208320061>
- Davison, G. C., Neale, J. M. (2012). *Psikologi abnormal edisi ke-9*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Faktor Penyebab dan Ciri-Ciri Sikap Narsistik*. (2013). Duniapsikologi.com. <http://www.duniapsikologi.com/faktor-penyebab-dan-ciri-ciri-sikap-narsistik/>
- Pribadi, A. S., Pratiwi, M. M. S., & Brotowidagdo, R. (2023). Motif afiliasi pengguna aktif facebook. *Proyeksi: Jurnal Psikologi, 6*(2), 50-57. <https://doi.org/10.30659/p.6.2.50-57>
- Putra, I. P. G. D., & Marheni, A. (2015). Hubungan Kebutuhan Afiliasi Dengan Intensitas Penggunaan Jejaring Sosial Twitter Pada Remaja Akhir. *Jurnal Psikologi Udayana, 2*(1), 48-58. <https://doi.org/10.24843/jpu.2015.v02.i01.p05>
- Riadi, M. (2021). *Narsistik (Pengertian, Aspek, Ciri, Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi)*. KAJIANPUSTAKA. <https://www.kajianpustaka.com/2021/08/narsistik.html>
- Rinjani, H., & Firmanto, A. (2013). Kebutuhan afiliasi dengan intensitas mengakses facebook pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1*(1), 76-85.
- Sofiah, S., Omar, S. Z., Bolong, J., Osman, M. N. (2011). Facebook addiction among female university students. *Revista De Administratie Publica Si Politici Sociale, 3*(7), 95.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum (Kelima)*. CV. Andi Offset.
- Walker, L. (2013). *Facebook Addiction Definition: Excessive Time on Facebook*. About.Com. <http://personalweb.about.com/od/facebookculture/g/facebook-addiction-definition.htm>
- Yoseptian. (2012). *Kebutuhan Afiliasi dan Keterbukaan Diri pada Remaja Pengguna Facebook*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Young, K. S., & Rogers, R. C. (1998). The relationship between depression and Internet addiction. *Cyberpsychology & behavior, 1*(1), 25-28. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.25>

## Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*

Karima Astari

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: karimaastari@unibi.ac.id

### Abstrak

Penilaian kinerja karyawan sangatlah penting di tempat kerja. Ini berhubungan dengan keputusan yang akan dibuat oleh perusahaan tentang produktivitas karyawannya. Fakultas X di universitas Y pun melakukan penilaian kinerja untuk para karyawannya, sama seperti yang dilakukan oleh perusahaan lain. Skala nilai dan laporan pekerjaan harian karyawan adalah metode yang digunakan oleh fakultas X di universitas Y. Kedua metode ini masih dianggap tidak efektif dalam praktek yang sebenarnya. Hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang menganggap formalitas, penilaian subyektif, kurangnya standar yang jelas dan terukur, serta umpan balik terhadap kinerja karyawan. Untuk menanggulangnya peneliti menyusun metode penilaian kinerja, yakni metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*. Metode BARS menggabungkan manfaat dari metode naratif, insiden kritis, dan skala terukur (jenis peringkat grafis) dengan membuat skala peringkat standar dengan contoh perilaku spesifik dari kinerja karyawan yang baik atau buruk. Hal ini memecahkan masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif. Masalah penilaian kinerja pada karyawan di fakultas X diselesaikan dengan menggunakan metode BARS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data model lima langkah untuk membuat penilaian kinerja BARS yang diikuti diskusi kelompok/partisipasi dari internal perusahaan yang berkompeten yang dipadukan dengan wawancara kualitatif, dan menggunakan analisis tematik untuk analisis data.

**Kata Kunci:** Penilaian kinerja, *Behaviorally Anchor Rating Scale*, karyawan.

### Abstract

*Employee performance appraisal is very important in the workplace. This relates to the decisions that will be made by the company about the productivity of its employees. Faculty X at University Y also conducts employee performance appraisals like other companies do. Grade scales and employee daily work reports are the methods used by faculty X at University Y. These methods still need to be considered effective in actual practice. This is because many employees still consider formality, subjective assessment, the need for clear and measurable standards, and feedback on employee performance. To overcome this, the researchers developed a performance appraisal method, the Behavioral Anchor Rating Scale (BARS) method. The BARS method combines the benefits of narrative methods, critical incidents, and measurable scales (a graphical rating type) by creating standardized rating scales with specific behavioral examples of good or bad employee performance. This solves the problem of evaluating employee performance which tends to be subjective. The performance appraisal problem for employees at Faculty X can be solved using the BARS method. This study uses a qualitative approach with a five-step model data collection technique to make a BARS performance assessment followed by group discussions/participation from competent internal companies combined with qualitative interviews and uses thematic analysis for data analysis.*

**Keywords:** Performance appraisal, *Behaviorally Anchor Rating Scale*, employee.

## 1 PENDAHULUAN

Universitas Y merupakan salah satu universitas yang terletak di kota Bandung yang terdiri dari delapan fakultas, salah satunya adalah fakultas X yang baru saja didirikan pada tahun 2019 lalu. Fakultas X terdiri dari tiga program studi.

Seperti universitas ataupun kampus pada umumnya, Universitas Y khususnya fakultas X yang masih dalam tahap awal tentunya ingin agar karyawannya dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh universitas. Dengan dilakukannya evaluasi penilaian dan pengukuran kinerja, maka akan memberikan gambaran pada pihak kampus seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi perihal penetapan kompensasi, pelatihan pengembangan, promosi karyawan, dan topik lainnya. Riggio (2013) menjelaskan bahwa tujuan dari penilaian kinerja salah satunya adalah dapat membuat keputusan terkait personalia seperti kenaikan gaji, promosi, demosi, mutasi, dan lain-lain. Menurut Chou (2005), suatu organisasi harus membuat sistem penilaian kinerja yang dapat secara akurat menilai seberapa baik kinerja setiap karyawan terkait dengan tugas yang diberikan. Ini akan memungkinkan *feedback* (umpan balik) tentang kinerja karyawan dan peluang untuk memperbaiki kelemahan dari kinerja mereka. Untuk itu diperlukan suatu penilaian kinerja, dimana menurut Denisi dan Smith (2014) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja individu seorang karyawan selama beberapa periode waktu. Cappelli dan Conyon (2018) juga menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses dimana *supervisor* menilai, menurut fakta, terkait kinerja pekerjaan dari *supervisee* mereka. Hasil dari proses penilaian tersebut diperkirakan memiliki konsekuensi material bagi karyawan di masa mendatang: penyesuaian gaji yang dikenal dengan istilah *merit pay*; bonus dan *after-the-fact compensation*; prospek promosi; dan juga kedisiplinan, seperti penurunan pangkat dan akhirnya pemecatan.

Perusahaan dapat memaksimalkan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sambil menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif. Namun, penilaian karyawan yang buruk akan merugikan orang tersebut dan organisasi yang mengelola karyawan tersebut. Dampak negatif tersebut akan muncul berupa keluhan-keluhan dari karyawan ataupun tuntutan dari karyawan serta motivasi karyawan yang rendah akan diiringi oleh tingkat keluar masuk yang tinggi (Kustiadi dan Ikatinasari, 2018).

Karena itu, fakultas X ingin selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam rangka melakukan *review* agar dapat membuat keputusan personalia yang objektif. Saat ini metode yang digunakan oleh fakultas X adalah skala nilai dan laporan kerja harian karyawan. fakultas X memiliki form skala penilaian karyawan yang terdiri dari 2 kategori utama yaitu disiplin dan kapabilitas. Kategori penilaian kedisiplinan karyawan terdiri dari ketepatan datang kerja, kehadiran, meninggalkan tempat kerja, pulang kerja lebih cepat, jumlah teguran, serta kehadiran dalam pertemuan terjadwal. Kategori penilaian kapabilitas karyawan terdiri dari pendidikan dan keahlian, kerjasama, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, kesesuaian dengan standar kualitas pekerjaan, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan penyelesaian masalah, serta inisiatif. Berdasarkan hasil dari wawancara awal dengan pihak terkait, penilaian kinerja tersebut dirasa kurang efektif karena lebih banyak menilai atau mengukur kuantitas dari suatu pekerjaan tiap karyawan, tetapi tidak bisa menilai atau mengukur kualitas dari pekerjaan tiap karyawan. Sehingga, keputusan personalia yang diambil menjadi tidak objektif. Dengan demikian standar penilaian yang diberikan tidak memiliki standar yang akurat. Pada pelaksanaannya pun masih ada beberapa karyawan yang menganggap bahwa penilaian kinerja tersebut merupakan formalitas semata, karena tidak adanya umpan balik kepada karyawan.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka diperlukan adanya pembenahan dalam hal penilaian kinerja karyawan di fakultas X, dimana penilai tersebut akan memiliki standar yang jelas dalam melakukan penilaian terhadap karyawan sehingga akan di peroleh karyawan yang memiliki kinerja baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas karyawan yang pastinya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Salah satu metode yang dapat digunakan dan memiliki kemiripan kondisi saat ini adalah metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). Metode BARS adalah sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk (Dessler, 2013). Berdasarkan hasil dari penelitian (Ohland *et al*, 2012) *Behaviorally Anchor Rating Scale* menunjukkan sejumlah keunggulan dibandingkan skala peringkat lain, seperti *reliability* antar penilai yang lebih besar dan *leniency error* yang lebih sedikit. Hal ini disebabkan karena metode BARS ini akurat dalam menilai perilaku kerja setiap karyawan, dan dapat mengatasi masalah yang sifatnya objektif terhadap penilaian kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat menilai sejauh mana produktifitas dan semangat kerja setiap karyawannya secara efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan metode BARS tersebut, fakultas X di universitas Y dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif dan efektif, sehingga dapat melakukan keputusan personalia yang tepat karena berdasarkan penilaian kinerja yang objektif.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

Menurut Cummings dan Worley (2015) penilaian kinerja adalah sistem umpan balik yang melibatkan evaluasi langsung kinerja individu atau kelompok kerja oleh supervisor, manajer, atau rekan kerja. Terdapat beberapa elemen umum dari sistem penilaian kinerja. Ada lima macam elemen pada sistem

penilaian kinerja, yaitu *purpose*, *appraiser*, *role of appraisee*, *measurement* dan *timing*.

*Purpose*. Adalah tujuan. Penilaian kinerja dilakukan untuk berbagai tujuan, termasuk tindakan afirmatif, keputusan gaji dan promosi, serta perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (Cummings & Worley, 2015). Karena setiap tujuan dapat menentukan kinerja apa yang relevan dan bagaimana karyawan harus diukur, yang sering digunakan adalah sistem penilaian secara terpisah. Misalnya, metode penilaian untuk tujuan pembayaran atau gaji seringkali berbeda dari sistem yang menilai pengembangan atau promosi karyawan. Karyawan juga memiliki berbagai alasan untuk menginginkan penilaian, seperti menerima umpan balik untuk keputusan karier, mendapatkan kenaikan gaji, dan dipromosikan. Daripada mencoba memenuhi berbagai tujuan ini dengan beberapa sistem penilaian standar, pendekatan penilaian baru dapat lebih disesuaikan untuk menyeimbangkan berbagai kebutuhan organisasi dan karyawan (Cummings & Worley, 2015).

*Appraiser*. Adalah peran penilai. Secara tradisional, penilaian kinerja dilakukan dengan secara aktif melibatkan penilai, rekan kerja, dan manajer dalam menilai tujuan penilaian pada saat penilaian dilakukan dan menyesuaikan proses agar sesuai dengan tujuan tersebut. Dengan demikian, pada satu waktu proses penilaian mungkin berfokus pada keputusan gaji, waktu lain pada pengembangan karyawan, dan lain waktu lagi pada promosi karyawan. Melibatkan semua peserta yang relevan secara aktif dapat meningkatkan kemungkinan bahwa tujuan penilaian akan diidentifikasi dan dipahami dengan benar dan bahwa metode penilaian yang sesuai akan diterapkan. Namun, metode baru cenderung memperluas peran penilai di luar manajer untuk memasukkan beberapa penilai, seperti rekan kerja, dan bawahan langsung dan orang lain yang memiliki eksposur langsung ke kinerja manajer atau karyawan (Cummings & Worley, 2015).

*Role of appraisee*. Adalah karyawan yang dinilai. Secara tradisional, karyawan

hanyalah penerima umpan balik. Penilai secara sepihak mengisi formulir tentang kinerja pada dimensi yang telah ditentukan, biasanya ciri-ciri kepribadian, seperti inisiatif atau kepedulian terhadap kualitas, dan mempresentasikan isinya kepada karyawan yang dinilai. Pendekatan yang lebih baru secara aktif melibatkan penilaian di semua fase proses penilaian. Penilai bergabung dengan atasan dan personel staf dalam mengumpulkan data tentang kinerja dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Keterlibatan aktif ini meningkatkan kemungkinan bahwa konten penilaian kinerja akan mencakup pandangan, kebutuhan, dan kriteria karyawan, bersama dengan pandangan organisasi. Peran baru bagi karyawan ini dapat meningkatkan penerimaan dan pemahaman mereka tentang proses umpan balik (Cummings & Worley, 2015).

*Measurement.* Adalah pengukuran yang digunakan dalam penilaian kinerja. Pengukuran kinerja biasanya menjadi sumber dari banyak masalah dalam penilaian karena dipandang subjektif. Secara tradisional, evaluasi kinerja difokuskan pada penggunaan yang konsisten dari sifat atau perilaku yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk meningkatkan konsistensi dan validitas pengukuran, pelatihan yang cukup digunakan untuk membantu penilai (supervisor) membuat penilaian yang valid. Perhatian terhadap validitas ini sebagian besar berasal dari uji hukum sistem penilaian kinerja dan mengarahkan organisasi untuk mengembangkan pendekatan pengukuran, seperti behaviorally anchor rating scale (BARS) dan variannya. Dalam pendekatan yang lebih baru, validitas bukan hanya masalah hukum atau metodologis tetapi juga masalah sosial; semua peserta yang sesuai dilibatkan dalam merundingkan cara-cara yang dapat diterima untuk mengukur dan menilai kinerja. Peningkatan partisipasi dalam penetapan tujuan adalah bagian dari pendekatan baru ini. Semua peserta dilatih tentang metode mengukur dan menilai kinerja. Karena berfokus pada ukuran obyektif dan subyektif dari kinerja, proses

penilaian menjadi lebih dipahami, diterima, dan akurat (Cummings & Worley, 2015).

*Timing.* Adalah waktu pelaksanaan penilaian kinerja karyawan. Waktu penilaian kinerja secara tradisional ditentukan oleh manajer atau personel staf dan didasarkan pada kriteria administratif, seperti keputusan gaji tahunan. Pendekatan yang lebih baru meningkatkan frekuensi umpan balik. Meskipun mungkin tidak praktis untuk meningkatkan jumlah penilaian formal, frekuensi umpan balik informal dapat meningkat, terutama ketika tujuan strategis berubah atau ketika teknologinya sangat tidak pasti. Dalam situasi tersebut, umpan balik kinerja yang sering diperlukan untuk adaptasi yang tepat dalam perilaku kerja. Pendekatan penilaian yang lebih baru meningkatkan ketepatan waktu umpan balik dan memberi karyawan lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka (Cummings & Worley, 2015).

Pendapat Dessler (2013) penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “*Performance appraisal means evaluating an employee’s current and / or past performance relative to his / her performance standards*”. Selain definisi penilaian kinerja Dessler (2013) mengemukakan bahwa “*Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies.*”. Pendapat lainnya disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2006) sebagai berikut “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah serangkaian aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai kinerja dari seorang karyawan, dengan cara membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan disertai umpan balik dalam rangka pengembangan karyawan.

Terdapat beberapa alasan bagi perusahaan kenapa harus melakukan penilaian

kinerja, menurut Dessler (2013) alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
2. Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.
3. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.
4. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.

## 2.1 Metode-metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2013), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara

memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kerjanya.

## 2.2 Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah *Behaviorally Anchor Rating Scales* (BARS). Metode ini merupakan metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan kelebihan dari metode naratif, kejadian kritis, dan skala

terukur (jenis peringkat grafis) dengan membuat standar sebuah skala peringkat dengan contoh perilaku khusus dari prestasi yang baik atau buruk (Dessler, 2014). Metode BARS mendefinisikan perilaku pekerjaan yang pasti, dapat diamati, dan dapat diukur. Contoh dari perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan dimensi kinerja ditemukan dengan meminta pihak perusahaan untuk memberikan penjelasan spesifik dari perilaku karyawan yang dapat dikatakan sebagai perilaku efektif dan tidak efektif. Kemudian contoh perilaku ini diterjemahkan ke dalam seperangkat dimensi kinerja dimana setiap dimensi kinerja memiliki tingkat atau skala yang beragam. Hasil dari proses ini merupakan perilaku karyawan, misalnya antisipasi, merencanakan, menjalankan, memecahkan masalah, melaksanakan perintah, dan menangani situasi darurat. Metode ini dinyatakan mempunyai penilaian yang lebih baik dan lebih sesuai dibandingkan metode lainnya. Meskipun metode BARS ini menyita waktu yang lebih banyak dibanding metode lain. Dalam pengembangan metode BARS ini, secara umum dibutuhkan 5 langkah yaitu (Dessler, 2013):

1. Tentukan *critical incident* dengan menanyakan kepada orang yang mengerti pekerjaan tersebut (pekerja tertentu atau *supervisor*) untuk mendeskripsikan ilustrasi spesifik dari kinerja yang efektif dan tidak efektif.
2. Tentukan dimensi kinerja. Buat pembagian *cluster* berdasarkan *critical incident* yang telah ditentukan.
3. Alokasikan kembali *critical incidents*. Kelompok lain yang juga mengerti pekerjaan tertentu kemudian mengalokasikan kembali *critical incidents* ini dari awal. Mereka dapat mengetahui definisi *cluster* serta *critical incidents*, kemudian *critical incidents* tersebut akan dialokasikan ke dalam *cluster* yang menurut mereka paling sesuai.
4. Berikan skala untuk *critical incidents*. Memberikan peringkat untuk *critical incidents* berdasarkan perilaku yang menunjukkan efektif atau tidak efektif.

5. Tentukan instrumen final. Pilih sekitar lima hingga sepuluh *critical incidents* sebagai *anchor* perilaku untuk dimensi kerja.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan metode BARS memiliki beberapa keunggulan sebagai berikut (Dessler, 2013):

1. Ukuran yang lebih akurat. Orang yang mengetahui pekerjaan dan mengetahui persyaratan pekerjaan tersebut lebih baik daripada orang lain yang dapat mengembangkan metode BARS. Hal ini dapat menghasilkan sebuah ukuran prestasi kinerja yang lebih akurat.
2. Standar yang lebih jelas. Skala yang dibuat berdasarkan kejadian kritis dapat mengilustrasikan performansi seperti apa yang disebut superior, rata-rata, dan seterusnya.
3. Umpan balik. Kejadian kritis memberikan kemudahan untuk menjelaskan peringkat kepada orang yang dinilai.
4. Dimensi independen. Metode ini mengelompokkan kejadian kritis secara sistematis ke dalam beberapa dimensi kinerja sehingga membuat dimensi kinerja independen satu sama lain.
5. Konsistensi. Metode BARS dapat dikatakan konsisten dan dapat diandalkan.

Hasil penelitian Ohland *et al.* (2005) juga menambah pengetahuan tentang penilaian kinerja dalam suatu tim, dan menunjukkan bahwa dengan menggunakan instrumen *behavioral anchor*, penilaian kinerja lebih efektif dari pada menggunakan instrumen lain. Skala BARS menunjukan sejumlah keunggulan dibandingkan skala peringkat lain, seperti *reliability* antar penilai yang lebih besar dan *leniency error* yang lebih sedikit (Ohland *et al.*, 2012).

Devcich *et al.* (2016) juga mengembangkan BARS (WHOBARS) untuk menilai administrasi SSC (*Surgical Safety Checklist*) secara komprehensif dengan validitas konten yang kuat dan untuk memulai evaluasi reliabel dan validitas instrumen dengan mencari bukti tentang konsistensi

internal, reliabel antar-penilai, dan kapasitasnya untuk membedakan antara berbagai tingkat kinerja. Hasilnya WHOBARS memiliki potensi yang cukup besar untuk menginformasikan inisiatif untuk meningkatkan efektivitas penggunaan SSC dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, WHOBARS berpotensi membantu mewujudkan potensi penuh SSC untuk meningkatkan hasil bagi pasien.

Penelitian Martin-Raugh *et al.* (2016) juga mengembangkan *behaviorally anchored rating scales* (BARS) untuk mengukur praktik pengajaran, dan membandingkannya dengan *Framework for Teaching* yang sudah ada (FfT; Danielson, 2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun penilai tampaknya memiliki preferensi untuk FfT daripada BARS, beberapa penilai memberi reaksi yang lebih baik terhadap BARS. Dengan nilai potensial penggunaan BARS untuk observasi guru yang mendukung, misalnya, pengembangan profesional, karena jangkar perilaku atau *behavioral anchors* dapat digunakan untuk memberikan umpan balik yang konkret dan spesifik.

### 3 METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode-metode untuk mengeksplorasi, memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2012).

Populasi sasaran terdiri dari karyawan non-dosen di fakultas X. Namun, populasi penelitian yang memenuhi syarat termasuk semua karyawan yang telah bekerja di institusi setidaknya selama dua tahun berturut-turut. Karena kebutuhan akan informasi khusus, beberapa bagian karyawan secara sengaja diambil sampelnya, yang terdiri dari karyawan yang telah berpartisipasi dalam proses penilaian kinerja setidaknya selama dua tahun. Hal ini karena teknik *purposive sampling* memungkinkan untuk pemilihan subjek yang lebih mungkin memberikan

informasi yang tepat untuk penelitian (Osuala, 2005).

Partisipan yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan di fakultas X, yang dianggap memahami masalah dalam penelitian, terdiri dari:

1. Wakil Dekan II
2. Kepala Bagian Tata Usaha
3. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Program Studi

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara kualitatif yang dipadukan dengan model lima langkah penyusunan penilaian kinerja BARS yang dikemukakan oleh Dessler (2013). Wawancara kualitatif memiliki daya tarik yang sangat besar sebagai metode pengumpulan data kualitatif (Howitt, 2016). Wawancara kualitatif merupakan pendekatan pola dasar pengumpulan data baik dalam penelitian kualitatif maupun penelitian secara umum (Howitt, 2016). Wawancara kualitatif secara khas melibatkan pertanyaan dan penyelidikan oleh pewawancara yang dirancang untuk mendorong orang yang diwawancarai untuk berbicara secara bebas dan ekstensif tentang topik yang ditentukan oleh peneliti (Howitt, 2016). Adapun tahapan pengambilan data dalam penyusunan penilaian kinerja BARS sebagai berikut:

1. Menemukan atau memunculkan *critical incident*. Meminta penjelasan dengan melakukan wawancara kepada para partisipan dan pihak-pihak terkait yang dianggap memahami masalah dalam penelitian ini, tentang uraian tugas karyawan yang akan menjadi dimensi jabatan untuk mengarah pada kinerja yang efektif/tidak efektif.
2. Mengembangkan dimensi kinerja. Mengelompokkan tugas, kompetensi ke dalam dimensi kinerja, kemudian masing-masing dimensi diuraikan pada definisi perilaku yang jelas.
3. Mengalokasi ulang tugas-tugas. Hasil pembuatan dimensi perilaku kemudian didiskusikan dengan para partisipan dan pihak-pihak terkait yang dianggap memahami masalah dalam penelitian ini,

dan meminta umpan balik serta membuat dimensi menjadi uraian perilaku.

4. Membuat skala dari tugas-tugas kemudian membuat *rating* yang disepakati bersama dan membuat uraian dimensi menjadi jelas dan mudah dinilai.
5. Pengembangan akhir alat ukur. Sebagai langkah akhir dimensi yang sudah diuraikan menggunakan *behavioral anchor* pada setiap dimensi secara tepat dan jelas, disesuaikan dengan skala.

Sebagai pengumpulan data tambahan, peneliti melakukan studi literatur dengan mempelajari buku-buku literatur, jurnal dan karya tulis ilmiah terdahulu yang membahas mengenai penilaian kinerja karyawan, dan sumber bacaan lainnya yang menjadi landasan teori. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data dan informasi lainnya, seperti: peraturan perusahaan, struktur organisasi, visi misi, *job description* karyawan dan penilain kinerja karyawan yang saat ini sedang berjalan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik. Analisis tematik adalah analisis tentang tema utama yang dapat ditemukan dalam wawancara dan data kualitatif lainnya (Howitt, 2016). Sederhananya, data diperiksa untuk mengidentifikasi tema yang relatif luas yang merangkum isi data. Analisis tematik sering mengacu pada tema yang “muncul” dari data. Tema-tema ini disatukan dalam sebuah laporan dengan kutipan ilustratif atau kutipan dari transkrip untuk setiap tema. Selama beberapa tema disarankan dan beberapa kutipan ilustratif ditemukan, tugas analisis selesai (Howitt, 2016). Pedoman yang diberikan Braun dan Clarke (2006) dalam Howitt (2016) adalah pendekatan sistematis terbaik yang tersedia untuk analisis tematik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengenalan data. Pada tahap awal ini, peneliti menjadi akrab dengan detail transkrip atau teks lain yang akan digunakan.
2. Pembuatan kode awal. Pada prinsip bahwa tingkat upaya analitik yang lebih tinggi mengarah pada penelitian yang lebih baik, langkah awal analisis formal

dalam analisis tematik adalah pengkodean data baris demi baris.

3. Cari tema berdasarkan pengkodean awal. Urutannya adalah membaca teks secara teliti, menghasilkan kode untuk setiap baris atau kelompok baris teks, dan kemudian mengubah kode ini menjadi tema.
4. *Review* tema. Proses pengembangan serangkaian tema tentatif yang membantu untuk memahami data.
5. Definisi dan pelabelan tema. Akurasi dan presisi adalah semboyan dari setiap penelitian akademis. Tidak mungkin seorang peneliti dapat mendefinisikan dan memberi label tema yang muncul dalam penelitian mereka tanpa siap untuk mempertimbangkan kembali dan menyempurnakan analisis di semua tahap.
6. Penulisan laporan. Laporan dapat berupa disertasi atau artikel untuk jurnal penelitian yang merupakan gambaran yang cukup rinci tentang tahapan penelitian. Penulisan laporan dapat diartikan sebagai tahap akhir dari analisis data yaitu, tahap di mana peneliti mungkin harus memperbaiki dan mengubah analisis sehubungan dengan masalah yang muncul selama proses penulisan.

#### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengingat masih belum sempurnanya penilaian kinerja yang selama ini diterapkan oleh Fakultas X di Universitas Y tentu saja hal ini menuntut Fakultas X melakukan sebuah pembenahan terhadap metode penilaian kinerjanya. Berdasarkan *gap* yang telah dianalisis sebelumnya, maka peneliti menyarankan untuk menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* untuk menilai dimensi perilaku kerja karyawan.

Form penilai kinerja yang saat ini digunakan di Fakultas X memiliki 2 aspek utama yaitu:

1. Aspek Kedisiplinan
2. Aspek Kapabilitas

Tabel 1. Form Penilaian kinerja di Fakultas X.

NO	URAIAN	SCORE MIN	KET
<b>a. Aspek Disiplin</b>			
1	Ketepatan datang kerja	3	
2	Kehadiran	3	
3	Meninggalkan tempat kerja	3	
4	Pulang kerja lebih cepat	3	
5	Jumlah teguran	3	
6	Kehadiran dalam pertemuan terjadwal	3	
<b>b. Aspek Kapabilitas</b>			
7	Pendidikan dan Keahlian	3	
8	Kerjasama	3	
9	Ketepatan waktu menjalankan tugas	3	
10	Kesesuaian dengan standar kualitas pekerjaan	3	

Pada form penilaian kinerja karyawan di atas *range* penilai tidak terlihat sehingga bobot untuk penilaian kinerja karyawan menjadi tidak jelas dan untuk indikator pembobotannya tidak ada. Namun, sulit untuk mengubah penilaian kinerja yang ada secara keseluruhan, sehingga peneliti bersama pihak Fakultas X mengusulkan untuk mengembangkan aspek-aspek yang sudah ada. Dengan metode BARS kita akan melakukan perumusan rating untuk setiap kriteria penilaian karyawan. Untuk perumusan dengan metode BARS ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perumusan Penilaian dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Aspek	Rating	Anchor
<b>Disiplin</b>	5	Memiliki tingkat 0% absensi, secara konsisten hadir tepat waktu, tidak pernah

Aspek	Rating	Anchor
		meninggalkan tempat kerja atau pulang kerja lebih cepat
	4	Memiliki tingkat absensi < 5%, dan selalu hadir tepat waktu
	3	Selalu hadir namun pernah terlambat dan absen di beberapa kondisi yang bisa diberi toleransi
	2	Tingkat absensi > 10% dan terkadang datang terlambat
	1	Selalu datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas
	<b>Kerjasama</b>	5
4		Memahami tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya serta bersedia mempertimbangkan usulan dari orang lain
3		Mengetahui garis besar tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya dan sesekali harus diyakinkan terlebih dahulu untuk menyesuaikan pendapatannya

Aspek	Rating	Anchor
	2	Enggan menerima keputusan bersama apabila bertentangan dengan pendapatnya serta tidak mengetahui secara pasti tugas orang lain yang berhubungan dengannya
	1	Sama sekali tidak mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak dan tak mampu menghargai pendapat orang lain
<b>Tanggung Jawab</b>	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta hasil sesuai dengan instruksi pimpinan
	4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tugas tepat waktu meski kadang-kadang melakukan kesalahan
	3	Mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang diinstruksikan
	2	Mengerjakan tugas namun sering terlambat menyelesaikan dan banyak ditemui kesalahan

Aspek	Rating	Anchor
	1	Sering tidak mengerjakan tugas yang diinstruksikan
<b>Inisiatif</b>	5	Dalam keadaan yang mendesak, tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan mampu mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, tetapi tidak bertentangan dengan kebijakan umum perusahaan
	4	Di tengah keadaan yang genting, mempertimbangkan terlebih dahulu keputusan yang akan diambil atau tindakan yang akan dilakukan dalam melaksanakan tugas
	3	Menunggu petunjuk atau perintah dari atasan dalam mengambil keputusan atau tindakan yang akan dilakukan di tengah keadaan yang mendesak
	2	Panik ketika dituntut untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas di tengah keadaan yang mendesak
	1	Apatis

Aspek disiplin pada rekomendasi format BARS di atas berdasarkan uraian yang disederhanakan dari aspek kedisiplinan pada format penilaian kinerja fakultas X.

Aspek kapabilitas yang dipahami untuk menilai kemampuan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dan Coulter (2004) tingkat kerja karyawan akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sehingga, ada aspek Pendidikan dan keahlian dalam format penilaian kinerja. Tujuan lain dengan adanya aspek Pendidikan dan keahlian ini juga untuk memotivasi karyawan yang sudah lama bekerja di universitas X untuk dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi, yang dapat membantu untuk promosi jabatan. Namun, kurang pas jika aspek tersebut termasuk ke dalam penilaian kinerja, karena tingkat pendidikan tidak dapat diukur dan dinilai. Karena hal tersebut, aspek pendidikan dan keahlian dihilangkan.

Kerjasama yang dipahami oleh pihak fakultas X adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi, berkomunikasi dan berempati dengan sesama pegawai lainnya. Merumuskan aspek kerjasama tersebut berdasarkan pengertian *teamwork* atau kerjasama tim yaitu proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut diuraikan ke dalam lima *anchor* perilaku yang cocok untuk format penilaian kinerja BARS.

Untuk aspek ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan aspek kesesuaian dengan standar kualitas pekerjaan diuraikan lebih sederhana ke dalam aspek tanggung jawab.

Hasil wawancara kepada pihak fakultas X, ditemukan bahwa pada beberapa unit kerja, karyawan hanya mengerjakan tugas yang diinstruksikan saja. Kurang adanya inisiatif pada karyawan di beberapa unit kerja. Karyawan selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengerjakan pekerjaannya, serta jarang dapat mengambil keputusan dalam keadaan yang mendesak, selalu menunggu keputusan dari atasan. Berdasarkan hal tersebut, aspek inisiatif menjadi salah satu aspek yang penting dalam penilaian kinerja, sehingga peneliti bersama pihak fakultas X mengusulkan penambahan aspek inisiatif dalam penilaian kinerja. Sesuai dengan pendapat Riggio (2013) bahwa terdapat beberapa aspek dari prestasi kerja seperti kualitas kerja, inisiatif pekerja, dan upaya kerja (Riggio, 2013). Inisiatif individu sendiri merupakan karyawan yang secara sukarela mengambil tugas tambahan; menjadi sangat kreatif dan inovatif dalam pekerjaan seseorang; mendorong orang lain untuk melakukan yang terbaik; melampaui panggilan tugas (Riggio, 2013). Selain itu, alih-alih mengeluh tentang bagaimana karyawan tidak dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi, karyawan perlu mengambil inisiatif untuk menjadi sukarelawan untuk berpartisipasi dalam komite atau proyek kelompok (Aamodt, 2010). Aamodt (2010) berpendapat bahwa daripada menunggu instruksi dan orang memberi tahu apa yang harus dilakukan, buatlah rencana sendiri. Tunjukkan inisiatif, mencoba pecahkan masalah, buat saran. Jangan takut mengambil risiko, dan jangan takut membuat kesalahan.

#### 4.1 Penilai Penilaian Kinerja

Ditemukan bahwa peran penilai dalam penilaian kinerja karyawan tenaga pendidikan di fakultas X hanya dilakukan oleh manajer pusat yaitu Kepala Bagian Tata Usaha. Dimana Kepala Bagian Tata Usaha menilai seluruh karyawan dari tiap jurusan dan tiap unit kerja. Dengan kata lain, tidak ada penilaian kinerja yang berasal dari atasan langsung pada tiap unit kerja. Sedangkan

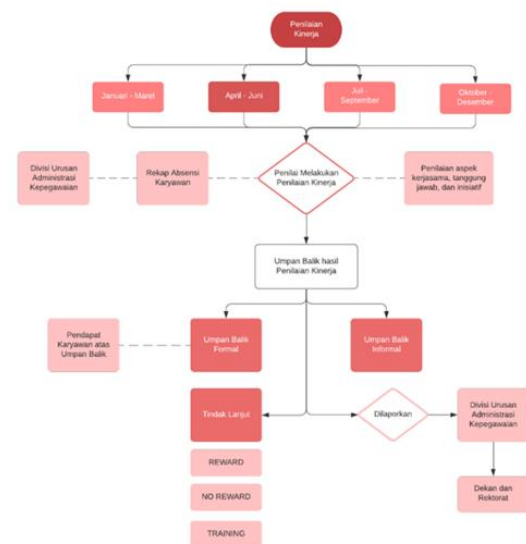
menurut Cummings dan Worley (2015), peran penilai tidak hanya dari manajer pusat saja tetapi bisa dari rekan kerja, bawahan langsung, atau seseorang yang memiliki eksposur langsung kepada karyawan yang sering disebut sebagai atasan langsung.

Berdasarkan hal tersebut, diusulkan penambahan peran penilai dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kepala Bagian Tata Usaha
2. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Program Studi 1
3. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Program Studi 2
4. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Program Studi 3

#### 4.2 Prosedur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja akan dilakukan selama 3 bulan sekali. Pada bulan Januari-Maret, April-Juni, Juli-September, dan Oktober-Desember yang akhirnya direkap selama 1 tahun. Dalam penilaian aspek disiplin, para penilai meminta laporan rekap absen karyawan selama 3 bulan dari Divisi Urusan Administrasi Kepegawaian. Selanjutnya, para penilai menilai aspek kerjasama, tanggung jawab, serta inisiatif setiap karyawan dalam bekerja. Lalu, hasil dari penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada setiap karyawan. Karyawan berhak mengemukakan pendapat terkait dengan hasil dari penilaian kinerjanya. Setelah itu, oleh para penilai dilaporkan kepada Divisi Urusan Administrasi Kepegawaian untuk diberikan kepada pimpinan dan kepada rektorat. Serta tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja yaitu karyawan mendapatkan *reward* atau *training*, dan tidak mendapatkan *reward*. Untuk mempermudah prosedur ini, Gambar 1 adalah jalannya prosedur penilaian kinerja.



Gambar 1. Prosedur atau Langkah-langkah Penilaian Kinerja

#### 4.3 Umpan Balik Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja melibatkan lebih dari sekedar proses evaluasi dan penilaian kinerja pekerja. Penilaian kinerja yang baik harus terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah penilaian kinerja, atau cara mengukur kinerja pekerja untuk membuat keputusan personel. Bagian kedua adalah umpan balik kinerja, yaitu proses memberikan informasi kepada seorang pekerja mengenai tingkat kinerja dengan saran untuk meningkatkan kinerja di masa depan (Boswell & Boudreau, 2002) dalam Riggio (2013). Umpan balik kinerja biasanya terjadi dalam konteks wawancara penilaian kinerja. Di sini, supervisor biasanya duduk bertatap muka dengan pekerja dan memberikan analisis terperinci tentang kinerja pekerja, memberikan kritik dan saran yang positif dan konstruktif serta pedoman untuk perbaikan (Riggio, 2013). Berikut terdapat panduan untuk umpan balik kinerja yang efektif (Riggio, 2013):

1. Umpan balik harus deskriptif daripada evaluatif.
2. Umpan balik harus spesifik daripada umum.
3. Umpan balik harus tepat, dengan mempertimbangkan kebutuhan pemberi kerja, pekerja, dan situasi.

4. Umpan balik harus diarahkan ke perilaku di mana pekerja dapat melakukan sesuatu atau dapat diubah.
5. Umpan balik harus diatur waktunya dengan tepat. Umpan balik yang lebih cepat biasanya lebih efektif.
6. Umpan balik harus jujur daripada manipulatif atau mementingkan diri sendiri.
7. Umpan balik harus dipahami oleh kedua belah pihak. Jika perlu, masukan tambahan harus dicari untuk meningkatkan dan memperjelas proses umpan balik.
8. Umpan balik harus proaktif dan koaktif. Ketika perubahan dalam perilaku masa lalu diperlukan, arahan khusus untuk perubahan harus diberikan. Kedua belah pihak harus menyetujui perlunya perubahan dan pemulihannya.
9. Umpan balik tidak boleh digunakan sebagai kesempatan untuk mengkritik atau mencari kesalahan pekerja. Ini harus menjadi proses alami dalam hubungan atasan-bawahan yang sedang berlangsung.

Panduan di atas dapat membantu dalam bagaimana memberikan serta menyampaikan umpan balik yang lebih efektif kepada karyawan. Waktu dalam pemberian umpan balik dibagi menjadi dua yaitu:

1. Secara Formal, yaitu umpan balik dari hasil penilaian kinerja diberikan dan disampaikan secara periodik, per-tiga bulan sekali.
2. Secara Informal, yaitu umpan balik yang dapat diberikan dan disampaikan kapan saja kepada karyawan.

Setelah mendapatkan umpan balik, karyawan juga diberi kesempatan untuk memberikan pendapat seperti keberatan dan lainnya terkait dengan hasil penilaian kerjanya.

## 5 SIMPULAN

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada Fakultas X di Universitas Y selama ini menggunakan metode skala nilai. Pada kenyataannya, penilaian kinerja

karyawan yang selama ini dilakukan memiliki *gap* di mana tidak ada standar yang jelas dan terukur, tidak ada umpan balik atas capaian kinerja karyawan, kental akan unsur formalitas, cenderung subjektif, sehingga menyulitkan untuk menilai karyawan, serta penilaian kinerja karyawan yang dilakukan Fakultas X selama ini hanya dilakukan oleh manajer pusat yaitu Kepala Bagian Tata Usaha, dengan kata lain tidak ada penilaian dari atasan langsung. Penilaian kinerja karyawan yang efektif tentu saja harus bersifat objektif, kemudian memiliki standar yang jelas dan terukur, serta diakhiri dengan pemberian umpan balik atas capaian kinerja kerja karyawan. Untuk mengatasi *gap* yang terjadi pada penilaian kinerja karyawan ini, maka peneliti mengusulkan untuk menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*.

Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* diharapkan menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan Fakultas X akan metode penilaian kinerja karyawan yang sifatnya lebih objektif. Hal ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan Fakultas X akan penilaian kinerja karyawan yang memiliki standar dan umpan balik. Dengan menggunakan metode ini diharapkan bisa mengatasi *gap* yang terjadi pada penilaian kinerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh Fakultas X di Universitas Y.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (Sixth Ed.). Cengage Learning.
- Cappelli, P., & Conyon, M. J. (2018). What Do Performance Appraisals Do? *Industrial and Labor Relations Review*, 71(1), 88-116
- Chou, B. K. (2005). Implementing the reform of performance appraisal in China's civil service. *China Information*, 19(1), 39-65.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating*

- quantitative and qualitative research 4<sup>th</sup>*. Pearson Education.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development & Change* (10th Edition). CENGAGE Learning.
- Denisi, A., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127-179.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management, 13<sup>th</sup> Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management, 3<sup>th</sup> Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Devcich, D. A., Weller, J., Mitchell, S. J., McLaughlin, S., Barker, L., Rudolph, J. W., Raemer, D. B., Zammert, M., Singer, S. J., Torrie, J., Frampton, C. M. A., & Merry, A. F. (2016). A behaviourally anchored rating scale for evaluating the use of the WHO surgical safety checklist: Development and initial evaluation of the WHOBARS. *BMJ Quality and Safety*, 25(10), 778–786.
- Howitt, D. (2016). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology, Third Edition*. Pearson Education, Inc.
- Kustiadi, O. & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*. 1(1), 68-78.
- Martin-Raugh, M., Tannenbaum, R. J., Tocci, C. M., & Reese, C. (2016). Behaviorally anchored rating scales: An application for evaluating teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 59, 414–419.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Ohland, M. W., Layton, R. A., Loughry, M. L., & Yuhasz, A. G. (2005). Effects of behavioral anchors on peer evaluation reliability. *Journal of Engineering Education*, 94(3), 319–326.
- Ohland, M. W., Loughry, M. L., Woehr, D. J., Bullard, L. G., Felder, R. M., Finelli, C. J., Layton, R. A., Pomeranz, H. R., & Schmucker, D. G. (2012). The comprehensive assessment of team member effectiveness: development of a behaviorally anchored rating scale for self and peer evaluation. *Academy of Management Learning and Education*, 11(4), 609–630.
- Osuala, E. C. (2005). *Introduction to research methodology*. Onitsha: African First Publishing Ltd.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology Sixth Edition Consulting Editor*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2004). *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Ketujuh. Jilid 1*. PT Indeks Group Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior 14th Editon*. Pearson Education, Inc.

## Menghadapi Tantangan Akademik di Pendidikan Tinggi dengan *Self-Compassion*

Rina Ruth Polla

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: rinaruth@unibi.ac.id

### Abstrak

Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin tinggi pula tantangan akademik yang dihadapi. Hal ini dialami oleh mahasiswa Magister Profesi Psikologi yang menghadapi tuntutan tinggi dalam studinya. Praktik kerja yang menjadi bagian dari kurikulum mewajibkan mereka untuk menempuh mata kuliah Praktek Kerja Profesi Psikologi (PKPP) selama 3 semester. Saat dihadapkan pada kesulitan akademik, mahasiswa juga harus memiliki daya tahan untuk melewati dan mengatasinya, oleh karena itu mahasiswa memerlukan *self-compassion*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur *Self-compassion scale* dari Neff, terdiri dari 26 item, dan telah divalidasi oleh peneliti serta telah diakui setara dengan alat ukur aslinya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif dengan teknik survei pada 20 mahasiswa Magister Profesi Psikologi yang sedang menempuh mata kuliah PKPP. Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan gambaran mengenai derajat dan dinamika komponen-komponen *self-compassion* pada diri mahasiswa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa sebanyak 60% mahasiswa memiliki interkorelasi komponen *self-compassion* yang rendah dan 40% memiliki interkorelasi komponen *self-compassion* yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Magister Profesi Psikologi yang sedang menempuh mata kuliah PKPP memiliki derajat *self-compassion* yang rendah.

**Kata Kunci:** *Self-compassion, self-kindness, common humanity, mindfulness.*

### Abstract

*The higher the level of education, the higher the academic challenges faced. This is experienced by students of the Professional Masters in Psychology who face high demands in their studies. Work practice which is part of the recognition of their obligation to take the Psychology Professional Work Practice (PKPP) course for 3 semesters. When facing academic difficulties, students must also have the endurance to go through and overcome them, therefore students need self-compassion. This research was conducted using the Self-compassion scale measuring instrument from Neff, consisting of 26 items, and has been validated by researchers and has been recognized as equivalent to the original measuring instrument. The research method used was a descriptive study with a survey technique on 20 students of the Professional Masters of Psychology who were taking PKPP courses. The purpose of this study is to get an overview of the degree and dynamics of the components of self-compassion in students. Based on the research that has been done, the results show that 60% of students have low intercorrelation of self-compassion components and 40% have high intercorrelation of self-compassion components. Based on this, it can be concluded that Master of Professional Psychology students who are taking the PKPP course have a low degree of compassion.*

**Keywords:** *Self-compassion, self-kindness, common humanity, mindfulness.*

## 1 PENDAHULUAN

Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin tinggi pula tantangan akademik yang dihadapi. Begitulah yang terjadi pada jenjang pendidikan strata dua yang juga memiliki tantangan akademik yang dapat dikatakan tidak mudah untuk dihadapi. Tantangan akademik di pendidikan tinggi ini adalah hal yang akan dihadapi oleh seseorang yang menjadi mahasiswa. Hal ini pun dirasakan oleh mahasiswa Magister Profesi Psikologi yang menghadapi tuntutan tinggi dalam studinya. Dalam rangka mempersiapkan mereka menjadi praktisi psikologi atau yang biasa disebut sebagai psikolog, mereka dituntut tidak hanya mendalami teori pada buku teks. Menghadapi klien secara langsung layaknya psikolog profesional menjadi hal yang harus mereka jalankan.

Praktik kerja yang menjadi bagian dari kurikulum harus dijalani dan mata kuliah ini mewajibkan mereka untuk menempuh mata kuliah Praktek Kerja Profesi Psikologi (PKPP) selama 3 semester. Pada mata kuliah tersebut mahasiswa peserta praktik kerja dituntut untuk mampu melakukan antara lain menguasai teori, metode asesmen dan intervensi psikologis untuk memecahkan permasalahan psikologis; terampil menyampaikan hasil pemeriksaan psikologi sesuai dengan kondisi klien; memiliki sikap kepedulian terhadap kesejahteraan manusia yang berada di lingkungannya termasuk kondisi sosial dan budaya; terampil dalam melayani klien sesuai Kode Etik tersebut; bersikap profesional dalam praktik psikologi (Spesifikasi Program Studi, Kompetensi Lulusan dan Peta Kurikulum, 2013). Kompetensi ini adalah bekal untuk melakukan praktik ketika mahasiswa lulus nantinya. Dengan beban tugas yang mereka hadapi, baik sebagai mahasiswa yang harus memenuhi tuntutan akademis maupun sekaligus sebagai sosok yang dipandang sebagai profesional, membuat mereka memikul tanggungjawab yang tidak ringan.

Melalui wawancara dan observasi terhadap mahasiswa Program Studi Psikologi

Profesi Jenjang Magister Universitas “X”, diperoleh informasi mengenai proses belajar pada mata kuliah tersebut. Mereka diwajibkan melakukan praktik kerja profesi psikologi pada sebuah atau lebih institusi. Pada mata kuliah Praktek Kerja Profesi Psikologi (PKPP) ini mahasiswa ditugaskan untuk menangani kasus psikologi yang ada di institusi tersebut. Namun, pada kenyataannya, tidak mudah mendapatkan kasus yang dapat memenuhi standar yang diharapkan penyelenggara pendidikan tinggi. Juga, kerap kali tidak mudah untuk menghadapi klien ketika praktek. Bersamaan dengan itu, mereka diharapkan untuk sesegera mungkin menuntaskan tanggung jawab mereka terhadap klien dalam hal pemberian intervensi psikologi yang tentu saja perlu hati-hati dan memerlukan waktu dalam menentukan tindakan intervensi yang tepat.

Kesulitan lainnya adalah apa yang mereka lakukan di lapangan harus mereka laporkan baik secara tertulis dengan format yang sudah ditentukan maupun lisan dalam format forum. Setelah mendapatkan kasus psikologi, laporan yang dituliskan dan dipaparkan harus memenuhi standar yang sudah ditetapkan dan diserahkan kepada supervisor atau pembimbing. Laporan yang mereka buat akan mendapatkan masukan dan tentu saja perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dan kembali lagi menemui pembimbing beberapa kali sampai mendapatkannya persetujuan untuk dipresentasikan di forum. Hal ini mewajibkan mahasiswa memperoleh data selengkap mungkin melalui wawancara dan observasi terhadap klien. Hal ini menimbulkan kekhawatiran pada diri mahasiswa apakah mereka mampu menyelesaikan mata kuliah PKPP tepat waktu.

Dengan tuntutan harus menyelesaikan mata kuliah PKPP tiga semester dan kenyataan di lapangan mengenai kesulitan dalam proses menangani kasus, banyak mahasiswa yang berpikir bahwa mata kuliah ini sangat sulit. Kesulitan yang dirasakan mahasiswa ini membuat mereka menunda

tugas-tugas yang harus mereka selesaikan. Bahkan, begitu besarnya kesulitan tersebut, para mahasiswa seringkali mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan tugas mata kuliah PKPP. Penundaan ini membuat para mahasiswa tidak sesegera mungkin membuat langkah-langkah strategis untuk menyelesaikan tugas. Akhirnya, waktu yang mereka habiskan untuk menempuh mata kuliah PKPP melebihi waktu yang ditetapkan dari fakultas.

Di sisi lain, sebagai mahasiswa mereka harus menyelesaikan studi mereka tepat waktu. Dalam menyelesaikan studinya ini mahasiswa memerlukan keyakinan diri akan kemampuannya dan tekun untuk menyelesaikan tugas. Agar mereka dapat menghadapi kesulitan akademik ini, mahasiswa perlu memiliki atribut daya tahan yang tergolong tinggi untuk melewati dan mengatasinya. Kyeong (2013) menuliskan bahwa banyak hal di masa kuliah yang sejatinya memang menjadi tantangan bagi keadaan psikologis mahasiswa. Hasil penelitiannya yang memaparkan mengenai burn-out pada diri mahasiswa akibat tekanan yang mereka rasakan, mengungkapkan bahwa *Self-compassion* berkorelasi positif terhadap *psychological well-being*.

*Self-compassion* diperlukan oleh mahasiswa untuk menghadapi kesulitan tersebut. *Self-compassion* adalah bagaimana seseorang mendemonstrasikan *self-kindness*, *common humanity*, dan *mindfulness* ketika menghadapi situasi sulit (Neff, 2018). Seseorang dengan *self-compassion* yang tergolong tinggi mampu mengendalikan *self-doubt* dan *academic anxiety* yang mana kedua hal ini dapat menimbulkan perilaku prokrastinasi. Untuk menyelesaikan masa studinya dengan baik, mahasiswa harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mengatasi berbagai hambatan yang muncul.

Individu perlu menyadari bahwa penderitaan, kegagalan, dan ketidakmampuan individu adalah bagian dari kondisi manusia, sehingga semua orang, termasuk diri sendiri pantas mendapat belas kasihan. Individu perlu terbuka terhadap penderitaan diri sendiri dan menyadarinya, menawarkan

kebaikan hati dan pengertian kepada diri sendiri, menginginkan kesejahteraan untuk diri sendiri, tidak menunjukkan sikap menilai terhadap ketidakberdayaan dan kegagalan diri, dan memandang pengalaman diri sendiri adalah pengalaman biasa yang dialami manusia pada umumnya. Menurut Neff, hal ini disebut dengan *self-compassion* (Neff, 2003b). *Self-compassion* (Neff, 2003a) bisa didefinisikan sebagai *self-attitude* dimana individu memperlakukan diri sendiri dengan kehangatan dan pemahaman ketika menghadapi masa sulit dan mengakui bahwa membuat kesalahan adalah bagian dari menjadi manusia.

Di dalam *self-compassion* terdapat tiga komponen. Komponen pertama, *self-kindness* ialah memberikan kebaikan dan pemahaman terhadap diri sendiri dan bukannya mendera diri dengan *self-criticism* dan *judgement*. Komponen kedua yaitu *common humanity* merupakan kemampuan melihat pengalaman diri sendiri sebagai bagian dari pengalaman manusia dan bukannya merasa terpisah dan terisolasi. Dan, komponen yang ketiga adalah *mindfulness*, dimana individu menyadari pikiran dan perasaan yang menyakitkan serta menjaga agar pikiran dan perasaan tetap seimbang, bukannya melihat kesakitan secara berlebihan.

Ketiga komponen pada *self-compassion* memang berbeda dan secara konsep pun terpisah, tetapi ketiga komponen ini berkaitan satu dengan yang lain (Neff, 2018). Apabila salah satu komponen menunjukkan derajat yang rendah maka akan menurunkan derajat komponen yang lain. Neff (2011), mengungkapkan bahwa *mindfulness* yang adalah satu dari tiga komponen yang pembentuk *self-compassion*, ketika ditingkatkan maka komponen *self-kindness* dan *common humanity* pun akan ikut meningkat. Dengan begitu, secara otomatis kemampuan *self-compassion* seseorang akan ikut meningkat pula (Neff, 2011).

Penelitian Breines dan Chen (2012), telah membuktikan bahwa *self-compassion* dapat meningkatkan motivasi dalam diri dengan mendorong mahasiswa untuk menghadapi kesulitan dan kesalahan yang

dibuat tanpa mengkritik dirinya sendiri. *Self-compassion* memfokuskan pada derajat individu mempraktikkan *self-kindness*, *Common humanity*, *mindfulness* (Neff, 2018). Individu dengan *self-compassion* yang tinggi dapat lebih mampu mengontrol *self-doubt* dan *academic anxiety*, yang dapat menimbulkan perilaku *procrastination*.

*Self-compassion* juga terbukti berkaitan erat dengan perasaan pada diri seseorang mengenai tingginya kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, mahasiswa dapat lebih mempercayai kemampuannya dan merasa siap untuk menghadapi kegagalan, karena dirinya tidak lagi takut gagal. Tidak menilai diri secara negatif sehingga dapat membantu mereka untuk berani menghadapi kegagalan. Dengan derajat *self-compassion* yang tinggi, individu dapat mengakui bahwa tantangan dan kegagalan yang dialami individu juga dialami oleh setiap orang sehingga membantu individu untuk tidak merasakan kesedihan dan terisolasi ketika mengalami penderitaan. Saat mahasiswa dihadapkan pada kesulitan akademik, mereka akan berani untuk mencoba beragam alternatif cara mengatasinya karena tidak takut akan kemungkinan kegagalan. Pada akhirnya kegagalan dapat mereka pandang sebagai sarana untuk belajar lebih baik. Oleh karena itu, mahasiswa Program Studi Psikologi Profesi Jenjang Magister Universitas "X", Bandung perlu memiliki kemampuan *self-compassion* yang tinggi. *Self-compassion* dapat digunakan sebagai strategi yang berguna untuk meregulasi emosi, dimana perasaan tidak nyaman tidak dihindari tetapi tetap disadari dengan kebaikan, pengertian, dan perasaan manusiawi (Neff, 2012). Oleh karena ini, melalui penelitian ini akan didapatkan gambaran tentang *Self-Compassion* dalam konteks mahasiswa Indonesia, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Self-compassion*

#### 2.1.1 Pengertian *Self-compassion*

*Compassion* sendiri mengandung arti terdapat pengakuan dan kesadaran dalam memandang penderitaan. *Compassion* di dalamnya mencakup adanya perasaan baik hati, perasaan peduli, dan memahami orang lain ketika orang tersebut merasakan sakit, sehingga membuat hasrat untuk memperbaiki penderitaan muncul secara alamiah. Pada akhirnya, *compassion* menyadarkan kita mengenai kondisi manusiawi yang juga dialami semua orang, menyadarkan bahwa manusia itu rapuh, dan tidak sempurna itu. berdasarkan hal tersebut, *Self-compassion* memiliki kualitas yang benar-benar sama dengan pengertian *compassion*, hanya saja hal tersebut ditujukan untuk diri sendiri.

*Self-compassion* berhubungan dengan definisi umum dari *compassion* itu sendiri. Ketika individu merasa *compassion* kepada orang lain, mereka mengizinkan diri sendiri untuk disentuh oleh pengalaman penderitaan orang lain. Ketika hal ini muncul, perasaan *kindness* dan *caring* terhadap kesejahteraan manusia akan muncul secara spontan. Ketika *compassion* muncul karena seseorang membuat kesalahan atau menampilkan kelakuan yang buruk menandakan bahwa hal itu adalah sebuah cara berpikir yang *open minded*, sikap yang *non-judgmental* diarahkan pada seseorang dan bukannya menunjukkan sikap perlawanan seperti kritik yang keras dan penilaian yang berat. Ciri lain dari *compassion* adalah individu menyadari bahwa individu memiliki kondisi kemanusiawian yang juga sama dialami oleh orang lain. Dengan cara yang sama, *self-compassion* melibatkan keterbukaan terhadap penderitaan diri sendiri dan menyadarinya, menawarkan kebaikan hati dan pengertian kepada diri sendiri, menginginkan kesejahteraan untuk diri sendiri, tidak menunjukkan sikap menilai terhadap ketidakberdayaan dan kegagalan diri, dan memandang pengalaman diri sendiri adalah pengalaman biasa yang dialami manusia pada umumnya (Neff, 2003b). Jadi, *Self-compassion* bisa didefinisikan sebagai *self-attitude* dimana individu memperlakukan diri sendiri dengan kehangatan dan pemahaman ketika menghadapi masa sulit dan mengakui bahwa membuat kesalahan adalah

bagian dari menjadi manusia (Neff, 2003a). *Self-compassion* adalah keadaan emosi dan sikap yang positif terhadap diri sendiri yang melindungi dari serangan konsekuensi negatif dari *self-judgement*, *isolation* dan ruminasi (Neff, 2003a).

### 2.1.2 Batasan *Self-compassion*

Oleh karena adanya proses *self-reflective* yang terjadi mengenai “*other*” yang mengarah pada diri sendiri, seringkali *self-compassion* menimbulkan kebingungan mengenai perbedaannya dengan *self-pity*. *Self-pity* adalah proses solipsistik dimana individu terserap ke dalam masalahnya sendiri dan lupa bahwa orang lain pun memiliki pengalaman yang serupa. Mereka mengabaikan keterhubungan mereka dengan orang lain dan bertingkah laku seakan-akan hanya mereka satu-satunya di dunia yang mengalami penderitaan. *Self-pity* menekankan perasaan egosentris. Dalam *self-pitying*, individu juga membawa reaksi subjektif mereka – sebuah proses yang dapat menjadi “*over-identification*” (Neff, 2003b). *Over-identification* membawa seseorang kepada perilaku yang melebih-lebihkan penderitaan pribadi dan mencegah mereka dari mengadopsi perspektif yang lebih objektif. Sedangkan, *Self-compassion* mengizinkan individu untuk menyadari hubungan pengalaman diri dengan orang lain tanpa diputarbalikkan atau dipisahkan. Kesadaran akan hal ini memutuskan rantai mengenai *self-absorption*. Mengetahui bahwa orang lain juga mengalami penderitaan yang sama, atau mungkin lebih buruk, membawa individu untuk menempatkan pengalamannya pribadi ke dalam persepektif yang lebih luas.

*Self-compassion* pun berbeda dengan *self-indulgence*. Hal yang menghalangi terbentuknya *self-compassion* adalah keyakinan bahwa baik terhadap diri sendiri adalah *self-indulgent*. Kebanyakan orang berpikir bahwa *self-criticism* diperlukan untuk memotivasi diri mereka sendiri dan jika mereka terlalu *self-compassionate* mereka hanya akan duduk sepanjang hari untuk menonton televisi dan memakan *ice cream*.

Apakah ini benar? Ketika seorang anak terbiasa diberi motivasi untuk ibunya, anak tersebut akan lebih termotivasi untuk meraih goal dalam hidupnya. Hal ini terjadi ketika anak tersebut dapat bergantung pada dorongan dan dukungan ibu ketika ia gagal. Di sisi lain, kritik yang terus menerus membuat seseorang merasa tidak berguna dan murung.

Motivasi dari *self-compassion* timbul dari cinta, sedangkan motivasi dari *self-criticism* timbul dari ketakutan. *Self-criticism* yang berhasil menjadi motivator adalah karena digerakkan oleh hasrat untuk menghindari *self-judgement* ketika mengalami kegagalan. Oleh karena itu, *self-criticism* diasosiasikan dengan *underachievement* dan *self-handicapping* serta strategi prokrastinasi.

*Self-compassion* pun berbeda dengan *self-esteem*. *Self-esteem* merujuk pada derajat penilaian positif terhadap diri sendiri. Hal ini menunjukkan seberapa besar individu menyukai atau menilai diri sendiri, dan seringkali didasarkan pada perbandingan dengan orang lain (Coopersmith, 1967; Harter, 1999). Berbeda dengan hal tersebut, *self-compassion* tidak berdasarkan penilaian atau evaluasi, ini adalah cara berelasi dengan diri sendiri. Individu merasakan *self-compassion* karena mereka manusia biasa, bukan karena mereka spesial atau memiliki kemampuan di atas rata-rata. Hal ini lebih menekankan pada *interconnection* daripada *separateness*. *Self-compassion* memotivasi individu untuk berpretasi tetapi *goal* ini tidak didorong oleh hasrat meningkatkan *self-image* diri sendiri. Hal ini berarti bahwa dengan *self-compassion*, individu tidak perlu merasa lebih baik daripada orang lain untuk merasa nyaman dengan diri sendiri. *Self-compassion* pun membuat emosi lebih stabil daripada *self-esteem* karena *self-compassion* selalu ada dalam situasi apapun, baik ketika individu berada di atas atau ketika menghadapi kejatuhan.

## 2.2 Komponen dalam *Self-Compassion*

### 2.2.1 *Self-kindness*

Di dalam *self-compassion*, tercakup kehangatan dan pengertian kepada diri sendiri dan bukannya mendera diri sendiri dengan *self-criticism* ketika merasakan penderitaan, kegagalan, atau merasa inadkuat. Hal ini membawa individu kepada kesadaran bahwa menjadi tidak sempurna dan mengalami kesulitan dalam hidup adalah hal yang tidak terelakkan. Oleh karena itu, perlu untuk menghibur dan merawat diri sendiri ketika menghadapi sakit dan bukannya marah ketika hidup tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada *self-kindness*, individu dapat dengan jelas mengetahui masalah pribadinya dan kekurangan dirinya tanpa menghakimi diri sendiri sehingga individu dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk menolong dirinya sendiri. Individu tidak bisa selalu mendapatkan apa yang diinginkannya. Bila kenyataan ini ditolak maka penderitaan akan muncul dalam bentuk stres, frustrasi, dan *self-criticism*. Ketika kenyataan ini diterima dengan perasaan *kindness*, individu akan memiliki emosi yang lebih positif sehingga dapat membantu mengatasi masalah tersebut.

*Self-kindness* adalah menjadi lembut dan memahami diri sendiri dan bukan mengkritik dan menilai diri dengan keras. Dengan demikian, *self-kindness* memungkinkan individu untuk merasa aman ketika individu mengalami pengalaman yang menyakitkan (Neff, K.D., *Self-compassion*, 2011). Hal ini berarti bahwa individu berhenti untuk secara terus menerus melakukan *self-judgement* dan meremehkan komentar dari dalam diri terhadap hal yang kebanyakan dari kita memandang hal tersebut adalah hal yang umum. *Self-kindness* lebih mengarah pada pengertian terhadap kelemahan dan kegagalan diri sendiri dibandingkan mempersalahkan diri. *Self-kindness* secara aktif membuat individu nyaman dengan diri sendiri, seperti ketika individu memberi respon kepada teman ketika mereka membutuhkan. *Self-kindness* membuat individu memiliki pikiran yang lebih ringan dan tenang, membuat kedamaian dengan menawarkan kehangatan, kelembutan, dan simpati dari diri kepada diri sendiri.

### 2.2.2 Common Humanity

*Common humanity* adalah kesadaran bahwa individu memandang kesulitan, kegagalan, dan tantangan merupakan bagian dari hidup manusia dan merupakan sesuatu yang dialami semua orang, bukan hanya dialami oleh diri sendiri. Komponen *self-compassion* yang kedua ini merupakan pengakuan terhadap pengalaman manusia biasa yang sama-sama dialami semua orang. Pengakuan tersebut saling berhubungan antar kehidupan individu, yang membantu untuk membedakan antara *self-compassion* dan *self-acceptance* atau *self-love*.

Kecenderungan individu untuk melakukan *self-judgement* dengan keras membuat individu merasa terisolasi. Ketika individu menyadari mengenai keadaan diri yang tidak disukai, individu secara *irrational* merasa orang lain lebih sempurna dan hanya diri sendiri yang inadkuat. Individu akan merasa bahwa orang lain memiliki kehidupan yang lebih mudah.

Saat individu terfokus pada kekurangan tanpa melihat gambaran manusia yang lebih besar, maka sudut pandang individu cenderung menyempit. Individu merasa tidak aman dan tidak cukup. Hal ini menyebabkan perasaan kesendirian dan keterpisahan dari yang lainnya. Oleh karena itu, penting untuk mengubah hubungan individu dengan dirinya sendiri.

### 2.2.3 Mindfulness

*Mindfulness* adalah keadaan ketika individu melihat dengan jelas kemudian menerima kenyataan yang ada dan menghadapi kenyataan tersebut tanpa menghakimi apa yang terjadi. Individu perlu melihat sesuatu apa adanya, tidak lebih, tidak kurang untuk merespon situasi dengan *compassion* dan dengan cara yang efektif (Neff, K.D., *Self-compassion*, 2011).

Komponen ini diperlukan agar individu tidak terlalu teridentifikasi dengan pikiran atau perasaan negatif (Bishop et al., 2004). *Mindfulness* berlawanan dengan “*over-identification*”. *Over-identification* adalah reaksi ekstrim atau reaksi yang berlebihan dari individu ketika menghadapi suatu

permasalahan. *Mindfulness* membawa individu kembali ke saat ini dan menyediakan jenis kesadaran yang seimbang yang menjadi bentuk dasar dari *self-compassion*.

Neff (2011), mengungkapkan bahwa apabila kemampuan *mindfulness* seseorang meningkat maka kedua komponen *Self-compassion* yang lain pun ikut meningkat. *Mindfulness skill* membuat individu mampu membuat pertimbangan langkah proaktif yang dapat diambil untuk memperbaiki situasi, juga membuat seseorang bisa membedakan antara pengalaman yang dapat diubah dan mana yang tidak dapat diubah. Ketika pikiran dan perasaan negatif muncul ke kesadaran, individu tidak dapat menghilangkan keadaan tersebut, tetapi dapat mengubah cara mengubah pikiran negatif tersebut (Neff, 2011). Melalui pendekatan *mindfulness* yang ditujukan terhadap pikiran dan perasaan yang sulit dihadapi, masalah yang dihadapi individu akan menjadi sangat jelas, perspektif melebar, dan keadaan emosi menjadi seimbang. Dengan kemampuan *mindfulness* yang tinggi, individu dapat mengobservasi apa yang terjadi di kesadaran apa adanya (Neff, 2012).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

*Self-compassion* melibatkan pengakuan terhadap kondisi manusia yang rapuh dan tidak sempurna. *Self-compassion* adalah menghibur diri dan peduli ketika diri sendiri mengalami penderitaan, kegagalan, dan ketidaksempurnaan. *Self-compassion* terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *self-kindness*, *a sense of common humanity*, dan *mindfulness* (Neff, 2018). Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dan berkombinasi satu dengan yang lain sehingga apabila satu komponen tinggi maka yang lain juga tinggi dan menghasilkan *self-compassion* yang tinggi.

*Self-kindness* adalah kemampuan individu untuk memahami dan menerima diri apa adanya serta memberikan kelembutan, bukan menyakiti dan menghakimi diri sendiri, dimana sebagian besar dari individu melihatnya sebagai sesuatu yang normal.

Individu mengakui masalah dan kekurangan tanpa adanya penilaian pada diri. Ketika kenyataan ini diterima dengan penuh kebaikan, individu akan menghasilkan emosi positif dari kebaikan dan perawatan yang membantu mengatasi masalahnya tersebut. Hal ini membutuhkan pemahaman individu atas kelemahan dan kegagalan bukan untuk menghakimi diri sendiri (*self-judgement*). Dengan *self-kindness*, individu meringankan dan menenangkan pikiran yang bermasalah, membuat kedamaian dengan menawarkan kehangatan, kelembutan, dan simpati dari diri kepada diri sendiri.

*Common humanity* adalah kesadaran bahwa individu memandang kesulitan, kegagalan, dan tantangan merupakan bagian dari hidup manusia dan merupakan sesuatu yang dialami oleh semua orang, bukan hanya dialami diri sendiri. *Common humanity* mengaitkan kelemahan yang individu miliki dengan keadaan manusia pada umumnya, sehingga kekurangan tersebut dilihat secara menyeluruh bukan hanya pandangan subjektif yang melihat hanya diri kita sendiri yang mengalami kesakitan dan kegagalan di dalam hidup. Hal ini dapat menimbulkan rasa terisolasi (*self-isolation*). *Self-isolation* adalah individu berfokus pada kekurangan sehingga tidak dapat melihat apa-apa lagi serta merasa bahwa diri lemah dan tidak berharga. Ketika individu melihat sesuatu dalam dirinya yang tidak disukai, maka individu akan merasa orang lain lebih sempurna dari dirinya.

*Mindfulness* adalah melihat secara jelas, menerima, dan menghadapi kenyataan tanpa menghakimi terhadap apa yang terjadi di dalam suatu situasi. Individu perlu melihat sesuatu apa adanya, tidak lebih, tidak kurang untuk merespon terhadap situasi dengan *compassion*, dan cara yang efektif (Neff, 2011). *Mindfulness* mengacu pada tindakan untuk melihat pengalaman yang dialami dengan perspektif yang objektif. Komponen *Mindfulness* menjelaskan bahwa individu bersedia menerima pikiran, perasaan, dan keadaan sebagaimana adanya, tanpa menekan, menyangkal atau menghakimi.

Neff, Hsieh, dan DeJitterat (2005) meneliti hubungan antara *self-compassion* dan

reaksi terhadap kegagalan akademik. Di antara siswa yang menerima nilai ujian tengah semester yang tidak memuaskan, *self-compassion* berkorelasi positif dengan strategi coping *emotion focused* yang positif dan berkorelasi negatif dengan fokus pada emosi negatif. Selain itu, *self-compassion* terkait positif dengan *mastery orientation* (termotivasi oleh keingintahuan dan keinginan untuk mengembangkan keterampilan) tetapi terkait negatif dengan *performance orientation* (motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan harga diri). Oleh karena itu siswa yang memiliki *self-compassion* yang tinggi akan berusaha memandang kegagalan secara positif dan tetap termotivasi untuk meningkatkan pemahaman guna mengembangkan keterampilan akademik yang dibutuhkan.

Studi-studi menunjukkan bahwa *self-compassion* juga memfasilitasi resiliensi. Siswa akan semakin kuat bertahan menghadapi hambatan akademik karena memiliki daya tahan terhadap kegagalan dan kesulitan dalam proses pendidikan. Selain itu, *self-judgment*, *isolation*, dan *over-identification* ditemukan berhubungan negatif dengan *self-efficacy* (Iskender, 2009). Kemampuan untuk memandang bahwa diri memang memiliki kelemahan, sama seperti orang lain, akan membuat siswa memandang permasalahan dan kekurangan dirinya secara objektif. Siswa dapat memahami kekurangan sekaligus kelebihan yang dimilikinya, sehingga *self-efficacy* terhadap tugas tertentu akan meningkat.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka *self-compassion* dibutuhkan untuk membantu mahasiswa menyelesaikan studinya dengan baik, sesuai tuntutan institusi, tanpa harus mengorbankan kesehatan mentalnya.

### 3 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik survey

terhadap mahasiswa Magister Profesi Psikologi Universitas X, Bandung angkatan 2019-2020, dan total subjek yang terkumpul adalah 20 mahasiswa. Teknik analisa data yang digunakan adalah nilai rata-rata dari skor total setiap komponen *self-compassion* untuk menentukan kategori tinggi dan rendah. Jika ketiga komponen berada dalam kategori tinggi, maka *self-compassion* tergolong tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika salah satu komponen *self-compassion* berada dalam kategori rendah, maka *self-compassion* termasuk dalam kategori rendah.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

Tabel 1. Gambaran subjek penelitian berdasarkan semester.

Angkatan	Jumlah	Persentase
2019	5	25%
2020	9	45%
2021	6	30%
Total	20	100%

Berdasarkan Tabel 1 mengenai subjek penelitian berdasarkan semester, terdapat 25% responden adalah mahasiswa angkatan 2019, 45% responden adalah mahasiswa angkatan 2020, dan 30 % responden adalah mahasiswa angkatan 2021.

Dari data yang dapat dilihat pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa sebanyak 40 % mahasiswa memiliki derajat *self-compassion* yang rendah. Hal ini menandakan bahwa delapan dari 20 mahasiswa kurang memiliki sikap berbelas kasih terhadap dirinya sendiri. Sedangkan sebanyak 60% mahasiswa memiliki derajat *self-compassion* yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 3, sebanyak 60% mahasiswa memiliki derajat interkorelasi antar komponen *self-compassion* yang rendah dan sebanyak 40% mahasiswa memiliki derajat interkorelasi antar *self-compassion* yang tinggi.

Tabel 2. Gambaran *Self-compassion*

	Kategori rendah		Kategori tinggi		Total	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
<i>Self-Compassion</i>	8	40,00%	12	60,00%	20	100,00%

Tabel 3. Gambaran Interkorelasi Komponen *Self-compassion*

Kategori rendah		Kategori tinggi		Total	
Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
12	60%	8	40%	20	100%

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa sebanyak 60% mahasiswa memiliki hasil total *self-compassion* yang tinggi dan 40% memiliki *self-compassion* yang rendah. Namun, jika dilihat dari hasil interkorelasi komponen-komponen *self-compassion* yang terdiri dari *self-kindness*, *common humanity* dan *mindfulness*, menunjukkan hasil yang berlawanan dengan hasil total *self-compassion*. Terdapat 60 % mahasiswa yang memiliki derajat interkorelasi komponen *self-compassion* yang tergolong rendah dan sebanyak 40% mahasiswa yang memiliki derajat interkorelasi komponen *self-compassion* yang tergolong tinggi.

Seperti yang diutarakan oleh Neff (2012) mengenai komponen-komponen *self-compassion* bahwa ketiga komponen pada *self-compassion* berkaitan satu dengan yang lain. Dengan demikian, ketika salah satu komponen termasuk dalam derajat yang rendah maka akan menurunkan derajat komponen yang lain (Neff, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak mahasiswa peserta mata kuliah PKPP yang menilai, menghakimi diri, mengkritik diri sendiri terus menerus dan kurang menerima kelemahan dan kegagalan (*self-judgement*). Mahasiswa juga memandang subjektif kekurangan yang dimiliki dirinya, yang mana ia merasa hanya dirinya yang berada dalam keadaan tersebut. Pandangan ini membuat mereka mengalami kesakitan dan kegagalan di dalam hidup (*self-isolation*). Hal ini mengakibatkan mahasiswa

berfokus pada kekurangan sehingga merasa bahwa diri lemah dan tidak berharga. Mahasiswa pun belum menyadari pengalaman kesulitan yang dihadapi dengan sikap memandang permasalahan yang seimbang sehingga kerap kali mengabaikan ataupun terlalu memikirkan aspek-aspek yang tidak disukai baik di dalam diri ataupun di dalam kehidupannya. Mereka lebih melihat pengalaman dengan perspektif yang subjektif (*overidentification*).

Interkorelasi komponen *self-compassion* ini menunjukkan bahwa saat mahasiswa peserta mata kuliah PKPP terpusat pada pikiran, perasaan negatif serta memandang masalah yang dialami tidak wajar dan hanya dialami oleh diri mereka (*common humanity* rendah), maka mahasiswa peserta mata kuliah PKPP memandang kesulitan atau kegagalan akademik tersebut secara subjektif (*mindfulness* rendah) dengan mengkritik dirinya sendiri secara berlebihan serta tidak berusaha untuk mengatasi kesulitan atau kegagalan akademik tersebut (*self-kindness* rendah).

Hal yang sama juga terjadi jika mahasiswa peserta mata kuliah PKPP Universitas "X" Bandung memandang kesulitan atau kegagalan akademik secara berlebihan yang dihadapi secara subjektif (*mindfulness* rendah). Hal ini akan membuat mahasiswa peserta mata kuliah PKPP mengkritik dan menilai dirinya sendiri secara berlebihan (*self-kindness* rendah) serta cenderung akan merasakan dirinya sendiri yang hanya mengalami kesulitan atau

kegagalan akademik tersebut (*common humanity* rendah).

Jika mengacu pada teori bahwa *self-compassion* yang dikatakan dapat memfasilitasi daya tahan terhadap kegagalan dan kesulitan dalam proses pendidikan, maka jelaslah bahwa rendahnya *self-compassion* yang dimiliki mahasiswa peserta mata kuliah PKPP menjadi perlu diwaspadai mengingat tuntutan akademik yang tinggi di Magister Profesi Psikologi. Neff (2011), mengungkapkan bahwa apabila kemampuan *mindfulness* seseorang meningkat kemampuan *self-kindness* dan *common humanity* turut meningkat. Kemampuan *mindfulness* membuat mahasiswa peserta PKPP dapat membuat pertimbangan untuk memperbaiki situasi, juga membuat seseorang bisa membedakan antara pengalaman yang dapat diubah dan mana yang tidak dapat diubah. Ketika pikiran dan perasaan negatif muncul ke kesadaran, individu nantinya akan dapat mengubah cara mengubah pikiran negatif tersebut (Neff, 2011).

## 5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti terhadap data yang ada, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa peserta mata kuliah PKPP Universitas "X" memiliki derajat *self-compassion* yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, intervensi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan *mindfulness* melalui pendekatan intervensi dalam bentuk kelompok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnard, L. K., & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: Conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of general psychology*, 15(4), 289-303.
- Breines, J. G., & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and social psychology bulletin*, 38(9), 1133-1143.
- Iskender, M. (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 711-720.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: the implications of treating oneself kindly. *Journal of personality and social psychology*, 92(5), 887-904.
- Kyeong, L. W. (2013). Self-compassion as a moderator of the relationship between academic burn-out and psychological health in Korean cyber university students. *Personality and Individual Differences*, 54(8), 899-902.
- Neff, K. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101.
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. (2011). *Self-compassion: Stop Beating Yourself Up and Leave Insecurity Behind*. United States of America: Harper Collins Publisher.
- Neff, K. D. (2012). The science of self-compassion. Dalam C. Germer & R. Siegel (Eds.), *Compassion and Wisdom in Psychotherapy*. New York: Guilford Press.
- Neff, K. D. & Germer, C. (2017). Self-Compassion and Psychological Wellbeing. Dalam J. Doty (Ed.), *Oxford Handbook of Compassion Science*. Oxford University Press.
- Neff, K. (2018). *Self-Compassion*. <http://self-compassion.org/thethreeelements-of-self-compassion-2/>
- Ying, Y. W. (2009). Contribution of self-compassion to competence and mental health in social work students. *Journal of Social Work Education*, 45(2), 309-323.

## Studi Narasi: Gambaran Hubungan Orang Tua dengan Anak Berbeda Agama

Anindita Karunia

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: aninditakarunia@unibi.ac.id

### Abstrak

Mempunyai rakyat dengan latar belakang agama serta budaya yang berbeda, Indonesia adalah negara dengan karakteristik individu yang majemuk. Hal ini menciptakan iklim yang memungkinkan untuk dua individu dengan latar belakang budaya dan agama yang berbeda menjadi satu dalam sebuah pernikahan. Namun, jika orang tua dan anak memiliki agama yang berbeda, maka kualitas hubungan mereka akan rentan menunjukkan kerendahan. Penelitian ini adalah studi narasi yang melibatkan satu orang subjek. Ditemukan bahwa ada perubahan kualitas hubungan antara subjek dengan orang tua yang berbeda agama. Mulanya, subjek memiliki hubungan yang positif dengan ayahnya. Namun kini hubungan keduanya sudah berada dalam fase *deterioration* karena masing-masing pihak menganggap agama mereka adalah hal yang penting.

**Kata Kunci:** Pernikahan beda agama, keluarga beda agama, hubungan anak dan orang tua.

### Abstract

*Having citizens with various cultural and religious backgrounds, Indonesia is a country that has plural characteristics that can be varied from one to another. This creates an environment that allows marriage between individuals from different cultures and religions. However, if the parent had a different religion with their children, their relationship quality is at risk to be low. This research used the narrative study method that involved one subject. Researcher found that there was a change in relationship quality between subjects with his parents that had different religions. Subject had a positive relationship with his father. However, their relationship is now deteriorating as both the subject and the father perceived their religion as an important matter.*

**Keywords:** *Interfaith marriage, interfaith family, parent-child relationship.*

## 1 PENDAHULUAN

Dengan iklim yang memiliki banyak kemajemukan pada penduduknya, Indonesia memiliki warga dengan identitas budaya serta agama yang berbeda. Tak jarang, pernikahan lintas budaya dan agama terjadi di negara ini. Pernikahan beda agama adalah pernikahan yang dilakukan oleh pasangan yang memiliki ajaran agama yang berbeda. Jumlah pernikahan ini fluktuatif (BPHN, 2011), namun adanya catatan mengenai pasangan

berbeda agamai dapat menjadi bukti bahwa beberapa individu rela menjalani proses yang lebih sulit untuk menikah dengan pasangan mereka. Adanya regulasi hukum serta agama yang menentang pernikahan beda agama membuat pasangan yang ingin mempertahankan hubungan melakukan beberapa cara penyusupan hukum seperti (1) salah satu dari pihak pasangan berpindah agama, (2) melakukan pernikahan dua kali sesuai agama masing-masing, (3) melakukan pernikahan di luar negeri.

Meskipun ada beberapa cara untuk mengakali hukum yang ada, namun kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing individu turut memberikan dampak pada hubungan mereka dengan anak-anak mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Amna, Wasino, dan Suhandini (2017) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan cara pola asuh orang tua pada pasangan yang berbeda agama, ditemukan bahwa pola asuh otoriter dan permisif menunjukkan jumlah yang lebih banyak dibandingkan pola asuh yang lain. Kualitas hubungan pun berpengaruh pada keluarga yang memiliki keyakinan berbeda. Stokes dan Regnerus (2009) menemukan bahwa kualitas hubungan antara orang tua dan anak remaja yang berbeda agama memiliki kualitas yang rendah dengan kondisi jika orang tua adalah pihak yang menilai agama sebagai sesuatu yang penting. Namun, kualitas hubungan antara orang tua dan anak tidak rendah jika pihak yang memprioritaskan agama adalah sang anak.

Jika anak mengalami perubahan dalam pandangannya terhadap agama, maka apakah memungkinkan untuk relasi orang tua dan anak berubah ketika anak memiliki sikap baru terhadap agamanya? Atas pertanyaan ini, peneliti ingin mencari tahu mengenai gambaran atas hubungan antara orang tua dengan anak secara runtut berdasarkan perubahan pandangan anak terhadap agama.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

Dalam komunikasi, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi afeksi seseorang terhadap individu lainnya. Salah satu hal tersebut adalah *similarity* atau kesamaan (DeVito, 2019). Agama adalah salah satu faktor yang menjadi inti dari identitas individu (Erikson, 1980), maka jika ditemukan ketidaksamaan dalam hal-hal yang menyangkut *value*, dapat diprediksi bahwa ketidaksamaan ini akan memberikan efek yang lebih signifikan dibandingkan dengan perbedaan minat.

Hubungan interpersonal dapat mengalami fase *deterioration*, yakni fase

ketika keakraban yang dinilai dari intensitas komunikasi dan waktu yang dihabiskan bersama menurun drastis (DeVito, 2019). Hubungan kekeluargaan pun dapat mengalami fase *deterioration* (Kaufman & Uhlenberg, 1998). Komunikasi sangat dibutuhkan antar anggota untuk membicarakan masalah-masalah yang terkait dengan keberlangsungan keluarga tersebut (McCroskey dalam Asmaai, 2019).

## 3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi narasi. Studi narasi adalah studi yang mempelajari rangkaian kejadian dalam kehidupan seseorang dan mengolahnya menjadi sebuah narasi (Moleong, 2018). Satu orang subjek dilibatkan dalam penelitian ini. Subjek selanjutnya akan disebut dengan pseudonym Lukman). Data yang didapat adalah data audio yang diubah menjadi transkrip verbatim serta catatan observasi. Data verbatim dianalisis dengan metode *content analysis* yang kemudian dicocokkan kembali dengan subjek untuk menjamin reliabilitas data.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Lukman adalah seorang laki-laki Muslim berusia 36 tahun dan saat ini berdomisili di Jakarta. Lukman adalah anak tengah di keluarganya. Ia memiliki ayah Katolik dan ibu Islam, sementara kakak dan adiknya beragama Islam. Lukman menyebutkan bahwa agamanya serta saudara-saudaranya adalah kesepakatan antara ayah, ibu, serta kakek-nenek dari ibu Lukman.

Dalam wawancara, Lukman mengemukakan bahwa pada mulanya, ia bukanlah pribadi yang religius. Meskipun ia sudah memegang identitas agama Islam sejak lahir, namun Lukman mengakui bahwa ia tidak meyakini kebenaran agama yang dianutnya hingga ia mempelajari sendiri semua agama dengan cara mengunjungi tempat-tempat ibadah yang ada serta menemui pemuka agamanya. Lukman mengakui bahwa

ia baru mengimani Islam ketika masa akhir berkuliah. Saat itu pula, Lukman aktif mengikuti acara pengajian di sebuah masjid besar.

Tabel 1. Data demografis Arga

Nama	Usia	Agama	Domisili	Agama Ayah	Agama Ibu
Lukman	36	Islam	Jakarta	Katolik	Islam

#### 4.1 Relasi dengan Orang Tua

Sebelum Lukman menekuni agama lebih dalam, Lukman menyebutkan bahwa hubungan dengan ayahnya netral. Saat kecil, ia mendapatkan hadiah di saat hari raya lebaran maupun Natal (dan hal ini baru disadari setelah ia berusia remaja). Durasi sang ayah berada di luar rumah dirasa lebih singkat dan wajar. Perilaku menunjukkan afeksi seperti membawakan makanan atau oleh-oleh pun masih dilakukan. Lukman mempersepsi kualitas hubungan dengan ayahnya menurun setelah ia rajin mengikuti pengajian.

Disebutkan oleh Lukman bahwa sang ayah menjadi lebih sering keluar rumah dan pulang larut malam. Kebiasaan sang ayah untuk membawakan makanan dari luar nyaris tak pernah dilakukan lagi. Bahkan, ayah tak menyediakan waktu untuk berjalan bersama lagi, sehingga ia hanya menghabiskan waktu dengan ibu dan adiknya saja. Lukman memaparkan bahwa ada satu kala ketika sang ayah berkata, "Ayah ini sendirian." Lukman mendeskripsikan ayah sebagai pribadi yang memiliki kecenderungan untuk mengungkapkan pesan yang tersirat, hingga kalimat "ayah sendirian" dimaknai Lukman sebagai keluhan bahwa dalam keluarga tersebut, ia sendiri yang beragama Katolik.

Selama wawancara, fokus Lukman terpusat pada hubungan dengan ayahnya yang mengalami perubahan pasca ia mendalami ilmu agama. Hubungan Lukman dengan ibunya disebut dengan cukup singkat, yakni tak ada perubahan afeksi dari ibunya dan frekuensi ibu mengingatkan untuk beribadah

dirasa lebih tidak *strict* dibandingkan saat ia belum aktif di pengajian.

Pada studi yang dilakukan oleh Spilka, *et al.* (2003) pada warga negara Amerika, ditemukan bahwa tingkat religiusitas seseorang tidak linear dengan umur mereka, namun cenderung mencapai puncaknya pada rentang usia 20 tahun. Hal ini tidak sesuai dengan asumsi umum yang beredar di masyarakat bahwa umur individu memiliki korelasi dengan religiusitas. Di sisi lain, perilaku Lukman seharusnya tak menjadi alasan untuk hubungannya dengan sang ayah memburuk. Mengingat temuan dari Stokes dan Regnerus (2009) yang menyatakan bahwa ada korelasi antara sikap agama dengan hubungan orangtua dan anak mereka, dapat peneliti prediksi bahwa ayah Lukman melihat agama sebagai hal yang penting. Glock dan Stark menyebutkan bahwa salah satu aspek dalam religiusitas adalah *religious affect* atau perasaan seseorang terhadap agamanya (Cornwall, Cunningham, & Pitcher, 1986). Sehingga, dapat diasumsikan bahwa pada kasus Lukman, ada faktor nilai yang dapat membuat agama menjadi sesuatu yang esensial untuk sang ayah.

#### 4.2 Perubahan Komunikasi

Lukman bercerita bahwa ada perubahan frekuensi komunikasi dengan ayahnya. Komunikasi dirasa lebih transparan ketika Lukman masih menginjak usia remaja hingga tahun awal ia menempuh pendidikan perguruan tinggi. Jika ada konflik di antara keduanya, maka akan ada pembicaraan untuk menyelesaikan konflik tersebut. Namun setelah Lukman mengemukakan bahwa ia adalah salah satu anggota pengajian di sebuah masjid, frekuensi dan kedalaman komunikasi menjadi jauh berkurang. Perubahan komunikasi yang terjadi antara subjek dengan ayahnya dapat dilihat sebagai fase *deterioration*. Fase *deterioration* adalah fase ketika kualitas hubungan interpersonal menurun dan ditandai dengan kurangnya interaksi (DeVito, 2019).

### 4.3 Detachment

Dari cerita Lukman, sang ayah tak pernah mengemukakan bahwa *ia sendirian* di rumah. Lukman berpendapat bahwa sang ayah lah yang membuat tembok antara dirinya dan keluarga lainnya. Hal ini membuat Lukman memutuskan untuk menjaga jarak dengan sang ayah. Perlu dipaparkan bahwa ketika Lukman mengatakan pada peneliti mengenai keputusannya menjaga jarak dengan ayahnya, beberapa kali ia menghela napas berat. Hal ini mengindikasikan bahwa menjauhi sang ayah bukanlah hal yang menyenangkan pula untuk Lukman.

Hal yang dilakukan Lukman adalah wujud strategi untuk menghadapi ketegangan interpersonal dengan cara *avoidant*. Strategi *avoidant* ditunjukkan dalam bentuk perilaku tidak melakukan apapun, tidak berbicara dalam waktu yang lama, dan menghindari topik pembicaraan tertentu (Birditt & Fingerman, 2005). Menurut Rusbult *et al.* (1991), strategi untuk menghadapi ketegangan interpersonal juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan orang tua dan anak, dan strategi *avoidant* adalah salah satu strategi yang cenderung digunakan untuk anak dan orang tua yang memiliki kualitas hubungan yang cukup baik. Namun tanpa komunikasi, akan sulit untuk menyelesaikan sebuah konflik dan memperbaiki hubungan.

## 5 SIMPULAN

Iklm dalam negara Indonesia membuat hubungan orang tua dan anak dapat dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap agama, terutama jika terdapat agama yang berbeda dalam satu keluarga. Perlu diingat bahwa agama adalah salah satu bentuk dari nilai seseorang, dan nilai adalah salah satu komponen yang membentuk diri seseorang (Erikson, 1980). endaknya ketika seseorang menikah dengan individu beragama beda, pembicaraan mengenai nilai dan pandangan terhadap agama perlu dijadikan topik yang dibicarakan sebelum menikah agar tercipta komunikasi dan relasi yang hangat antar keluarga. Penelitian ini berpusat pada

hubungan anak dengan ayahnya, dan dalam konteks subjek yang terlibat adalah figur yang berbeda agama dengannya. Penelitian selanjutnya dapat melakukan wawancara yang lebih mendalam mengenai sosok ibu atau figur yang memiliki identitas agama yang sama dengan subjek.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amna, R., Wasino, W., & Suhandini, P. (2017). Pernikahan Beda Agama dan Implikasinya terhadap Pola Asuh Anak. *Journal of Educational Social Studies*, 6(2), 120-124.
- Asmaai, M. (2019). Komunikasi Orangtua Dan Anak (Studi Kasus Pada Keluarga Beda Agama). *Jurnal Dakwah Tabligh*, 20(2), 201-215.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2011). *Pengkajian Hukum Tentang Perkawinan Beda Agama (Perbandingan Beberapa Negara)*. [https://www.bphn.go.id/data/document/s/pkj-2011-2.pdf&ved=2ahUKEwi5kvnUi-D\\_AhU6TWwGHQC3Cj8QFnoECC0QAQ&usq=AOvVaw3oZOiYRdtX241WxGzO31Ye](https://www.bphn.go.id/data/document/s/pkj-2011-2.pdf&ved=2ahUKEwi5kvnUi-D_AhU6TWwGHQC3Cj8QFnoECC0QAQ&usq=AOvVaw3oZOiYRdtX241WxGzO31Ye)
- Birditt, K. S., & Fingerman, K. L. (2005). Do we get better at picking our battles? Age group differences in descriptions of behavioral reactions to interpersonal tensions. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(3), P121-P128..
- Cornwall, M., Albrecht, S. L., Cunningham, P. H., & Pitcher, B. L. (1986). The Dimensions of Religiosity: A Conceptual Model with an Empirical Test. *Review of Religious Research*, 27(3), 226. <https://doi.org/10.2307/3511418>
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th. Edition; Global Edition). England: Pearson.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (1998). Effects of Life Course Transitions on the Quality of Relationships between Adult Children and Their Parents. *Journal of*

- Marriage and Family*, 60(4), 924–938.  
<https://doi.org/10.2307/353635>
- Rusbult, C. E., Verette, J., Whitney, G. A., Slovik, L. F., & Lipkus, I. (1991). Accommodation processes in close relationships: Theory and preliminary empirical evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 53–78.
- Spilka, B., Hood, R. W., Jr., Hunsberger, B., & Gorsuch, R. L. (2003). *The Psychology of Religion: An Empirical Approach* (3rd ed.) New York: Guilford Press.
- Stokes, C. E., & Regnerus, M. D. (2009). When faith divides family: Religious discord and adolescent reports of parent–child relations. *Social Science Research*, 38(1), 155–167.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2008.05.00>