

PERILAKU DAN SOFTSKILL KESEHATAN



PENULIS :

**Siti Maryani, Maryuni, Nina Sri, Herlina Simanjuntak, Rahmi Fitria,
Lyliana Endang Setianingsih, Hajar Nur Fathur Rohmah,
Yuni Suliatiawati**

PERILAKU DAN SOFTSKILL KESEHATAN

Penulis :

Siti Maryani
Maryuni
Nina Sri
Herlina Simanjuntak
Rahmi Fitria
Lyliana Endang Setianingsih
Hajar Nur Fathur Rohmah
Yuni Suliatyawati

ISBN : 978-623-198-343-5

Editor : Dr. Neila Sulung, N.S. S.Pd. M.Kes.

Penyunting: Mila Sari, M.Si.

Desain Sampul dan Tata Letak : Tri Putri Wahyuni, S.Pd.

Penerbit : PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tengah
Padang Sumatera Barat
Website : www.globaleksekutifteknologi.co.id
Email : globaleksekutifteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, Juni 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahNya, maka Penulisan Buku dengan judul Perilaku dan Softskill Kesehatan dapat diselesaikan dengan kerjasama tim penulis. Buku ini berisikan bahasan tentang konsep perilaku manusia, konsep perilaku kesehatan, asertif, integritas, motivasi, dan inisiatif, kemauan belajar, komitmen dan mendengarkan, menjadi manusia tangguh, berdaya juang tinggi dan sifat jujur, fleksibel dalam kehidupan, disiplin dan tepat waktu, komunikasi lisan, gesture dan sikap tubuh.

Buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan buku ini selanjutnya. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Buku ini. Semoga Buku ini dapat menjadi sumber referensi dan literatur yang mudah dipahami.

Padang, April 2023
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 KONSEP PERILAKU MANUSIA	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Definisi.....	1
1.3 Jenis Perilaku	2
1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku.....	4
1.5 Domain Perilaku.....	7
DAFTAR PUSTAKA.....	8
BAB 2 KONSEP PERILAKU KESEHATAN	
2.1 Konsep Perilaku	9
2.1.1 Definisi.....	9
2.1.2 Kelompok Perilaku.....	9
2.1.3 Mekanisme Pembentukan Perilaku	11
2.1.4 Prosedur Pembentukan Perilaku.....	13
2.2 Perubahan Perilaku	13
2.3 Perilaku sehat dan perilaku sakit.....	15
2.3.1 Perilaku pemeliharaan kesehatan (<i>health maintenance</i>)	16
2.3.2 Perilaku pencarian dan penggunaan sistem	16
2.3.3 Perilaku kesehatan lingkungan.....	16
2.4 Proses perubahan perilaku.....	19
2.4.1 Motivasi dalam perilaku kesehatan	20
2.4.2 Konsep Risiko sebagai Penentu Perubahan Perilaku	20
2.4.3 Hubungan Pengetahuan dan Perilaku Kesehatan.....	22
2.4.4 Hubungan Sikap, Nilai, dan Perilaku	25
2.4.5 Model Perubahan Perilaku	27
2.4.6 Menerjemahkan Teori ke dalam Praktik	41
2.4.7 Model Perencanaan <i>Precede-Proceed</i>	43
2.4.8 Model Perencanaan <i>Intervention Mapping</i> Bartholomew	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
BAB 3 ASERTIF	
3.1 Definisi Asertif.....	51
3.2 Faktorl-faktor yangl Mempengaruhi Asertif.....	52
3.3 Perkembangan Perilaku Asertif	54
3.4 Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Asertif.....	55
3.5 Faktor yang Mempengaruhi Asertif.....	57
3.6 Ciri-ciri Asertif.....	58
3.7 Aspek Asertif.....	59
3.8 Komponen Asertif.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	63

BAB 4 INTEGRITAS, MOTIVASI, DAN INISIATIF	
4.1 Integritas	65
4.1.1 Cara Menumbuhkan Integritas.....	65
4.1.2 Manfaat Integritas	67
4.2 Motivasi.....	70
4.2.1 Manfaat Motivasi dalam Bekerja	70
4.2.2 Cara Meningkatkan Motivasi dalam Bekerja.....	72
4.3 Inisiatif.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	76
BAB 5 KEMAUAN BELAJAR, KOMITMEN DAN MENDENGARKAN	
5.1 Pendahuluan	77
5.2 Kemauan Belajar	77
5.2.1 Kemauan.....	77
5.2.2 Belajar.....	78
5.3 Komitmen.....	80
5.3.1 Pengertian Komitmen.....	80
5.3.2 Sumber Komitmen	80
5.3.3 Bentuk Komitmen.....	81
5.3.4 Contoh Komitmen.....	82
5.4 Mendengarkan	84
DAFTAR PUSTAKA.....	87
BAB 6 MENJADI MANUSIA TANGGUH, BERDAYA JUANG TINGGI DAN SIFAT JUJUR	
6.1 Pendahuluan	89
6.2 Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi.....	92
6.2.1 Pentingnya Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi.....	93
6.2.2 Mengembangkan Diri Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi.....	95
6.3 Menjadi Manusia Berkepribadian Jujur	100
6.3.1 Pentingnya Kepribadian Jujur dalam Kehidupan.....	101
6.3.2 Mengembangkan Sifat Jujur	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105
BAB 7 FLEKSIBEL DALAM KEHIDUPAN, DISIPLIN DAN TEPAT WAKTU	
7.1 Pendahuluan	107
7.2 Fleksibel dalam Kehidupan	107
7.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Adaptif.....	108
7.2.3 Ciri-ciri Karakter Adaptif.....	113
7.2.4 Fleksibilitas di Dunia Kerja	115
7.3 Disiplin.....	115
7.3.1 Fungsi Kedisiplinan	116
7.3.2 Faktor-faktor Kedisiplinan	117
7.3.3 Aspek Kedisiplinan	118
7.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	118

7.3.5 Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan.....	119
7.3.6 Jenis-jenis Disiplin Kerja	120
7.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	122
7.4 Tepat Waktu.....	124
7.4.1 Manajemen Waktu	124
7.4.2 Teknik Penerapan dalam Manajemen Waktu	125
7.4.3 Hambatan dalam Manajemen Waktu.....	127
7.4.4 Ciri-ciri Individu yang Memiliki Manajemen Waktu Yang Baik.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129
BAB 8 KOMUNIKASI LISAN, GESTURE DAN SIKAP TUBUH	
8.1 Pendahuluan	133
8.2 Pengertian komunikasi lisan (verbal) dan non verbal.....	134
8.3 Menunjukkan Tingkah Laku Verbal/Non Verbal yang Positif.....	139
DAFTAR PUSTAKA.....	151
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur perubahan perilaku	14
Gambar 2.2 Tahap-tahap perubahan pengetahuan menjadi perilaku	23
Gambar 2.3 Tahap-tahap perubahan pengetahuan menjadi advokasi ...	24
Gambar 2.4 Model Health-Belief.....	29
Gambar 2.5 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow (1968).....	32
Gambar 2.6 Hierarki Maslow untuk pelayanan paliatif.....	33
Gambar 2.7 Teori Reasoned-Action.....	37
Gambar 2.8 Teori Protection-Motivation.....	38
Gambar 2.8 Teori Mencoba	39
Gambar 2.10 Model Preced-Proceed untuk perencanaan dan evaluasi promosi kesehatan.....	44

BAB 1

KONSEP PERILAKU MANUSIA

Oleh Siti Maryani

1.1 Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk biologis dan bereksistensi atau di akui keberadaanya. Dalam memahami manusia kita harus melihat dari berbagai sisi salah satu nya dari sisi perilakunya(Koswanto, 2020). Setelah lingkungan, perilaku merupakan faktor terbesar kedua yang mempengaruhi individu, lingkungan dan masyarakat (Maulana, 2009). Manusia akan berperilaku jika mendapatkan rangsangan tertentu.

Perilaku Seseorang akan mempengaruhi Kesehatan orang tersebut. Perilaku manusia memiliki dimensi yang sangat luas meliputi berjalan, berbicara, berinteraksi, berpakaian dan lainnya. Oleh karena itu penting untuk kita mengetahui perilaku manusia.

1.2 Definisi

Tingkah laku manusia adalah perbuatan dari orang itu sendiri (Notoatmodjo, 2007). Secara fungsional, perilaku dapat diartikan sebagai tanggapan suatu organisme atau orang terhadap rangsangan yang datang dari luar objek. Atau dapat dikatakan perilaku merupakan hasil aksi dan reaksi antara makhluk hidup dengan lingkungan sekitarnya (Koswanto, 2020).

Stimulus di diperlukan untuk menimbulkan perilaku baru. Perilaku juga dapat diartikan sebagai aktivitas manusia yang timbul sebagai akibat adanya stimulus dan respon serta dapat

diamati secara langsung maupun tidak langsung (Notoatmodjo, 2007).

Tindakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan seseorang. Setelah bereaksi terhadap sesuatu, itu menjadi kebiasaan nilai yang dipercaya. **Perilaku** manusia pada **hakekatnya** adalah perbuatan **baik** atau kegiatan yang dapat dan tidak dapat **dirasakan** oleh **seseorang** melalui interaksi **antara seseorang dengan lingkungannya, yang diwujudkan** dalam bentuk pengetahuan, sikap dan **perbuatan** (Lewaherilla dkk., 2022).

Tingkah laku dapat diartikan sebagai organisme atau reaksi rasional seseorang yang membuat saran dari luar subjek. Ada dua jawaban, jawabannya adalah bentuk pasif dan bentuk aktif, bentuk pasif apa yang terjadi di dalam, yaitu di dalam diri seseorang dan tidak dapat dilihat secara langsung oleh orang lain sedangkan bentuk aktifnya adalah ketika perilaku dapat diamati langsung (Adventus, dkk., 2019).

Perilaku individu timbul akibat adanya rangsangan atau stimulus yang diterapkan pada individu atau organisme tersebut.

1.3 Jenis Perilaku

Ada beberapa jenis perilaku antara lain :

Menurut Puspitasari (2013), menurut Skinner, melihat bentuk stimulus, perilaku dibagi menjadi dua bagian:

- a. Perilaku tertutup (*Covert Behavior*)
Orang lain biasanya tidak merasakan respons terhadap stimulus, yang selanjutnya terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap.

b. Perilaku Terbuka (*Overt Behavior*)

Respons seseorang terhadap suatu stimulus berupa tindakan nyata atau semu. Ini terjadi dengan jelas dan sangat mudah untuk diperhatikan atau dilihat orang lain.

Dari perspektif perilaku, psikolog menurunkan perilaku sebagai berikut:

- a. Perilaku berdasarkan perspektif dinamika
Pengalaman perilaku di masa kanak-kanak, mulai dari tahap oral-genital.
- b. Perilaku didasarkan pada sudut pandang humanistik
Perilaku muncul akibat kebutuhan pribadi yang berkurang.
- c. Perilaku dari sudut pandang biologis
Perilaku didasarkan pada fungsi otak manusia
- d. Perilaku menurut perspektif kognitif
Perilaku muncul dari daya tarik emosi dan perspektif
- e. Perilaku menurut perspektif sosial
yaitu muncul ketika seseorang mempertimbangkan posisi individu dalam hubungannya dengan orang lain pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Dahro (2012), jenis perilaku terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Perilaku refleksif

Perilaku refleksif adalah tingkah laku spontan yang terjadi sebagai respon terhadap rangsangan yang diterima oleh tubuh. Stimulus yang di terima tidak sampai di susunan saraf pusat otak kita. Perilaku refleksif sebenarnya tidak dapat kita kendalikan karena merupakan perilaku yang alamiah bukan melalui prose pembentukan (Koswanto, 2020). Perilaku naluri juga terdapat dalam perilaku refleksi. Perilaku naluriah adalah refleks kompleks atau serangkaian langkah. Perilaku naluriah mencakup tiga gejala seperti pengenalan, perasaan atau emosi, gerakan, keinginan atau motif, dll (Gischa, 2021).

Beberapa contoh Perilaku refleksif antara lain:

- a. Menarik jari Ketika kita menentuh benda panas
- b. Mata berkedip Ketika terkena cahaya
- c. Gerakan lutut saat dipukul dengan palu

2. Perilaku Non-Reflektif

Perilaku ini dikendalikan atau diatur oleh pikiran atau otak sadar. Tingkah laku dikendalikan oleh pusat kesadaran atau otak, suatu reseptor menerima rangsangan kemudian meneruskannya ke otak untuk ditanggapi dengan suatu efektor. Perilaku ini dapat di ubah dan dikendalikan.

1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku

Perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor antara lain (Sunaryo, 2004):

1). Faktor genetik atau faktor endogen

Faktor keturunan merupakan modal bagi perubahan tingkah laku manusia secara terus menerus. Faktor genetik berasal dari diri individu, antara lain:

1. Jenis ras, setiap ras di dunia memiliki perilaku tertentu yang berbeda satu sama lain.
2. Gender, perilaku antara laki-laki dan perempuan berbeda. Laki-laki dikenal sebagai sosok yang percaya diri yang cenderung berperilaku menurut pertimbangan rasional sedangkan perempuan lemah lembut dan cenderung menggunakan emosi dalam sikap dan tindakannya saat memutuskan sesuatu, perempuan menggunakan emosi dan perasaannya. Perbedaan perilaku laki-laki dan perempuan juga tercermin dalam pakaian dan pekerjaan sehari-hari. Pria berperilaku berdasarkan pertimbangan rasional atau rasional sedangkan wanita berdasarkan perasaan. Maskulin merupakan istilah lain untuk Perilaku pria sedangkan perilaku wanita disebut feminin.
3. Ciri-ciri fisik, ketika kita mengamati perilaku seseorang, itu bervariasi sesuai dengan ciri-ciri fisiknya. Tingkah laku

seseorang juga dipengaruhi oleh bentuk fisiknya. Seseorang dengan bentuk tubuh proporsional cenderung percaya diri dalam interaksi sosialnya. Misalnya, perilaku orang pendek dan gemuk secara fisik berbeda dengan perilaku orang tinggi dan kurus.

4. Sifat Kepribadian. Menurut Maramis (1999) "Kepribadian merupakan pola total pikiran, perasaan, dan perilaku yang sering digunakan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kehidupannya". Bagi masyarakat umum, penampilan individu yang mengesankan orang lain disebut dengan istilah kepribadian.
5. Bakat bawaan. Bakat adalah proses menggabungkan keterampilan individu dengan kesempatan untuk mengembangkan aktivitas yang menarik bagi mereka. Gabungan faktor genetik dengan lingkungan serta kesempatan yang muncul disebut dengan bakat.
6. Kecerdasan
Pengambilan keputusan secara tepat, cepat dan mudah hanya di miliki oleh orang yang cerdas. Di sisi lain, orang dengan kecerdasan pengambilan keputusan yang rendah bertindak lamban.

2). Faktor eksogen atau faktor di luar individu

- a. Faktor lingkungan. Berkaitan dengan segala sesuatu yang mengelilingi seseorang meliputi fisik, biologis atau sosial.
- b. Pendidikan

Pendidikan secara luas mencakup semua proses kehidupan individu dalam bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal. Proses dan kegiatan pendidikan pada dasarnya terkait dengan masalah perilaku individu dan kelompok.

- c. Agama

Agama sebagai keyakinan hidup yang menjadi bagian dari pembentukan kepribadian seseorang memiliki pengaruh yang besar terhadap pemikiran, tingkah laku, reaksi dan tingkah laku individu tersebut.

d. Sosial ekonomi. Salah satu lingkungan yang mempengaruhi perilaku manusia adalah lingkungan social baik sosial budaya maupun sosial ekonomi.

e. Budaya

Budaya adalah seperangkat norma yang dimiliki oleh sekelompok orang tertentu dari satu generasi ke generasi lainnya, yang dapat menimbulkan perilaku. Budaya setiap daerah berbeda seperti adat istiadat, seni, kepercayaan, hukum, moral dan etika. Budaya adalah manifestasi jiwa yang memanasifestasikan dirinya melalui cara hidup, berpikir, kehidupan sosial, seni, sastra, agama, rekreasi dan hiburan.

f. Pekerjaan

Orang yang bekerja terkadang lupa untuk menjaga gaya hidup sehat yang dicapai melalui istirahat dan olahraga yang cukup karena sebagian besar waktunya habis untuk bekerja, rutinitas dan tugas. Terdapat perbedaan perilaku atau sikap antara orang yang menjalani kehidupan sibuk dan orang yang tidak bekerja.

3). Faktor-faktor Lain

a. Sistem saraf pusat

Merupakan sarana untuk mentransfer energi rangsangan melalui neuron ke sistem saraf tepi, dimana stresnya akan di ubah menjadi tindakan.

b. Persepsi

Melibatkan proses penerimaan rangsangan melalui panca indera, perhatian, sehingga seseorang menjadi sadar akan sesuatu yang internal atau eksternal pada dirinya.

c. Perasaan

Emosi adalah manifestasi perasaan atau pengaruh karena melibatkan banyak bagian fisiologis.

1.5 Domain Perilaku

Pengukuran Perilaku manusia dibagi ke dalam tiga Menurut Sunaryo (2004) yaitu:

1. Ranah kognitif, yang dapat diukur dengan pengetahuan yang dimiliki.
2. *Ranah Affective*, diukur dari sikap seseorang.
3. *Ranah Psychomotor*, diukur dari ketrampilan seseorang.

Proses Pola perilaku baru orang dewasa yaitu dimulai dari ranah kognitif, individu mengetahui stimulus berupa objek terlebih dahulu, sehingga menghasilkan informasi baru bagi individu tersebut. Lingkungan afektif muncul sebagai sikap individu terhadap objek dan berakhir di area psikomotor, yaitu Objek disadari dengan penuh sehingga menghasilkan respon berupa tindakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gischa, S. (2021, Januari 28). Jenis-Jenis Perilaku Manusia. *Kompas.com*.
- Koswanto, A. (2020). *Memahami Perilaku dan Kejiwaan Manusia* (Miranti, Ed.; 1 ed.). Lindan Bestari.
- Lewaherilla, N. C., Moridu, I., Saloom, G., Limgiani, Sari, A. R., Hendrayady, A., Sarjana, S., Nugraha, H., Latupapua, C. V., Bandrianto, Y., Pasaribu, P. N., & Riandi, R. (2022). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi)* (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia .
- Maulana, H. D. J. (2009). Konsep Promosi Kesehatan. Dalam egi K. Yudha (Ed.), *Promosi Kesehatan* (1 ed., Vol. 151). Buku Kedokteran EGC.

BAB 2

KONSEP PERILAKU KESEHATAN

Oleh Maryuni

2.1 Konsep Perilaku

2.1.1 Definisi

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas organisme yang dapat diamati atau dipelajari (Robert Kwick, 1974).

Skinner 1938 dalam Notoatmodjo, (2005) mendefinisikan perilaku ditentukan oleh respon atau reaksi terhadap stimulus. Maka, perilaku manusia terjadi melalui proses: respons sehingga teori ini disebut dengan teori organisme stimulus "S-O-R". Selanjutnya, teori Skinner menjelaskan ada dua jenis respons yaitu:

1. *Respondent respons*, yaitu respons yang ditimbulkan oleh stimulus, juga dikenal sebagai *eliciting stimuli*, karena menghasilkan reaksi yang relatif tetap.
2. *Operant respons*, juga dikenal sebagai respons instrumental, adalah reaksi yang berkembang dengan adanya satu stimulus sebelum dipicu oleh stimulus lainnya.

Dapat disimpulkan perilaku merupakan kumpulan persepsi dan tindakan seseorang yang merupakan hasil dari berbagai faktor internal dan eksternal.

2.1.2 Kelompok Perilaku

Teori S-O-R membagi perilaku manusia ke dalam kategori berikut:

1. Ketika respons terhadap stimulus tersebut masih belum terlihat jelas oleh orang lain jika dilihat dari luar, hal ini dikenal dengan perilaku tertutup (*Covert Behavior*).
2. Tingkah laku terbuka (*Overt Behavior*), khususnya perilaku terbuka, adalah bila respons terhadap stimulus sudah berupa tindakan, atau bila praktek ini dapat diamati oleh orang lain dari luar atau tingkah laku yang dapat diamati.

Perilaku seseorang atau organisme juga dapat dilihat sebagai reaksi mereka terhadap rangsangan yang tidak berhubungan langsung dengan mereka. Tanggapan ini datang dalam dua variasi yang berbeda.

1. Bentuk pasif mengacu pada tanggapan internal seseorang, seperti pemikiran, reaksi, sikap, dan pengetahuan internal, yang terjadi didalam diri mereka tetapi tidak segera terlihat oleh orang lain. Salah satu contohnya adalah seorang remaja yang mengendarai sepeda motor tanpa helm meskipun tahu bahwa melakukannya lebih aman. Ilustrasi lain adalah seorang ibu yang mendesak orang lain untuk memvaksinasi meskipun dirinya sendiri tidak memvaksinasi. Kedua contoh ini menunjukkan bahwa, meskipun tidak ada dari mereka yang mengambil langkah nyata untuk menggunakan helm atau menerima vaksinasi, mereka sudah memahami penggunaan dan keuntungannya.
2. Bentuk aktif, perilaku dari pengamatan langsung. Misalnya pada dua contoh di atas, ibu sudah mengimunisasi anaknya dan remaja sudah memakai helm; kedua perilaku ini adalah contoh perilaku terbuka karena sudah terlihat.

Pengetahuan dan sikap inilah yang disebut sebagai perilaku terselubung dan merupakan reaksi seseorang terhadap suatu rangsangan atau rangsangan yang masih terselubung. Perilaku terbuka, disisi lain, mengacu pada respons aktual individu terhadap suatu stimulus.

2.1.3 Mekanisme Pembentukan Perilaku

Dua pendekatan yang bertentangan satu sama lain dapat digunakan untuk memahami perilaku individu, yaitu:

1. Menurut Aliran Behaviorisme

Menurut behaviorisme, rangsangan tertentu dapat dimasukkan ke dalam lingkungan untuk mengkondisikan atau menciptakan pola perilaku tertentu. Diagram berikut, yang menggunakan istilah $S>R$ atau $S>O>R$, mengilustrasikan bagaimana behaviorisme menjelaskan mekanisme bagaimana perilaku individu berkembang dan bertahan. O = Organisme (individu atau manusia), R = Response (perilaku, aktivitas), dan S = Stimulus (rangsangan).

Mekanisme kemunculan dan perkembangan stimulus dapat diselesaikan seperti yang ditunjukkan pada bagan berikut: $W>S>O>R>W$ karena stimulus berasal dari lingkungan ($W = World$) dan R juga disajikan kepadanya.

Lingkungan ($W = World$) dalam konteks ini mengacu pada dua kategori, yaitu:

- a. Segala sesuatu di sekitar langsung yang berpotensi menyebabkan S dianggap sebagai lingkungan objektif.
- b. Lingkungan yang efektif (segala sesuatu yang benar-benar merangsang organisme karena sesuai dengan kepribadiannya sehingga menimbulkan kesadaran tertentu dalam organisme dan meresponnya).
- c. Perilaku spontan umumnya digunakan untuk merujuk pada perilaku yang terjadi seperti yang diilustrasikan di atas.

Ilustrasinya adalah seorang mahasiswa yang sedang mendengarkan tentang promosi kesehatan di ruang kelas yang panas, tiba-tiba ia mengipas-ngipaskan buku untuk meredakan kegerahannya. Ruang kelas yang panas merupakan lingkungan (W). Mengipas-ngipaskan buku secara impulsif oleh mahasiswa merupakan respons (S) terhadap lingkungan kelas yang panas, berfungsi sebagai rangsangan dan

lingkungan bagi mahasiswa (O). Setelah mengipas-ngipaskan buku (R), ruangan tidak terasa panas (W).

Sementara itu, perilaku sadar dapat diringkas sebagai $W>S>Ow>R>W$.

Contoh: Seorang mahasiswa menyadari perlu meminta izin kepada dosen untuk menyalakan lampu neon kelas sambil mendengarkan penjelasan promosi kesehatan di ruangan yang terasa gelap karena sudah sore dan cuaca mendung. Hasilnya, ruangan terasa lebih terang dan mahasiswa lebih nyaman ketika mendengarkan. Meskipun ada banyak mahasiswa di kelas, mereka mungkin tidak menyadari keadaan sekitar mereka di ruang kelas yang gelap, tengah hari, dan cuaca mendung (W). Tanggapan mahasiswa yang sadar adalah maju (Ow), meminta izin kepada dosen, dan menyalakan lampu (R). Hal ini mencerahkan suasana kelas dan membuat mahasiswa merasa lebih nyaman mengikuti perkuliahan (W).

2. Menurut Aliran Holistik Humasime

Perspektif holistik atau humanis berpendapat bahwa perilaku memiliki tujuan, artinya kualitas intrinsik (niat, motif, tekad) dari dalam diri seseorang merupakan faktor penentu untuk melahirkan suatu perilaku, bahkan tanpa adanya isyarat lingkungan. Dalam hal apa (*what*), penjelasan holistik atau humanis tentang perilaku individu memberikan konteks. *What* (apa) menunjukkan (insentif/tujuan) yang ingin dicapai melalui perilaku itu. Dengan kata lain, bagaimana (*how*) menunjukkan sifat dan format bagaimana melaksanakan tujuan (*objectives/ incentives/purpose*), yaitu perilaku itu sendiri. Sedangkan *how* (bagaimana) menunjukkan motivasi yang mendasari terjadinya dan kelanjutan perilaku (*why*), baik yang bersumber dari intrinsik (motivasi yang berasal dari dalam diri individu) maupun ekstrinsik (motivasi yang berasal dari luar individu).

2.1.4 Prosedur Pembentukan Perilaku

Berikut ini adalah proses pembentukan perilaku dalam *operant conditioning*.

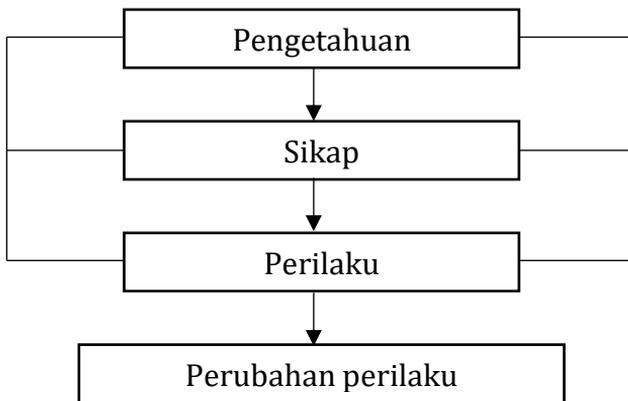
1. Identifikasi hal-hal yang berfungsi sebagai sebagai penguat, atau penguat berupa hadiah, untuk perilaku yang diinginkan.
2. Analisi data untuk menemukan bagian-bagian kecil yang membentuk perilaku yang diinginkan. Elemen-elemen ini kemudian disatukan dalam urutan yang tepat untuk menghasilkan perilaku yang diinginkan.
3. Temukan penguat (*reinforcer*) atau hadiah untuk masing-masing komponen dengan menggunakannya secara berurutan sebagai tujuan tentatif.
4. Menggunakan urutan komponen-komponen yang telah disusun untuk membentuk tingkah laku. Hadiah diberikan jika persyaratan pertama terpenuhi. Akibatnya, bagian dari atau perilaku (tindakan) yang sering digunakan akan menghasilkan. Jika perilaku ini sudah terbentuk, komponen kedua (perilaku) kemudian dilakukan, diberi imbalan (karena komponen pertama tidak lagi membutuhkan imbalan), dan seterusnya, hingga komponen kedua terbentuk. Komponen ketiga, keempat, dan seterusnya ditambahkan setelah itu untuk membentuk semua perilaku yang diantisipasi.

2.2 Perubahan Perilaku

Praktis tidak ada aspek kehidupan yang tidak terkait dengan masalah perilaku karena istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan perilaku dalam kehidupan sehari-hari begitu luas. Spesialis berbeda yang bekerja untuk mengidentifikasi dan menggabungkan informasi untuk menciptakan apa yang biasanya disebut sebagai ilmu perilaku memiliki pendekatan yang sangat berbeda. Namun teori-teori tersebut kemudian berkembang untuk menjelaskan bagaimana bagian-bagian komponen perubahan perilaku tersebut

menghasilkan perilaku hidup yang mendukung cara hidup sehat (Budioro, 2001).

Menurut Skinner dalam Notoatmodjo 2005, interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respons menentukan perilaku. Perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dipisahkan menjadi tiga kategori. Pengetahuan digunakan untuk mengukur fungsi kognitif, sedangkan sikap dan tindakan psikomotor (keterampilan) digunakan untuk mengukur fungsi afektif. Melalui proses belajar, perilaku seseorang dapat berubah. Belajar adalah proses mengubah perilaku berdasarkan perilaku sebelumnya. Input, proses, dan output merupakan tiga komponen utama dari proses pembelajaran dan saling bergantung (Notoatmodjo, 2003). Ketika orang atau komunitas menyadari variable yang mempengaruhi perilaku saat ini dan masa lalu, mereka dapat melakukan perubahan.



Gambar 2.1 Alur perubahan perilaku

Menurut uraian tentang mengubah perilaku seseorang di atas, pengetahuan seseorang benar-benar mendorong terjadinya proses perubahan; tingkat proses dan metode untuk pengetahuan adalah sebagai berikut:

Pengetahuan sebagai determinan terhadap perubahan perilaku

Menjadi hasil dari banyak faktor, faktor penentu perilaku manusia sulit untuk dibatasi. Menurut teori Green Lawrence, (1980), perilaku sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain pengalaman, keyakinan, lingkungan fisik, konteks sosiokultural, dan lain sebagainya. Secara umum perilaku dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor perilaku (penyebab perilaku) dan faktor di luar perilaku (kasus non perilaku). Tiga hal yang mempengaruhi perilaku:

1. Faktor predisposisi (*predisposing factors*) yang muncul seperti pengetahuan, sikap, keyakinan, nilai dan sebagainya.
2. Ketersediaan atau kekurangan sarana atau fasilitas kesehatan merupakan contoh faktor pendukung (*enabling factor*) yang tampak di lingkungan fisik.
3. Faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang memperkuat perilaku dengan muncul dalam sikap dan tindakan ilmuwan atau tenaga kesehatan yang menjadi kelompok referensi subjek.

Pengetahuan, sikap, kepercayaan, tradisi, dan karakteristik lain dari seseorang berdampak pada pengetahuan dan perilaku. Selain itu, dengan adanya fasilitas dan sika serta perilaku tenaga kesehatan terhadap kesehatan akan memperkuat dan mendukung perkembangan pengetahuan dan perilaku.

2.3 Perilaku sehat dan perilaku sakit

Menurut batasan perilaku Skinner, perilaku kesehatan adalah reaksi seseorang (atau organisme) terhadap rangsangan eksternal seperti sakit dan penyakit, sistem perawatan kesehatan, makanan dan minuman, serta lingkungan. Kategori berikut dapat diterapkan pada perilaku kesehatan berdasarkan batasan ini.

2.3.1 Perilaku pemeliharaan kesehatan (*health maintenance*)

Tindakan atau upaya seseorang untuk menjaga kesehatannya agar terhindar dari penyakit dan tetap sehat saat sakit. Ketiga komponen ini membentuk perilaku untuk menjaga kesehatan:

1. Perilaku mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit ketika sakit, dan memulihkan kesehatan setelah sembuh dari sakit.
2. Jika seseorang sehat, ia tetap harus terus melakukan perilaku sehat karena orang yang sehat pun perlu bekerja untuk mempertahankan derajat kesehatan itu sangat dinamis dan relatif.
3. Kebiasaan diet (makanan dan minuman). Kesehatan seseorang dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan pola makannya, tetapi juga dapat memburuk dan bahkan menyebabkan penyakit jika mereka mengonsumsi makanan dan minuman tertentu dalam jumlah yang tidak sehat. Ini sangat tergantung pada bagaimana orang berperilaku di sekitar makanan dan minuman ini.

2.3.2 Perilaku pencarian dan penggunaan sistem

Tindakan mencari dan menggunakan sumber daya atau fasilitas perawatan kesehatan; juga dikenal sebagai perilaku pencarian kesehatan (*health seeking behavior*).

Ketika seseorang sakit atau terluka, perilaku ini mengacu pada upaya atau tindakan mereka. Perilaku atau tindakan ini berkisar dari pengobatan sendiri hingga mencari perawatan medis di luar negeri.

2.3.3 Perilaku kesehatan lingkungan

Adalah reaksi seseorang terhadap lingkungannya, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan budaya. Akibatnya, lingkungan tidak berdampak pada kesehatan. Dengan kata lain, bagaimana seseorang mengendalikan lingkungannya agar tidak merugikan kesehatan sendiri, kesehatan keluarga atau kesehatan masyarakatnya.

Klasifikasi lain dari perilaku kesehatan ini dibuat oleh spesialis Becker (1979), yang meliputi:

1. Perilaku hidup sehat

Adalah tindakan yang dilakukan dalam hubungannya dengan memelihara dan meningkatkan kesehatan seseorang. Antara lain, perilaku ini melibatkan.

- a. Konsumsi makanan yang sehat dan seimbang. Makanan dalam menu seimbang baik dari segi kualitas (mengandung nutrisi yang dibutuhkan tubuh) maupun kuantitas (tidak kurang dan tidak lebih dari yang dibutuhkan tubuh). Mungkin di Indonesia dikenal istilah empat sehat lima sempurna dari segi kualitas.
- b. Olahraga teratur mencakup kualitas (gerakan) dan kuantitas (frekuensi dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk olahraga). Dengan sendirinya, kedua faktor ini akan bergantung pada usia dan kondisi kesehatan orang yang bersangkutan.
- c. Tidak merokok. Merokok adalah sifat buruk yang menyebabkan banyak penyakit. Ironisnya, Indonesia tampaknya menjadi tempat berkembangnya kebiasaan merokok ini. Perokok dewasa di Indonesia mencapai hampir 50% dari populasi. Sekitar 15% remaja kita merokok, menurut temuan penelitian. Pendidikan kesehatan kami berfokus pada hal ini.
- d. Tidak minum-minuman keras dan narkoba atau zat terlarang. Selain itu, ada kecenderungan peningkatan kebiasaan minum dan menggunakan narkoba (serta zat berbahaya lainnya). Persentase orang dewasa di Indonesia yang rutin minum diperkirakan sekitar 1%.
- e. Tidur malam yang nyenyak penting karena orang dipaksa bekerja lebih keras dan lebih lama sebab meningkatnya tuntutan kehidupan modern. Hal ini membuat waktu istirahat menjadi lebih sedikit. Masalah kesehatan dapat terjadi akibat hal ini.

- f. Menangani stres. Setiap orang mengalami stres, dan pengaruhnya terhadap kesehatan bisa berbeda-beda. Karena tuntutan hidup yang keras, seperti yang disebutkan di atas, terlebih lagi stres akan menjadi umum di semua orang. Kita harus mampu mengendalikan atau mengelola stres dengan kegiatan yang konstruktif karena stres tidak dapat dihindari dan tidak boleh menimbulkan masalah kesehatan.
 - g. Kebiasaan atau pilihan gaya hidup sehat lainnya termasuk tidak berganti pasangan seks, beradaptasi dengan lingkungan kita, dan banyak lagi.
2. Perilaku sakit (*illness behavior*)
- Perilaku sakit ini meliputi respons seseorang terhadap sakit dan penyakit, persepsinya terhadap rasa sakit, pengetahuan tentang: penyebab dan gejala penyakit, pengobatan penyakit, dan sebagainya.
3. Perilaku peran sakit (*the sick role behavior*)
- Secara sosiologis, orang sakit (pasien) memiliki peran yang meliputi hak orang sakit (*right*) dan kewajiban sebagai orang sakit (*obligation*). Peran orang sakit (*the sick role*) diartikan sebagai pengetahuan tentang hak dan kewajiban tersebut oleh orang sakit itu sendiri maupun orang lain (khusus keluarganya). Tindakan tersebut terdiri dari:
- a. Tindakan untuk menghasilkan kesembuhan.
 - b. Pelajari atau kenali fasilitas atau layanan penyembuhan penyakit yang sesuai.
 - c. Memahami kewajiban seseorang (untuk mengungkapkan penyakitnya kepada orang lain, terutama kepada dokter atau tenaga kesehatan lainnya, untuk tidak menyebarkan penyakit, dan lain-lain) serta hal (seperti hak untuk berobat, hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, dan lain sebagainya).

2.4 Proses perubahan perilaku

Perilaku manusia itu rumit dan sulit dipahami, terutama jika menyangkut perilaku yang memengaruhi kesehatan. Ada banyak teori yang dikembangkan untuk menjelaskan perilaku manusia, beberapa di antaranya terkait dengan bidang medis. Namun, tidak ada teori yang sepenuhnya menjelaskan perilaku kesehatan manusia; pada kenyataannya, banyak teori yang bertentangan satu sama lain. Secara umum, pelaku promosi kesehatan harus memahami bahwa tugas utamanya adalah mendorong masyarakat untuk berperilaku yang mempromosikan kesehatan. Kesehatan seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pada hakikatnya faktor-faktor tersebut harus dibidik agar tercapai kualitas hidup yang diharapkan, karena kualitas hidup banyak berkaitan dengan kesehatan, umur panjang dalam bekerja, kebebasan dan keamanan pendidikan, bahkan kecantikan (Piotrow et al., 1997).

Kualitas hidup akan dipengaruhi oleh perilaku hidup sehat. Sementara itu, untuk berperilaku hidup sehat, banyak hal yang mempengaruhi. Ada empat faktor utama yang mempengaruhi hidup sehat yaitu: motivasi (Deci & Ryan, 2000), kemampuan (Locke & Latham, (2002), persepsi (Chansukree & Rungjindarat, 2017), dan kepribadian (Dietrich et al., 2013). Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong orang berperilaku tertentu. Kemampuan seseorang menunjukkan kapasitas. Persepsi merupakan proses dimana orang menerima informasi sensorik dan menggunakan informasi tersebut untuk berinteraksi dengan lingkungan sehingga informasi tersebut memiliki makna dan perilaku diatur dengan cara yang diinginkan. Kepribadian mengacu pada perbedaan individu dalam pola berpikir, merasa, dan berperilaku yang khas.

Dalam uraian berikut akan dipaparkan kaitan motivasi, besarnya resiko, pengetahuan, sikap, dan nilai seseorang dengan perilaku kesehatan.

2.4.1 Motivasi dalam perilaku kesehatan

Perilaku manusia, termasuk yang berkaitan dengan kesehatan, didasarkan pada rangsangan atau rangsangan dari lingkungan. Respons terhadap rangsangan mungkin ada hubungan atau tidak dengan kesehatan. Contohnya, karena seseorang tidak dapat naik tangga yang tinggi, mereka mungkin mencoba berolahraga lebih banyak (untuk alasan kesehatan) atau mencoba mencari lift (untuk alasan non-kesehatan).

Perilaku sehat seringkali dimotivasi oleh faktor-faktor kesehatan fisik seperti daya tarik estetika. Misalnya, 60% orang berolahraga untuk mencapai tujuan estetika seperti penurunan berat badan dan tubuh langsing yang bagus. Ketika seseorang ingin berolahraga minimal 3 bulan, mereka biasanya memiliki alasan selain fisik, seperti: B. Mereka merasa lebih baik secara mental (Lee & Owen, 1986).

2.4.2 Konsep Risiko sebagai Penentu Perubahan Perilaku

Ketika teori perilaku individu digunakan untuk menganalisis situasi yang berhubungan dengan kesehatan, tingkat keparahan risiko atau penyakit dianggap sebagai faktor penentu respons individu. Risiko kesehatan dijelaskan sebagai berikut oleh Harper, Holman, dan Dawes (1994):

Gagasan risiko didasarkan pada pengamatan bahwa ada korelasi antara karakteristik atau faktor risiko dan penyakit. Penyakit lebih sering terjadi pada populasi dengan faktor risiko spesifik dari pada populasi tanpa faktor tersebut. Sementara beberapa dari kelompok tersebut rentan terhadap penyakit, yang lainnya tidak. Prevalensi kanker serviks pada populasi yang melakukan aktivitas seksual dini merupakan ilustrasi yang terkenal. Ada orang dalam kelompok ini yang tidak mengembangkan kanker serviks serta mereka yang mengembangkannya. Di sisi lain, ada juga orang yang tidak melakukan hubungan seks dini tetapi terkena kanker serviks, meski jumlahnya lebih sedikit. Risiko berarti ada hubungan, bukan penyebab. Artinya, faktor risiko seperti seks dini, poligami,

PMS bisa menjadi faktornya. Gagasan tentang faktor risiko tidak menjelaskan asal mula penyakit atau alasan mengapa sebagian orang yang terpapar faktor risiko tidak menjadi sakit.

Pada umumnya jika seseorang mengetahui adanya risiko terhadap kesehatannya, maka secara sadar ia akan menghindari risiko tersebut. Padahal tidak semudah itu. Risiko adalah konsep umum yang menembus semua aspek perilaku. Risiko mengalami kecelakaan saat melintasi jalan yang ramai, risiko kehilangan teman karena memiliki teman dekat, dan risiko kehilangan uang karena investasi adalah beberapa contohnya. Bukan hanya karena ada risiko yang tidak dapat dihindari, tetapi pada umumnya perilaku berisiko terkadang memberikan kepuasan yang melekat pada diri seseorang yang dapat diartikan sebagai tantangan. Hidup tanpa risiko diibaratkan seperti sayuran tanpa garam, menurut sebagian orang.

Menurut Covello, beberapa risiko dianggap dapat diterima, misalnya:

Orang sering tidak menyadari bahwa ada satu dari 100 kemungkinan kematian saat mengemudi, tetapi mereka akan terkejut mengetahui bahwa tanaman yang terkontaminasi bahan kimia meningkatkan kemungkinan kematian akibat kanker hingga satu dari sejuta (Covello, 1995).

Baru-baru ini, penilaian risiko beberapa penyakit sering menjadi perhatian media, terkadang sensasional, yang menyebabkan kecemasan dan ketakutan ketika termasuk dalam kelompok risiko. Individu menghadapi risiko tertentu di semua bidang kehidupan mereka, mulai dari status perkawinan hingga pilihan makanan (Lupton, 1995). Misalnya, ada penelitian yang menunjukkan bahwa pasangan menikah memiliki risiko lebih rendah untuk tinggal di panti jompo (Hedinger et al., 2015). Pada saat yang sama, individu yang memilih diet rendah serat berisiko terkena penyakit tidak menular (PTM) (WHO, 2012).

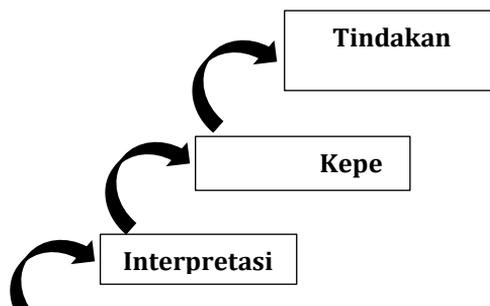
Risiko adalah bagian dari kehidupan, tetapi tidak sama dengan adanya semua penyakit. Pada buku ini risiko suatu penyakit atau kematian ditinjau dari dua penyebab, yaitu penyebab internal (*psychobehavior*) dan eksternal (*socioenvironment*).

2.4.3 Hubungan Pengetahuan dan Perilaku Kesehatan

Meskipun tidak ada rumusan khusus, namun kecenderungan orang untuk mendorong perilaku sehat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Hal ini juga didukung oleh dorongan dari lingkungan sosial (*socioenvironment*) terhadap perilaku tersebut untuk dilanjutkan atau dihentikan. Ada banyak teori tentang perilaku sehat.

Konsensus umum mengatakan bahwa informasi yang cukup mendorong perilaku sehat. Pendapat ini mengacu pada pendekatan pengetahuan-tindakan. Untuk mengubah perilaku, pengetahuan saja tidak cukup. Ilustrasi sebenarnya seperti kenyataan bahwa banyak orang di seluruh dunia terus melakukan hubungan seks tanpa kondom meskipun mengetahui risiko yang terkait dengan HIV/AIDS. Lalu kenapa?

Pertama, orang penuh dengan informasi dan pengetahuan. Orang-orang mempersepsikan informasi ini menurut bias psikologis mereka, yaitu mereka memilih atau menolak informasi yang tidak diinginkan karena memicu rasa takut atau mekanisme pertahanan. Misalnya, seorang wanita hamil yang merokok berat akan pergi ke kulkas untuk membeli bahan makanan ketika iklan anti rokok ditayangkan di TV karena dia tidak ingin menghadapi kecemasan yang ditimbulkan oleh iklan tersebut.



Gambar 2.2 Tahap-tahap perubahan pengetahuan menjadi perilaku (Feishbein & Azjen, 1975)

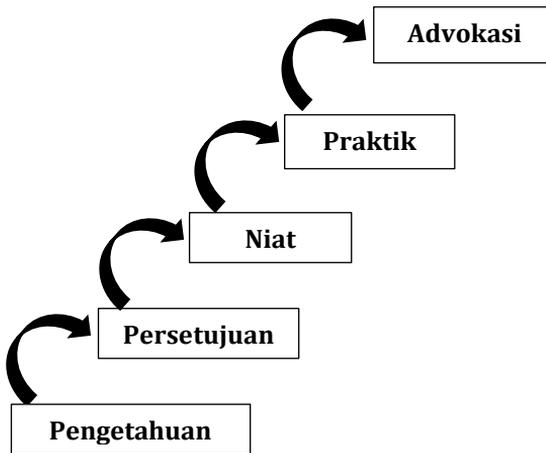
Kedua, interpretasi individu berdasarkan pengalamannya sendiri setelah menerima stimulus. Nilai dan sikap individu dipengaruhi oleh reaksi yang berkembang berdasarkan latar belakang atau pengaalaman. Misalnya, mereka yang sadar diri tentang berat badan memandang makan sebagai hal yang tabu.

Terakhir, agar tindakan dapat terjadi, input dan analisis harus bersifat anti-personal (menarik) bagi orang tersebut. Bagi mereka yang tidak ingin menurunkan berat badan, tidak masalah jika beberapa makanan dianggap baik untuk mengontrol berat badan.

Gambar 2.2 mengilustrasikan bagaimana pengetahuan secara bertahap berubah menjadi perilaku. Gambar tersebut mengajarkan hal-hal berikut, antara lain:

1. Pengetahuan dapat merubah perilaku dalam beberapa situasi, tetapi dalam situasi lain tidak cukup atau bahkan tidak diperlukan.
2. Orang tidak selalu menyadari perilaku kesehatan yang benar, dan pengetahuan tidak selalu diterjemahkan ke dalam modifikasi perilaku.
3. Berikan informasi dalam bahasa audiens jika dianggap perlu.

4. Faktor internal dan eksternal, seperti nilai, sikap, dan keyakinan, memengaruhi bagaimana pengetahuan diubah menjadi tindakan dan perilaku.
5. Kebanyakan orang membutuhkan keterampilan tertentu untuk menerjemahkan pengetahuan mereka menjadi perilaku.



Gambar 2.3 Tahap-tahap perubahan pengetahuan menjadi advokasi (Fishbein & Azjen, 19750)

Model yang sering digunakan untuk menjelaskan fase-fase perubahan perilaku ditunjukkan pada gambar 3.2. Kita perlu mendefinisikan perubahan perilaku yang ingin kita lihat serta jangkauan alat komunikasi yang dapat digunakan untuk mencapainya. Setiap orang menaiki tahapan di atas dengan cara yang berbeda; ada yang cepat, ada yang lambat, ada yang loncat dari satu tahap ke tahap berikutnya, namun ada juga yang turun kembali ke tahap pertama. Semua itu merupakan akibat dari seseorang atau sekelompok orang yang mengubah perilakunya.

Hubungan antara 402 sikap dan pengetahuan responden tentang kesehatan seksual dan reproduksi diselidiki oleh Mutolib

et al. pada tahun 2003. Temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif namun lemah dan tidak signifikan antara pengetahuan dan sikap tentang seks dan kesehatan reproduksi. Karena faktor internal dan eksternal masih berdampak pada sikap, bahkan informasi yang berguna pun tidak dapat mengubahnya secara permanen.

2.4.4 Hubungan Sikap, Nilai, dan Perilaku

Untuk mengubah sikap dan nilai seseorang terhadap kesehatan, pengetahuan harus dimasukkan ke dalam perilaku. Nilai-nilai yang dimiliki seseorang memengaruhi perasaannya tentang berbagai hal. Misalnya, gagasan bahwa tubuh kurus adalah ideal mendorong orang untuk melihat program penurunan berat badan dengan baik.

Ketika ada ketidaksesuaian antara pengetahuan dan perilaku (ada disonansi), memahami hubungan antara nilai dan sikap mendorong pemahaman. Ketika perilaku dan pengetahuan konsisten, orang merasa nyaman. Di sisi lain, ketika tidak ditargetkan, individu menunjukkan gejala pengindaran atau eliminasi disonansi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku tidak memiliki pemisahan liner yang jelas. Seringkali, sikap berubah terlebih dahulu, diikuti oleh perilaku, atau sebaliknya, dimana perilaku berubah terlebih dahulu, baru kemudian sikap. Misalnya, semua orang setuju bahwa mengubah sikap merokok akan berdampak pada penghentian merokok. Meski memiliki perasaan negatif terhadap rokok, banyak perokok yang justru mempertahankan kebiasaan tersebut. Di sisi lain, berhenti merokok sering memperkuat perkembangan sikap yang tidak menyenangkan terhadap merokok.

Dalam model bauran strategi perubahan perilaku dari tahun 1982, Sheth dan Frazie merumuskan perbedaan ini.

Perilaku	Sikap
----------	-------

	Positif	Negatif
Melakukan	1. Proses penguatan: a. Perubahan sikap perilaku b. Psikologis	2. Proses rasionalisasi
Tidak melakukan	3. Proses induksi: Perubahan perilaku	4. Proses konfrontasi: a. Perilaku b. Psikologis

Sumber: Sheth & Frazier, 1982

Jika sikap dan perilaku konsisten dengan terlibat dalam perilaku (sel 1), diperlukan prosedur penguatan untuk mempertahankan perilaku pada tempatnya. Penguatan sikap atau perilaku dapat mencapai hal tersebut. Misalnya, orang yang secara teratur terlibat dalam perawatan antenatal (ANC) didukung dengan mempertahankan pandangan positif bahwa tindakan tersebut menguntungkan dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.

Jika sikap dan perilaku positif tidak ditampilkan (sel 3), perlu dilakukan proses induksi yang telah terbukti dapat mengurangi atau menghilangkan hambatan social ekonomi, waktu, dan tempat, misalnya dengan menurunkan biaya ANC. Jika tindakan diambil tetapi sikapnya tidak baik (sel 2), rasionalisasi adalah tindakan terbaik. Salah satu contohnya adalah membuat hubungan antara ANC dan kesejahteraan ibu dan bayi. Proses konfrontasi digunakan di sel 4, yang mempresentasikan keadaan sikap dan perilaku, misalnya dengan mengingatkan orang akan risiko kesehatan yang terkait dengan tidak berpartisipasi dalam olahraga.

Tampak dari uraian di atas bahwa faktor psikologis (internal) dan lingkungan (eksternal), yang tentunya dipengaruhi oleh komponen intelektual (kognitif) dan emosional (afektif), dapat mengubah perilaku. Interaksi komponen-komponen di atas

tercermin dalam model-model perubahan perilaku yang akan dibahas lebih lanjut.

2.4.5 Model Perubahan Perilaku

Memahami pengetahuan, sikap, dan model perilaku dapat membantu saat membuat pesan kesehatan, menetapkan tujuan komunikasi, dan memilih cara melaksanakannya. Keyakinan audiens target atau wilayah memiliki dampak signifikan pada proses ini. Misalnya, Anda mungkin percaya bahwa lari pagi harus cukup lama agar efektif, bahwa lari meningkatkan kesehatan dan kebugaran Anda tetapi meningkatkan risiko cedera lutut. Meskipun orang mengira lari pagi baik untuk kesehatan dan kebugaran, mereka mungkin menganggap konsekuensi cedera lutut lebih serius. Jika lari pagi dikaitkan dengan keyakinan yang lebih positif daripada negatif, maka sikap orang tersebut akan menjadi positif dan sebaliknya. Orang yang pernah mengalami cedera lutut cenderung lebih menekankan keyakinan negatif dan memiliki ciri kepribadian negatif. Akibatnya, karena kepercayaan mereka yang beragam, orang yang berbeda merasakan kualitas yang sama dengan cara yang berbeda.

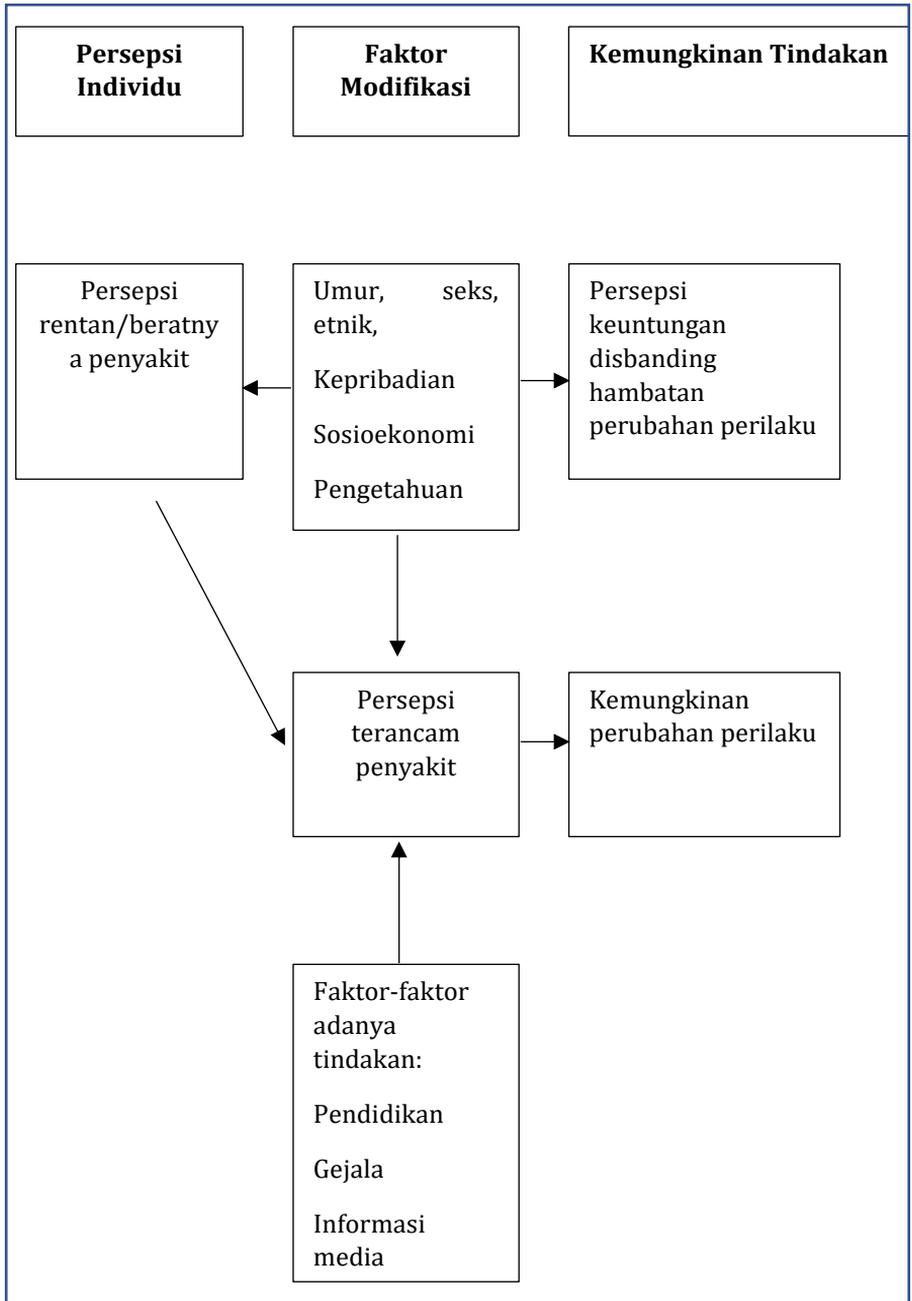
2.4.5.1 Model Kepercayaan Kesehatan (*Health-Belief*)

Teori paling awal dari perilaku kesehatan adalah *Health-Belief* model (Rosenstock, 1974). Premis dari model ini adalah bahwa bagaimana individu mengalami perilaku mereka memotivasi perilaku mereka. Rosenstock (1974) menjelaskan empat struktur utama yang terkait sebagai berikut: ancaman yang dirasakan (kerentanan dan keparahan) bertindak sebagai motivasi untuk melakukan sesuatu, sedangkan manfaat yang dirasakan dikurangi hambatan intervensi membantu individu untuk mengambil tindakan tertentu (Snelling, 2014). Kesiapan untuk tindakan kesehatan didasarkan pada persepsi individu tentang kerentanan. Sebagai contoh, seorang ibu akan membutuhkan imunisasi TT selama kehamilan jika ibu tersebut yakin bahwa anaknya menderita tetanus dan juga jika sang ibu yakin bahwa vaksinasi tersebut efektif untuk menghilangkan

risiko tersebut. Oleh karena itu, ketiga faktor di bawah ini diperlukan agar upaya kesehatan tetap ada.

1. Tindakan bisa dilakukan karena ada dorongan yang cukup.
2. Orang-orang berpendapat bahwa mereka cenderung mengembangkan masalah medis ini.
3. Ada anggapan bahwa mengambil tindakan akan mengurangi kerentanan dengan biaya yang masuk akal.

Penggunaan unsur *Self-Efficacy*, khususnya keyakinan bahwa perubahan ini dapat dicapai, membantu memajukan teori ini. Penambahan aspek *Self-efficacy* dimaksudkan untuk lebih memperluas penggunaan teori tersebut dan mempelajari perilaku (Snelling, 2014).



Gambar 2.4 Model Health-Belief (Rosenstock, 1974)

2.4.5.2 Model Disonansi Kognitif (*Cognitive-Dissonance*)

Beberapa teori sikap didasarkan pada anggapan bahwa mencari konsistensi internal dalam sikap, keyakinan, dan perilaku mereka karena itu membuat mereka merasa nyaman secara psikologis. Disonansi adalah keadaan ketidakkonsistenan yang menghasilkan upaya untuk mencegah atau menghilangkannya.

Teori disonansi kognitif Festinger (1957) memiliki pengaruh paling besar atas penelitian psikologis. Hubungan antara keyakinan atau kognisi yang berbeda diselidiki oleh teori ini. Keyakinan atau kognisi mungkin sumbang (artinya dalam konflik), konsisten (artinya sama), atau tidak berhubungan. Misalnya, kepercayaan bahwa penyakit menular seksual karena klamidia merupakan penyakit yang sering terjadi, kemudian diikuti dengan keinginan untuk memakai kondom adalah kepercayaan yang konsonan. Sedangkan kepercayaan bahwa merokok meningkatkan masalah kehamilan tapi diiringi dengan perilaku tetap merokok adalah kepercayaan yang disonan. Menurut teori ini, individu yang mengalami disonansi akan berusaha meminimalkan dan menghindari paparan.

Ada banyak cara mengurangi disonansi, termasuk menambahkan keyakinan baru atau berbeda, mengubah keyakinan yang ada, atau menambah atau mengurangi tingkat kepercayaan seseorang. Misalnya, memberikan kepercayaan baru bahwa asap rokok mengandung racun kimiawi dan penelitian bahwa rokok menunjukkan hubungan dengan gangguan janin mungkin akan membuat perokok yang dalam keadaan disonan menjadi berubah. Contoh lain adalah seorang selebritis terkenal diminta sebagai sumber iklan bahwa merokok tidak menguntungkan yang ditujukan pada kawula muda. Reaksinya mungkin sebagian tidak mempercayai sumber informasi itu atau selebritis tersebut, sebagian menerima pesan tersebut dan mulai berubah, sebagian lagi merasionalisasi bahwa sumber tersebut tidak jujur karena dibayar. Teori ini dapat

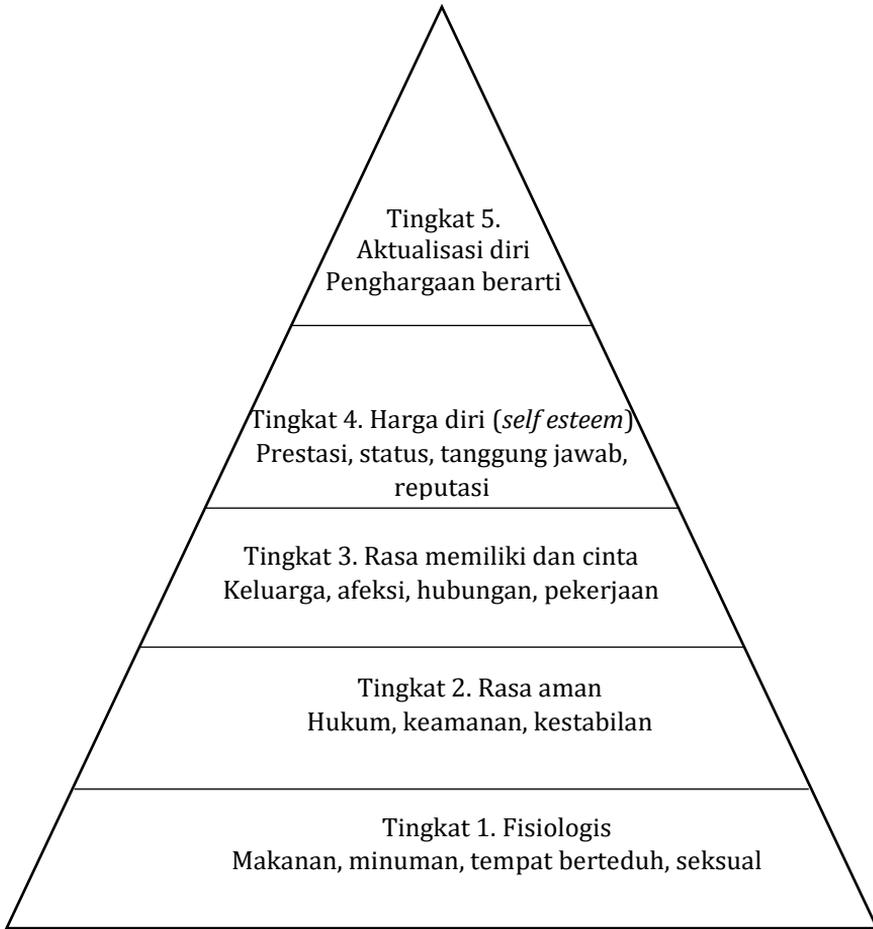
membantu menerangkan kenapa orang sering berperilaku yang dikatakan irasional dan inkonsisten.

2.4.5.3 Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow pertama kali memperkenalkannya pada tahun 1942. Walaupun teori motivasi tindakan ini berjalan lambat dan banyak teori motivasi lainnya telah dikembangkan, namun teori ini tetap dapat menjelaskan perilaku dan digunakan sebagai landasan teori untuk menjelaskan perilaku.

Hal mendasar dari kebutuhan manusia adalah terpenuhinya kebutuhan fisiologis seperti makanan, air, tempat bernaung atau shelter, oksigen dan seksual. Bila telah terpenuhi maka diperlukan kebutuhan rasa aman yang berupa hukum dan kestabilan, termasuk kebutuhan terlindungi dari hal yang merugikan dan membahayakan. Kemudian meningkat pada perlunya rasa memiliki dan cinta, yang dapat berupa hubungan keluarga yang harmonis, kebutuhan afeksi dan menjalin hubungan, baik di dalam keluarga maupun lingkungan kerja. Bila kebutuhan rasa memiliki dan cinta telah terpenuhi, akan meningkat pada kebutuhan terhadap harga diri atau *self esteem* yang terwujud dalam keinginan berprestasi, status, reputasi, dan tanggung jawab. Kebutuhan tertinggi yang dinyatakan Maslow adalah keinginan untuk aktualisasi diri yang mencerminkan keinginan untuk mencapai kapasitas penuh seseorang dan kepuasan diri yang menyertainya.

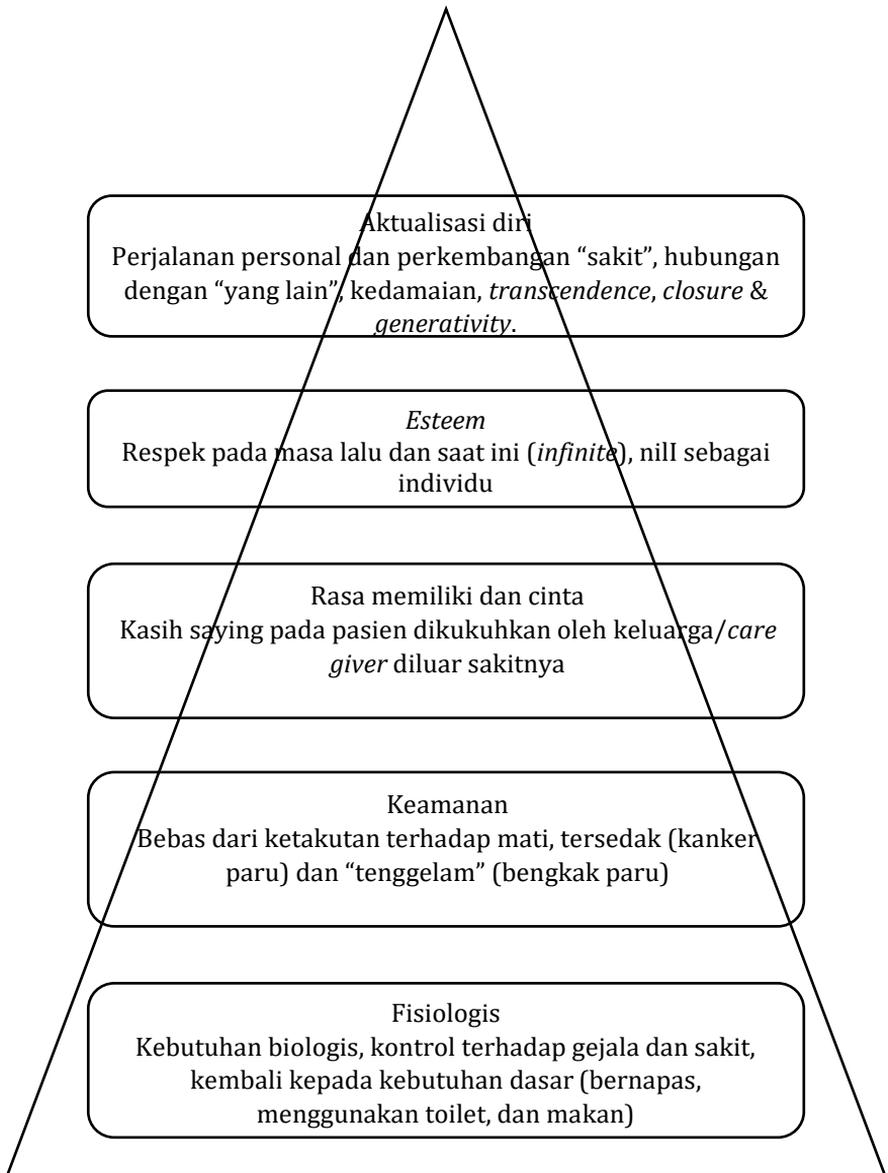
Sebenarnya, teori ini dapat menjelaskan mengapa orang menanggapi inisiatif promosi kesehatan secara berbeda. Kurang menerima inisiatif seperti kampanye anti merokok adalah orang-orang yang masih kesulitan memenuhi kebutuhan dasarnya. Mereka membutuhkan lebih banyak program yang sesuai dengan kebutuhan mereka, misalnya program menu sehat dan murah.



Gambar 2.5 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow (1968)

Mengikuti teori Maslow, Healy (2016) dalam penelitiannya tentang child abuse menunjukkan bahwa kebutuhan akan perlindungan dan kasih sayang di masa kanak-kanak sangat signifikan dalam kehidupan dewasanya. Mereka yang kebutuhan keselamatan dan hatinya terpenuhi di tahun-tahun awal tumbuh menjadi individu dewasa yang merasa aman dan kuat meskipun ada ancaman. Zalenski dan Raspa (2006)

menerapkan hierarki kebutuhan Maslow untuk perawatan paliatif sebagai berikut.



Gambar 2.6 Hierarki Maslow untuk pelayanan paliatif (Zalenski & Raspa, 2006)

Pemahaman tentang hierarki kebutuhan ini menjadi penting untuk menetapkan strategi yang layak dilaksanakan untuk sasaran tertentu.

Menurut Brooks (2006), teori motivasi dibagi menjadi dua kategori: teori isi (teori tradisional) dan teori bertingkat (teori modern). Sementara teori bertingkat berfokus pada berbagai faktor pribadi yang mempengaruhi perilaku, teori isi menjelaskan kekuatan yang memotivasi dan mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Teori isi menggabungkan sejumlah teori, termasuk teori dua faktor Herzberg's (teori *hygiene-motivation*), teori kebutuhan Maslow teori kebutuhan pencapaian McClelland, teori pendekatan ERG Aderfer, teori harapan Vroom, Lawler, dan Porter's serta teori kesetaraan Adams. Dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut teori maslow dalam sub bab model perubahan perilaku.

Dengan demikian, dimensi motivasi perilaku menjadikannya dinamis daripada statis, dan memungkinkannya mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam perilaku tertentu. Banyak faktor yang menyebabkan masalah kesehatan, seperti penyalahgunaan zat dan mempertahankan berat badan yang sehat, dapat diubah melalui modifikasi perilaku, seperti yang telah dibuktikan (Ewles dan Simnett, 1992).

2.4.5.4 Teori Belajar Sosial (*Social-Learning*)

Bandura (1997) pertama kali mempresentasikan konsep teori *social-learning*, juga dikenal sebagai teori *social-cognitive*. Teori ini didasarkan pada gagasan bahwa harapan dan penghargaan mempengaruhi perilaku. Harapan mengenai khususnya mempengaruhi perilaku:

1. Respons lingkungan (gagasan bahwa semua perilaku dipengaruhi oleh lingkungannya). Misalnya, seorang ibu yang melakukan imunisasi untuk anaknya karena memang mengikuti anjuran lingkungan sekitarnya, yaitu ibu PKK setempat.
2. Efek perilaku (yaitu efek tujuan perilaku). Misalnya, seorang

ibu yang memvaksinasi anaknya karena takut dianggap tidak bertanggung jawab atas kesehatan anaknya.

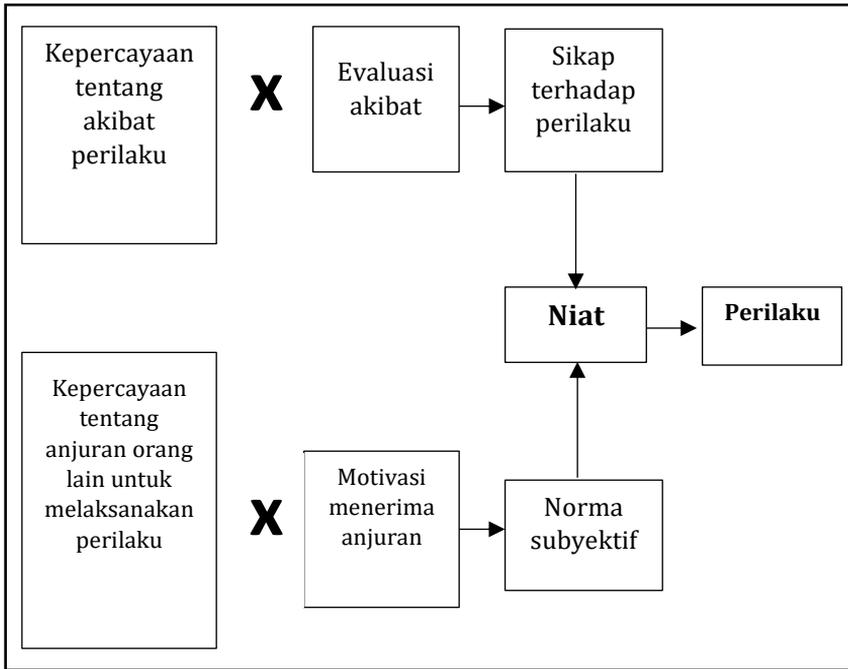
3. Kemampuan untuk melakukan perilaku dengan cara yang mempengaruhi tujuan. Misalnya, seorang suami yang menggunakan kondom mungkin gagal karena tidak cukup kompeten untuk menggunakan kondom.

Insentif adalah nilai tujuan, bisa berupa keadaan sehat, berpenampilan lebih baik, atau merasa lebih baik. Misalnya, seseorang yang percaya pada nilai bahwa perubahan gaya hidup dapat membuat hidupnya lebih sehat akan mengubah perilakunya jika percaya akan hal itu:

- Gaya hidupnya membahayakan tujuan (apakah kesehatan atau penampilan),
- Perubahan perilaku tertentu akan mengurangi bahaya tersebut, dan
- Mereka mampu melaksanakan perilaku baru tersebut

2.4.5.5 Teori Reasoned-Action

Teori Fishbein dan Azjen (1975) mengklaim bahwa perilaku dapat diprediksi oleh minat perilaku orang. Minat adalah fungsi dari sikap perilaku (apakah Anda senang atau sedih jika berhenti merokok?) dan sikap teman sebaya dan keluarga (apakah Anda mendorong orang terdekat untuk berhenti?). Sikap adalah fungsi dari keyakinan tentang konsekuensi dari perilaku (Apa hasil dari berhenti merokok?) Mengingat pentingnya hasil (Seberapa penting hasil ini bagi Anda?). Sikap juga merupakan fungsi dari ekspektasi lain (apakah pasangan Anda menuntut Anda berhenti merokok?) dan pertimbangkan motivasi penerimaan (seberapa pentingkah Anda menerima saran pasangan Anda?).



Gambar 2.7 Teori *Reasoned-Action* (Fishbein & Azjen, 1975)

Model yang diusulkan oleh Fishbein dan Azjen didasarkan pada dua prinsip utama yaitu pertama dengan perbedaan yang jelas antara:

1. Sikap terhadap hal-hal, masalah, atau kesempatan, dan
2. Sikap terhadap tindakan yang berkaitan dengan isu, masalah atau kejadian.

Contohnya, orang dapat memiliki sikap yang positif terhadap kondom tetapi memiliki sikap yang negatif bila harus membeli atau membawanya, atau orang memiliki sikap yang positif terhadap perhiasan berlian tetapi memiliki sikap negatif bila harus membelinya karena menguras habis cadangan dananya. Perbedaan yang kedua, antara:

1. Ide-ide pribadi tentang hal-hal atau isu, dan
2. Pendapat pribadi mengenai bagaimana suatu masalah

dipersepsikan oleh orang lain (normatif).

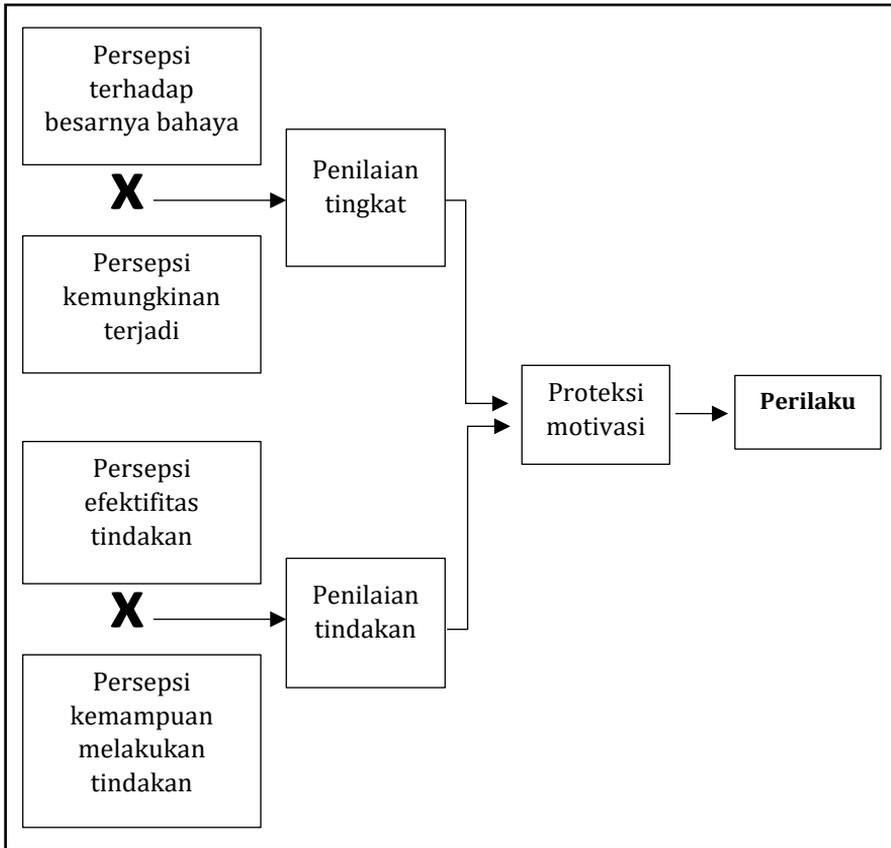
2.4.5.6 Teori Protection-Motivation

Pendekatan yang diambil oleh Rogers (1975) sebanding dengan teori *health-belief*. Teori ini pertama kali dikembangkan sebagai model *Fear-arousal* yang menjelaskan munculnya motivasi karena ketakutan atau kecemasan akibat komunikasi yang "mengancam". Menurut teori ini (Rogers 1975, 1983), orang memiliki motivasi untuk mempertahankan diri dari bahaya psikologis, social, dan fisik. Perubahan sikap dan perilaku diikuti oleh 4 proses berikut:

1. Persepsi terhadap beratnya risiko atau masalah;
2. Persepsi risiko; persepsi bahwa bahaya akan terwujud
3. Persepsi potensi tindakan alternative penghindaran risiko; dan
4. Persepsi individu atas kemampuannya untuk melakukan tindakan.

Melalui penilaian bahaya atau masalah dan penilaian tindakan, keempat tingkat proses ini dievaluasi secara kolektif.

Ketika ancaman atau masalah hadir dan tindakan tepat diambil, orang sering beradaptasi. Namun, reaksi yang salah akan terjadi jika bahaya atau masalah tidak dikenali (tidak terjadi pada saya) dan/atau tindakan terprogram tampak tidak efektif (misalnya terus merokok, makan makanan berlemak).

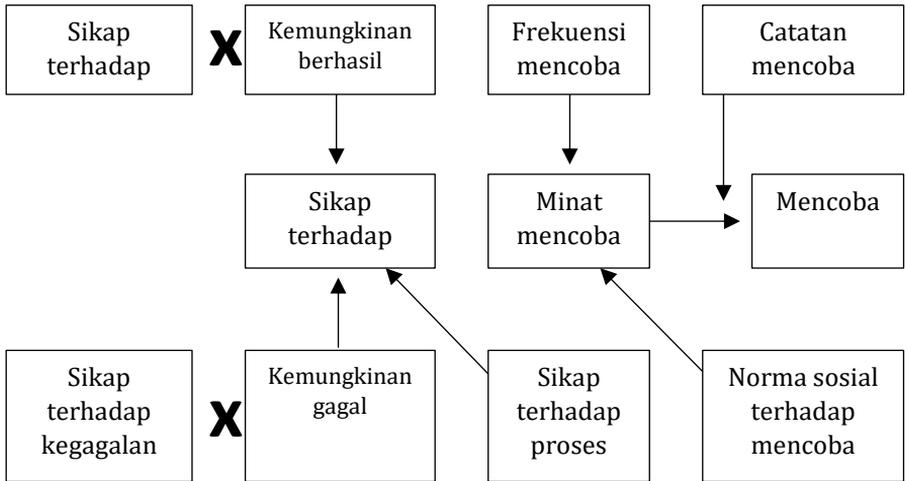


Gambar 2.8 Teori *Protection-Motivation*

2.4.5.7 Teori Mencoba

Sebuah teori kewirausahaan dengan dua komponen utama, tujuan individu dan tujuan akhir dikembangkan oleh Bagozzi dan Warshaw pada tahun 1990. Teori ini membedakan tahap awal tujuan individu dan lebih menekankan pada tujuan individu daripada pilihan perilaku (misalnya, berhenti merokok) dari tujuan akhir (yaitu, berhasil berhenti merokok). Ini membuat teori eksperimental lebih realistis, yaitu itu tidak fokus pada prediktor akhir untuk upaya berhenti yang berhasil, tetapi juga

pada awalnya tidak menetapkan prediktor perantara untuk upaya berhenti.



Gambar 2.8 Teori Mencoba (Bagozzi dan Warshaw, 1990)

Dari teori ini, butir-butir penting yang perlu dicatat sebagai berikut.

1. Sikap individu terhadap mencoba suatu perilaku (misalnya menurunkan berat badan) bergantung pada tiga variabel, yaitu sikap terhadap keberhasilan dan persepsi tentang kemungkinan keberhasilan; sikap terhadap kegagalan dan persepsi kemungkinan gagal; dan sikap terhadap tindakan mencoba itu sendiri.
2. Ketertarikan orang terhadap percobaan ditentukan oleh: Sikap Anda terhadap penurunan berat badan; norma sosial tentang mencoba menurunkan berat badan; dan berapa kali orang tersebut mencoba melaporkan berat badannya.
3. Kemungkinan mencoba perilaku yang sebenarnya tergantung pada minat seseorang untuk mencoba menurunkan berat badan, frekuensi upaya sebelumnya, dan jumlah waktu sejak upaya sebelumnya.

2.4.5.8 Teori Tahapan Perubahan (*Transtheoretical model*)

Menurut Prochaska dan DiClemente (1984), perubahan perilaku terjadi secara bertahap. Profesional kesehatan dapat memandu perubahan klien dari satu fase ke fase berikutnya dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang fase-fase ini. Tahapan mengubah perilaku adalah sebagai berikut:

1. Fase pre-kontemplasi

Klien tidak menyadari kebutuhan untuk berubah selama fase ini. Selama tahap ini, promosi kesehatan harus berkonsentrasi pada peningkatan kesadaran masyarakat akan perilaku tidak sehat. Orang dapat mempertimbangkan untuk mengubah perilaku mereka ketika ditanya pertanyaan yang tidak menghakimi seperti, “Bagaimana menurut anda tentang meokok?”.

2. Fase kontemplasi

Perubahan perilaku mulai terjadi selama fase ini. Pelanggan sudah termotivasi untuk melakukan perubahan. Pada tahap ini, mendorong klien menuju perubahan adalah tindakan yang tepat.

3. Fase komitmen

Klien telah menjelaskan bahwa dia bermaksud untuk berubah. Profesional kesehatan membantu mengubah niat menjadi rencana tindakan, teknik pemecahan masalah, dan identifikasi sumber daya untuk dukungan selama fase ini. Buat rencana untuk mengubah perilaku dan periksa sesekali.

4. Fase tindakan

Klien mengubah perilakunya. Dukungan selama tahap ini dapat datang dalam bentuk pertemuan kelompok pendukung rumah rutin dengan teman, keluarga, atau kombinasi keduanya.

5. Fase pemeliharaan

Klien berusaha untuk melanjutkan tindakan barunya. Mekanisme koping yang telah diidentifikasi sebelumnya sangat penting. Sebagai hasil dari fakta bahwa sebagian besar klien gagal pada awal fase ini, dukungan berkelanjutan juga penting.

6. Fase relapsi

Tahap ini membuat mereka kembali ke perilaku sebelumnya. Penyedia layanan kesehatan harus menentukan penyebab kekambuhan atau memindahkan pasien ke fase kontmplatif. Sebelum mengubah perilakunya, tipikal perokok membutuhkan tiga siklus.

7. Fase keluar

Tahap ini dimana perubahan perilaku kesehatan telah terjadi dan dapat dipertankan.

2.4.6 Menerjemahkan Teori ke dalam Praktik

Penting dengan model di atas bahwa tindakan harus direncanakan dengan hati-hati. Untuk mengenali berbagai keyakinan dan persepsi yang mendukung sikap, motivasi, dan perilaku terkait kesehatan, studi pendahuluan diperlukan. Strategi dapat didemonstrasikan untuk:

1. Mengubah kepercayaan (misalnya dengan meningkatkan persepsi individu terhadap kemungkinan tertular infeksi penyakit menular seksual klamidia).
2. Mengevaluasi kepercayaan (misalnya dengan meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh infeksi klamidia terhadap infertilitas).
3. Mengenalkan kepercayaan baru yang relevan (misalnya kepercayaan bahwa infeksi klamidia meningkatkan kemungkinan terkena virus AIDS).

Secara praktis, berikut ini adalah faktor-faktor utama yang harus dimasukkan dalam strategi promosi kesehatan untuk mengubah dan memperbaiki perilaku kesehatan individu, kelompok, dan komunitas. Misalnya, pada kasus orang yang mempunyai risiko terkena AIDS, pertanyaan-pernyataan berikut perlu diperhatikan.

1. Mengingat perilakunya tidak berubah, bagaimana persepsi orang tersebut terhadap kemungkinan AIDS? Apa keyakinan atau persepsi di balik kemungkinan ini? Jika persepsi

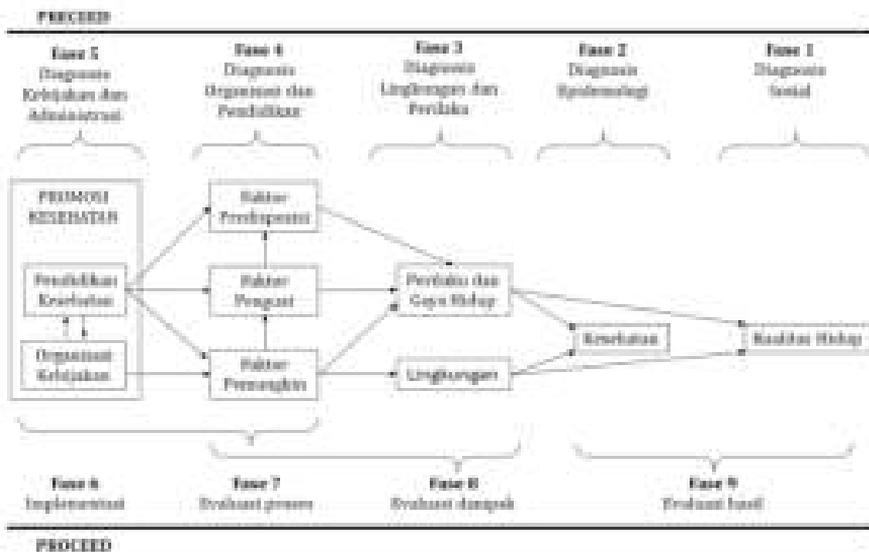
- kemungkinan sangat rendah, informasi apa, bagaimana, dari siapa, bagaimana cara meningkatkan kemungkinan tersebut?
2. Bagaimana persepsi tingkat seriusnya penyakit AIDS? Apakah ini realistis? Bila tidak, informasi apa, Dengan cara bagaimana agar mampu mengubah persepsi ini?
 3. Bagaimana sikap individu terhadap perilaku alternatif yang dianjurkan (seperti perubahan perilaku seks, atau partner tunggal)? Apa keuntungan mempertahankan perilaku beresiko? Apa keuntungan dan kerugian dan perilaku yang dianjurkan? Apahambatan sosial dan fisik untuk berperilaku yang baru? Fasilitator apa yang tersedia?
 4. Bagaimana persepsi individu tentang kemungkinan tertular bila perilaku yang dianjurkan dilakukan? Bila persepsi ini rendah Apa penyebabnya? Informasi apa yang dapat mengubah persepsi ini?
 5. Bagaimana kepercayaan individu terhadap kemampuannya melakukan perilaku yangdianjurkan? Apa yang menyebabkan individu berpersepsi bahwa tindakan baru ini lebih baik? Apakah pelatihan keterampilan diperlukan? Apa tujuan dari pelatihan ini?
 6. Apa motivasi utama yang mampu menimbulkan perubahan perilaku? Apa manfaat positif (seperti perasaan menyenangkan, meningkatkan kapasitas aktivitas fisik) lebih memotivasi dibandingkan negatif (misalnya menghindari penyakit) bagi individu ataupun kelompok?
 7. Apa sumber informasi yang paling banyak? Siapa informan yang paling mempengaruhi? Bagaimana pengaruh sumber informasi lain?
 8. Bagaimana interaksi sosial, termasuk dengan keluarga besar kelompoknya pekerjaan dan peran perawatan rumah mempengaruhi kepercayaan dan perilakukesehatannya?
 9. Apakah individu menunjukkan karakteristik kepribadian yang mungkin membantu atau mendukung melakukan perilaku kesehatan?

2.4.7 Model Perencanaan *Precede-Proceed*

Model atau teori perilaku manusia dapat digunakan untuk menganalisis keyakinan dan sikap mulai dari perilaku kesehatan hingga perilaku sosial politik. Salah satunya adalah model sebelumnya yang terbukti menjadi model *precede-proceed*. Model ini berguna tidak hanya untuk mengidentifikasi kebutuhan perilaku kesehatan, tetapi juga untuk merancang program promosi kesehatan.

Model *precede-proceed* memperhitungkan semua faktor yang dapat mempengaruhi keadaan kesehatan. Tetapkan tujuan dan standar evaluasi yang tepat sebelum hal lain. Untuk proses mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi kebijakan, kerangka pendapatan menawarkan langkah-langkah tambahan. Prioritas dan kerangka acuan sebelumnya selalu menjadi satu kesatuan dan memberikan langkah-langkah yang komprehensif untuk proses perencanaan, implementasi dan evaluasi. Pada fase prioritas, penting untuk menetapkan tujuan dan kriteria utama untuk evaluasi, implementasi pada fase *proceed*.

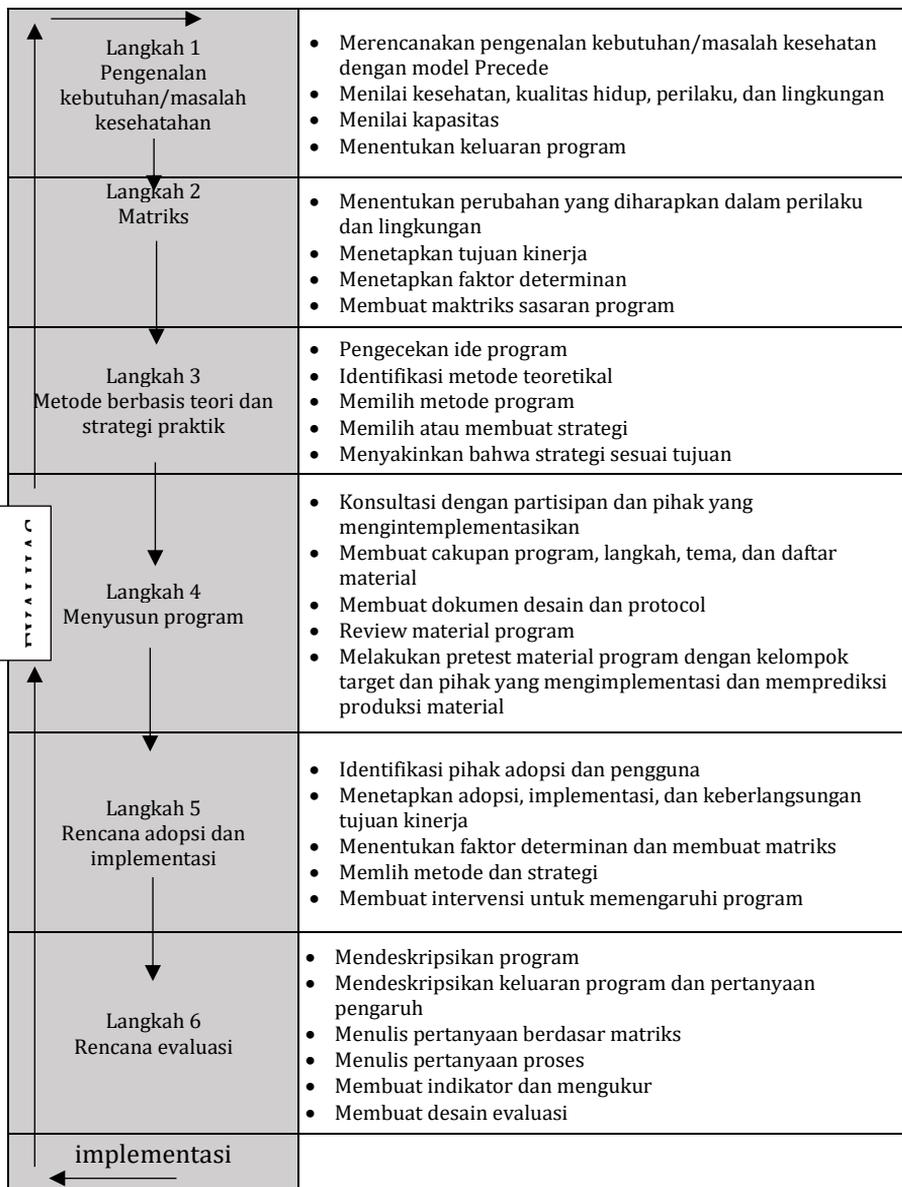
Model ini bukan satu-satunya model dalam desain program. Namun, model ini dianggap sangat kuat dalam hal cakupan yang komprehensif, yang meliputi kebutuhan promosi kesehatan, pendidikan dan perencanaan. Dikatakan ampuh karena dapat digunakan dalam berbagai situasi kesehatan. Model ini telah dibuktikan dalam banyak program, uji coba lapangan dan uji klinis acak dan digunakan sebagai panduan untuk pengembangan program di berbagai tempat; sebagai alat analisis untuk kebijakan pendidikan kesehatan, sebagai model yang direkomendasikan oleh berbagai instansi, atau sebagai kerangka pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan kesehatan perawat (Green & Kreuter, 1999). Komponen *proceed* merupakan fase implementasi dan belum banyak dipaparkan, intinya merupakan pendalaman dan perluasan fase diagnosis oleh *precede*.



Gambar 2.10 Model *Preced-Preceed* untuk perencanaan dan evaluasi promosi kesehatan

2.4.8 Model Perencanaan *Intervention Mapping* Bartholomew

Selain model *proceed-preceed*, model yang sedang dikembangkan saat ini adalah pemetaan intervensi. Model ini, yang dikembangkan oleh Bartholomew, menyediakan perancang program kerangka kerja untuk membuat keputusan yang efektif pada setiap tahap rancangan intervensi, implementasi, dan evaluasi. Intervensi dapat dirancang untuk membawa perubahan dalam faktor atau perilaku lingkungan yang berhubungan dengan kesehatan. Selain itu, efek intervensi yang cepat biasanya dapat mengubah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kondisi lingkungan (Bartholomew et al., 2006)



C
Y
T
A
C

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kholid, (2015), *Promosi Kesehatan dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Atkinson, dkk. (1993) *Pengantar Psikologi*, Edisi Pertama, Jakarta: Erlangga.
- Azrul Azwar, (1995), *Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan*, Jakarta: Mutiara Sumber.
- Bandura, A.1997. *Social Learning Theory*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Bartholomew, LK., Markham, CM., Ruitter, RAC., Fernandez, ME., Kok, G., & Parcel, GS. 2016. *Planning Health Proomotion Programs: An Intervention Mapping Approach* (4thEd.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Brooks, I. 2006. *Organisational Behavior*. London: Pearson Education Limited.
- Budioro, (2003), *Bunga Rampai Hiperkes & KK*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chansukree, P., Rungjidarat, N. 2017, "Social Cognitive Determinants of Healthy Eating Behaviors in Late Adocelescents: A Gender Prespective" *Nutr. Educ. Behav.* 2017; 49: 204-210.
- Covello, V. 1955. "Risk Perception and Communication". *Canadian Journal of Publik Health*, 86(2): 78-82.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self Determination of Behavior". *Pyschological Inquiry*, 11, 227-268.

- Dietrich, J., Shulman, S., Nurmi, J.E. 2013. "Goal Pursuit in Young Adulthood: The Role of Personality and Motivation in Goal Appraisal Trajectories Across 6 Years". *Jurnal of Research in Personality*, 47 (2013): 728-737.
- Ewles, L. & Simnett, I. 1922. *Promosi Kesehatan: Petunjuk Praktis, Edisi Kedua*, (Terjemahan Ova Emilia), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Festinger, LA. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press: Palo Alto.
- Fishbein, M. & Ajzein, I. 1975. *Beliefs, Attitudes, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley: Massachusetts.
- Graeff, JA., Elder, JP., & Booth, EM. 1996. *Communication for Health and Behavior Change*, terjemahan Hasanbasri, M. & Emilia, O. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Harper, AC., Holman, CDJ., & Dawes, VP. 1994. *The Health of Populations: An Introduction*, 2th Ed. Churcill Livingstone: Melbourne.
- Healy, K. 2016. "A Theory of Human Motivation by Abraham H. Maslow (1942)". *The British Journal of Psychiatry*, 208,313. DOI: 10.1192/bjp.bp.115.179622.
- Hedinger, D., Hamming, O., & Bopp. 2015. "Social Determinants of Duration of Last Nursing Home Stay at the End of Life in Switzerland: A Restrospective Cohort Study". *BMC Geriatrics*, 15:114 DOI: 10.1186/s12877-015-0111-3.
- Lee, C. & Owen, N. 1986. "Use of Psychological Theories in Understanding the Adoption and Maintenance of Exercising". *Australian Journal of Science and Medicine in Sport*, 18(2): 22-25.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. 2002. "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-year Odyssey". *American Psychologist*, 57, 705-717.

- Lupton, D. 1995. *The Imperative of Health: Public Health and The Regulated Body*, Sage Publisher, London.
- L. W., Green, (1980), *Health Education: A Diagnosis Approach*, The John Hopkins University, Mayfield Publishing Co.
- Maslow, AH. 1968. *Toward a Psychology of Being*, 2th Eds. Van Nostrand: New York.
- Mutholib, RHA., Wahyudi, A., & Wiyati, N. 2003. "Hubungan antara Pengetahuan dengan Sikap tentang Seksual dan Kesehatan Reproduksi pada Siswa SMUN II Kota Ternate". Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, (2003), *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2005, *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ova Emilia, dkk. (2018), *Promosi Kesehatan dalam Lingkungan Kesehatan Reproduksi*. Depok: Gadjah Mada University Press.
- P. D. Mullen, ; Herse, J.: and Iverson, D. C. (1987). "*Health Behavior Models Compared*". *Social Science and Medicine* 24:97381.
- Piotrow, PT., Kincaid, DL., Rimon, JG., & Rinehart, W. 1997. *Health Communication*. Preeger Publishers, USA.
- Prochaska, JO. & DI Clemente, CC. 1984. *The Transtheoretical Approach: Crossing Traditional Boundaries of Theory*. Dow-Jones/Irwin, Illinois.
- Rogers. RW. 1975. "A Protection Motivation Theory of Fear Appeals and Attitude Change". *Journal of Psychology*, 91, 93-114.
- Rogers. RW. 1983. "Cognitive and Psychological Process Fear Appeals and Attitude Change: A Revised Theory of

- Protection Motivation”, in Cacioppo, J. & Petty, R. (Eds), *Social Psychophysiology*. Guilford Press, New York.
- Rosenstock, IM. 1974. “Historical Models of the Health Belief Model”. In Becker, MH. & Thorofare, NJ. (Eds.). *The Health Belief Model and Personal Health Behavior*. Charles B Slack, New Jersey.
- Sarwono, (1993). *Sosiologi Kesehatan, Beberapa Konsep Beserta Aplikasinya*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sheath, JN. & Frazier, GL. 1982. “A Model of Strategy Mix Choice for Planned Social Change”. *Journal of Marketing*, 46: 15-26.
- Snelling, A. 2014. *Introduction to Health Promotion*. San Fransisco, CA., USA: John Wiley & Sons.
- Sunaryo, (2004), *Psikologi Untuk Perawat*, Jakarta: EGC.
- WHO (1989), *Health Promotion in Developing Countries*, Devison of Health Education and Promotion, Genewa.
- WHO. 2012. “Assessing National Capacity for the Prevention and Control Non-communicable Disease. *Report of the 2010 Global Health Survey*.
- Zalenski. R. & Raspa, R. 2006. “Maslow’s Hierarchy of Needs: A Framework for Achieving Human Potential in Hospice.” *Journal of Palliative Medicine* (2006) 9 (5): 1120-1127.

BAB 3

ASERTIF

Oleh Nina Sri

3.1 Definisi Asertif

Asertif didefinisikan sebagai kata sifat yang mengandung atau menunjukkan ketegasan. Webster mengklasifikasikan asertif sebagai positif atau keyakinan berterusan (*positive or confident in a persistent way*). Menurut MacNeilage dan Adams, asertif adalah satu bentuk tingkah laku interpersonal yang terdiri dari komunikasi secara langsung, terbuka dan jujur yang menunjukkan pertimbangan dan penghormatan terhadap individu lain, sedangkan menurut Burley, asertif adalah satu bentuk tingkah laku yang menunjukkan penghormatan terhadap diri dan orang lain. Tingkah laku asertif bersikap terbuka, jujur terhadap diri dan orang lain (Hamzah & Ismail, 2008).

Bloom dkk dalam Zulkaida (2005) menyatakan bahwa asertif adalah usaha individu untuk mengkomunikasikan sesuatu secara langsung dan jujur, dan menentukan pilihan tanpa merugikan atau dirugikan oleh orang lain.

Neilage dan Adam menyatakan bahwa asertivitas merupakan proses untuk menghilangkan hambatan personal sehingga dapat mengembangkan kreativitas. Asertivitas juga merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk mencapai kebebasan diri dan rasa kepercayaan diri. Di dalam asertivitas terkandung sifat-sifat rasa kepercayaan diri, kebebasan berekspres secara jujur, tegas, dan terbuka tanpa mengecilkan atau mengesampingkan arti orang lain serta berani bertanggung jawab. Berperilaku asertif pada hampir semua situasi, orang akan merasa respek, senang bekerjasama dengan individu yang bersangkutan. Perilaku asertif akan muncul pada saat orang

melakukan hubungan interpersonal dengan orang lain. Pada saat hubungan tersebut pihak yang satu merasanyaman dan pihak yang lain juga merasa nyaman. Nyaman dengan dirinya ditunjukkan dengan tidak terlalu berlebihan dengan emosinya, memiliki toleransi, mempunyai *self-respect* dan mempunyai kemampuan untuk menghadapi masalah. Sedangkan yang dimaksud dengan merasa nyaman dengan orang lain adalah mampu memberikan kasih dan mampu menerima perhatian orang lain, mempunyai hubungan personal yang memuaskan, serta suka dan percaya pada orang lain. Begitu juga dalam lingkungan. (Syukri & Zulkarnain 2005)

Menurut Corey (2007) perilaku asertif adalah ekspresi langsung, jujur, dan pada tempatnya dari pikiran, perasaan, kebutuhan, atau hak-hak seseorang tanpa kecemasan yang beralasan. Langsung artinya pernyataan tersebut dapat dinyatakan tanpa berbelit-belit dan dapat terfokus dengan benar. Jujur berarti pernyataan dan gerak-geriknya sesuai dengan apa yang diarahkannya. Sedangkan pada tempatnya berarti perilaku tersebut juga memperhitungkan hak-hak dan perasaan orang lain sertatidak melulu mementingkan dirinya sendiri.

Maka asertifitas merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan, gagasan, keyakinan, mempertahankan hak dan tegas baik secara verbal maupun non verbal.

3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Asertif

1. Hukuman. Terkadang seseorang gagal untuk bersikap asertif dalam situasi-situasi tertentu karena dimasa lalu dalam situasi yang sama ia merasa terhukum secara fisik maupun mental karena mengungkapkan keinginannya. Hukuman demi hukuman terjadi berulang-ulang sehingga karenanya akan membentuk seseorang apakahnon asertif, asertif, atau agresif.

2. Ganjaran. Seseorang mengadopsi sikap non asertif, asertif, atau agresif mungkin juga karena dia menerima ganjaran dari sikap yang ia perbuat tersebut, sehingga akan cenderung diulang lagi.
3. Modeling. Perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang disekitar, merupakan pengaruh seseorang bersikap asertif. Banyak perilaku seseorang dipengaruhi oleh modeling. Modeling meliputi proses mengamati dan meniru tingkah laku dari orang-orang yang menjadi figure disekitar individu. Dari proses modeling inilah individu belajar untuk bersikap non asertif, asertif, atau agresi.
4. Kesempatan untuk mengembangkan sikap sesuai. Kegagalan seseorang dalam mengembangkan sikap asertif bisa disebabkan karena mereka tidak memiliki kesempatan dimasa lalu untuk belajar cara bersikap yang tepat. Ketika dihadapkan pada situasi-situasi baru, mereka tidak dituntut untuk berperilaku seperti apa, atau mereka akan merasa gugup karena kurangnya pengetahuan yang mereka miliki. Sementara orang yang pada masa lalunya memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan tingkah lakunya akan dapat mengatasi situasi-situasi baru dengan lebih efektif
5. Standar budaya dan keyakinan pribadi. Kelompok budaya yang berbeda mengajari anggotanya cara bersikap yang berbeda pula dengan kelompok budaya lain. Situasi dalam interaksi social, keyakinan pribadi seseorang juga mempengaruhi cara orang tersebut untuk bersikap dalam hubungan social. Keyakinan ini meliputi keyakinan akan hak setiap orang dalam hubungannya dengan orang lain.
6. Keyakinan akan hak mutlak sebagai individu. Orang akan bersikap secara non asertif, asertif dan agresif juga dipengaruhi oleh keyakinan orang tersebut terhadap haknya dan hak orang lain dalam situasi sosial. Seorang individu mungkin tidak mengetahui

hak-haknya dalam situasi tertentu sehingga ketidak tahuan inilah yang mungkin mengarahkannya untuk bersikap non asertif.

3.3 Perkembangan Perilaku Asertif

Perilaku asertif, sebagaimana bentuk perilaku lainnya, merupakan perilaku sebagai hasil belajar. Perilaku asertif berkembang sejak kecil dan bergantung pada lingkungan sosial dimana individu belajar tingkah laku. Di dalam kehidupan, seseorang akan dihadapkan dengan berbagai situasi kehidupan dan tidak semua orang dapat menerapkan perilaku asertif secara konsisten dalam menghadapi situasi tersebut. Hal itu dapat terlihat jelas ketika individu berinteraksi dengan orang lain. Masih ada individu yang mengalami hambatan dalam interaksi dan komunikasinya. Oleh sebab itu dalam bubungan interpersonalnya setiap individu setidaknya memiliki ketrampilan sosial (Fauziah, 2009).

Asertivitas juga merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk mencapai kebebasan diri dan rasa kepercayaan diri. Di dalam asertivitas terkandung sifat-sifat rasa kepercayaan diri, kebebasan berekspresi secara jujur, tegas, dan terbuka tanpa mengecilkan atau mengesampingkan arti orang lain serta berani bertanggung jawab (Syukri dan Zulkarnain, 2005).

Menurut Alberti dan Emmons perilaku asertif lebih adaptif daripada perilaku pasif atau perilaku agresif. Asertif menimbulkan harga diri yang tinggi dan hubungan interpersonal yang memuaskan karena memungkinkan orang untuk mengemukakan apa yang diinginkan secara langsung dan jelas sehingga menimbulkan rasa senang dalam diri pribadi dan orang lain. Semua orang perlu berperilaku asertif agar dapat mengurangi stres ataupun konflik yang dialami sehingga tidak melarikan diri ke hal-hal negative. Alberti and Emmons juga secara detail menyebutkan bahwa perilaku asertif merupakan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan keinginan, mempertahankan diri tanpa merasa cemas,

mengekspresikan perasaan secara jujur dan nyaman, ataupun untuk menggunakan hak-hak pribadi tanpa melanggar hak-hak orang lain. (Marini & Andriani, 2005).

3.4 Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Asertif

Menurut Raths dalam Fensterheim & Baer (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan asertif adalah:

1. Jenis kelamin. Sejak kanak-kanak, peranan pendidikan laki-laki dan perempuan telah dibedakan di masyarakat, laki-laki harus tegas dan kompetitif. Masyarakat mengajarkan bahwa asertif kurang sesuai untuk anak perempuan. Oleh karena itu tampak terlihat bahwa perempuan lebih bersikap pasif meskipun terhadap hal-hal yang kurang berkenan di hatinya.
2. Kepribadian. Proses komunikasi merupakan syarat utama dalam setiap interaksi. Interaksi akan lebih efektif apabila setiap orang mau terlibat dan berperan aktif. Orang yang berperan aktif dalam proses komunikasi adalah mereka yang secara spontan mengutamakan buah pikirannya dan menanggapi setiap sikap pihak lain. Sifat spontan ini dapat dijumpai pada orang yang berkepribadian ekstrovet. Orang yang berkepribadian ini memiliki ciri-ciri mudah melakukan hubungan dengan orang lain, impulsif, cenderung agresif, sukar menahan diri, percaya diri, perhatian, mudah berubah, bersikap gampang, mudah gembira, dan banyak teman. Sebaliknya orang yang berkepribadian introvet, mempunyai ciri-ciri pendiam, gemar mawas diri, teman sedikit, cenderung membuat rencana sebelum melakukan sesuatu, serius, mampu menahan diri terhadap ledakan-ledakan perasaan dan penaruh prasangka terhadap orang lain.
3. Inteligensi. Perilaku asertif juga dipengaruhi oleh kemampuan setiap orang untuk merumuskan dan mengungkapkan buah pikirannya secara jelas sehingga

dapat dimengerti dan dipahami oleh orang lain serta mampu memahami apa yang dikomunikasikan oleh pihak lain sehingga proses komunikasi berlangsung dengan lancar. Kebudayaan. Segala hal yang berhubungan dengan sikap hidup, adat istiadat dan kebudayaan pertama kali dikenal melalui keluarga. Koentjara Ningrat menyatakan bahwa kebudayaan akan menjadi milik setiap individu dan membentuk kepribadian tertentu melalui proses internalisasi, sosialisasi dan membudayaan. Dengan ketiga proses itu seseorang menanamkan segala perasaan, hasrat dan emosi dalam kepribadian untuk disesuaikan dengan sistem norma dan peraturan yang meningkat.

4. Pola asuh orang tua. Ada tiga macam pola asuh orang tua dalam mendidik anak, yaitu pola asuh otoriter, demokratis, dan permisif. Anak yang diasuh secara otoriter biasanya akan menjadi remaja yang pasif dan sebaliknya bila anak diasuh secara permisif anak akan terbiasa untuk mendapatkan segalanya dengan mudah dan cepat, sehingga ada kecenderungan untuk bersikap agresif, lain dengan pola asuh demokratis, pola asuh semacam ini akan mendidik anak untuk mempunyai kepercayaan diri yang besar, dapat mengkomunikasikan segala keinginannya secara wajar dan tidak memaksakan kehendak.
5. Usia. Usia merupakan salah satu faktor yang menentukan munculnya perilaku asertif. Pada anak kecil perilaku ini belum terbentuk. Struktur kognitif yang ada belum memungkinkan mereka untuk menyatakan apa yang diinginkan dengan bahasa verbal yang baik dan jelas. Sebagian dari mereka bersifat pemalu dan pendiam sedangkan yang lain justru bersifat agresif dalam menyatakan keinginannya. Pada masa remaja dan dewasa perilaku asertif menjadi lebih berkembang sedangkan pada usia tua tidak begitu jelas perkembangan atau penurunannya.

3.5 Faktor yang Mempengaruhi Asertif

Sikap asertif seseorang berkembang secara bertahap sebagai hasil interaksi antara anak, orang tua dan orang-orang lain disekirinya. Seseorang belajar berperilaku asertif atau tidak asertif dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Hukuman. Terkadang seseorang gagal untuk bersikap asertif dalam situasi-situasi tertentu karena dimasa lalu dalam situasi yang sama ia merasa terhukum secara fisik maupun mental karena mengungkapkan keinginannya. Hukuman demi hukuman terjadi berulang-ulang sehingga karenanya akan membentuk seseorang apakahnon asertif, asertif, atau agresif.
2. Ganjaran. Seseorang mengadopsi sikap non asertif, asertif, atau agresif mungkin juga karena dia menerima ganjaran dari sikap yang ia perbuat tersebut, sehingga akan cenderung diulang lagi.
3. Modeling. Perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang disekitar, merupakan pengaruh seseorang bersikap asertif. Banyak perilaku seseorang dipengaruhi oleh modeling. Modeling meliputi proses mengamati dan meniru tingkah laku dari orang-orang yang menjadi figure disekitar individu. Dari proses modeling inilah individu belajar untuk bersikap non asertif, asertif, atau agresif.
4. Kesempatan untuk mengembangkan sikap yang sesuai. Kegagalan seseorang dalam mengembangkan sikap asertif bisa disebabkan karena mereka tidak memiliki kesempatan dimasa lalu untuk belajar cara bersikap yang tepat. Ketika dihadapkan pada situasi-situasi baru, mereka tidak dituntut untuk berperilaku seperti apa, atau mereka akan merasa gugup karena kurangnya pengetahuan yang mereka miliki. Sementara orang yang pada masa lalunya memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan tingkah lakunya akan dapat mengatasi situasi-situasi baru dengan lebih efektif.
5. Standar budaya dan keyakinan pribadi. Kelompok budaya yang berbeda mengajari anggotanya cara bersikap yang berbeda pula dengan kelompok budaya lain. Situasi dalam

interaksi social, keyakinan pribadi seseorang juga mempengaruhi cara orang tersebut untuk bersikap dalam hubungan social. Keyakinan ini meliputi keyakinan akan hak setiap orang dalam hubungannya dengan orang lain.

6. Keyakinan akan hak mutlak sebagai individu. Orang akan bersikap secara non asertif, asertif dan agresif juga dipengaruhi oleh keyakinan orang tersebut terhadap haknya dan hak orang lain dalam situasi sosial. Seorang individu mungkin tidak mengetahui hak-haknya dalam situasi tertentu sehingga ketidaktahuan inilah yang mungkin mengarahkannya untuk bersikap non asertif.

3.6 Ciri-ciri Asertif

Perilaku asertif tidak dibawa sejak lahir, akan tetapi merupakan bentuk perilaku yang dipelajari dan sifatnya situasional. Galassi dan Galassi mengungkapkan "*Saying or doing certain things in one situation might be labeled by observer as 'assertive'. In a different situation the same behavior might be labeled as 'foolish or inappropriate'*"

Galassi dan Galassi mengemukakan bahwa perilaku asertif dapat diamati dari aspek-aspek perilaku, yaitu: kontak mata, ekspresi wajah, postur tubuh dan volume serta intonasi suara. Salah satu aspek yang tidak kalah penting dari perilaku asertif adalah langsung tidaknya suatu respon positif ditunjukkan setelah situasi sosial terjadi (Fauziah, 2009).

Sedangkan menurut Fensterheim dan Bear ciri-ciri orang asertif ada 4 yaitu:

1. Merasa bebas untuk mengemukakan emosi yang dirasakan melalui kata dan tindakan, misalnya: inilah diri saya, inilah yang saya rasakan dan yang saya kehendaki.
2. Dapat berkomunikasi dengan orang lain, baik dengan orang yang tidak dikenal, sahabat, keluarga dan dalam proses berkomunikasi relative terbuka, jujur dan sebagaimana mestinya.

3. Mempunyai pandangan yang aktif tentang hidup, karena orang asertif cenderung mengejar apa yang diinginkan dan berusaha agar sesuatu itu terjadi serta sadar akan dirinya bahwa ia tidak dapat selalu menang maka ia menerima keterbatasannya. Akan tetapi ia selalu berusaha untuk mencapai sesuatu dengan usaha yang sebaik-baiknya dan sebaliknya orang yang tidak asertif selalu menunggu terjadinya sesuatu.
4. Bertindak dengan cara yang dihormatinya sendiri. Maksudnya karena sadar bahwa ia tidak dapat selalu menang. Ia menerima keterbatasan namun ia berusaha untuk menutupi dengan mencoba mengembangkan dan selalu belajar dari lingkungan.

Menurut Zukir, da 6 ciri-ciri orang asertif yaitu:

1. Mempunyai kemampuan untuk jujur dan langsung, yaitu: mengatakan sesuatu perasaan, kebutuhan, ide, dan mengembangkan apa yang ada dalam dirinya tanpa mengesampingkan orang lain.
2. Bersifat terbuka, apa adanya dan mampu bertindak demi kepentingannya.
3. Mampu mengambil inisiatif demi kebutuhannya.
4. Bersedia meminta informasi dan bantuan dari orang lain bilamana membutuhkan dan membantu ketika orang lain memerlukan pertolongan.
5. Dalam menghadapi konflik dapat menyesuaikan dan mencari penyelesaian yang memuaskan kedua belah pihak.
6. Mempunyai kepuasan diri, harga diri, dan kepercayaan diri.

3.7 Aspek Asertif

Galassi dan Galassi menggolongkan aspek-aspek perilaku asertif menjadi 3 yaitu: Pengungkapan perasaan-perasaan positif, afirmasi diri dan pengungkapan perasaan-perasaan negative (Fauziah,2009).

1. Mengungkapkan Perasaan Positif

Perilaku-perilaku yang termasuk pengungkapan perasaan-perasaan positif antara lain: memberi dan menerima pujian, meminta bantuan atau pertolongan, mengungkapkan perasaan suka, cinta, dan sayang, serta memulai dan terlibat dalam perbincangan.

2. **Afirmasi Diri**

Afirmasi diri terdiri dari tiga perilaku, yaitu mempertahankan hak, menolak permintaan, dan mengungkapkan pendapat.

3. **Menggunakan Perasaan Negatif**

Perilaku-perilaku yang termasuk dalam kategori ini, yaitu mengungkapkan ketidaksenangan atau kekecewaan dan mengekspresikan kemarahan.

3.8 Komponen Asertif

Menurut Eisler, Miller & Hersen, Johnson & Pinkton dalam Marini & Andriani (2005), ada beberapa komponen dari asertivitas, antara lain:

1. *Compliance*. Berkaitan dengan usaha seseorang untuk menolak atau tidak sependapat dengan orang lain. Yang perlu ditekankan di sini adalah keberanian seseorang untuk mengatakan “tidak” pada orang lain jika memang itu tidak sesuai dengan keinginannya.
2. *Duration of Reply*. Merupakan lamanya waktu bagi seseorang untuk mengatakan apa yang dikehendakinya, dengan menerangkannya pada orang lain. Eisler dkk menemukan bahwa orang yang tingkat asertifnya tinggi memberikan respons yang lebih lama (dalam arti lamanya waktu yang digunakan untuk berbicara) daripada orang yang tingkat asertifnya rendah.
3. *Loudness*. Berbicara dengan lebih keras biasanya lebih asertif, selama seseorang itu tidak berteriak. Berbicara dengan suara yang jelas merupakan cara yang terbaik dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

4. *Request for New Behavior*. Meminta munculnya perilaku yang baru pada orang lain, mengungkapkan tentang fakta ataupun perasaan dalam memberikan saran pada orang lain, dengan tujuan agar situasi berubah sesuai dengan yang kita inginkan.
5. *Affect*. Afek berarti emosi; ketika seseorang berbicara dalam keadaan emosi maka intonasi suaranya akan meninggi. Pesan yang disampaikan akan lebih asertif jika seseorang berbicara dengan fluktuasi yang sedang dan tidak berupa respons yang monoton ataupun respons yang emosional.
6. *Latency of Response*. Adalah jarak waktu antara akhir ucapan seseorang sampai giliran kita untuk mulai berbicara. Kenyataannya bahwa adanya sedikit jeda sesaat sebelum menjawab secara umum lebih asertif daripada yang tidak terdapat jeda.
7. *Non Verbal Behavior*. Serber dalam Martin dan Poland (1980) menyatakan bahwa komponen-komponen non verbal dari asertivitas antara lain:
 - a) Kontak Mata. Secara umum, jika kita memandang orang yang kita ajak bicara maka akan membantu dalam penyampaian pesan dan juga akan meningkatkan efektifitas pesan. Akan tetapi jangan pula sampai terlalu membelalak ataupun juga menundukkan kepala.
 - b) Ekspresi Muka. Perilaku asertif yang efektif membutuhkan ekspresi wajah yang sesuai dengan pesan yang disampaikan. Misalnya, pesan kemarahan akan disampaikan secara langsung tanpa senyuman, ataupun pada saat gembira tunjukkan dengan wajah senang.
 - c) Jarak Fisik. Sebaiknya berdiri atau duduk dengan jarak yang sewajarnya. Jika kita terlalu dekat dapat mengganggu orang lain dan terlihat seperti menantang, sementara terlalu jauh akan membuat orang lain susah untuk menangkap apa maksud dari perkataan kita.
 - d) Sikap Badan. Sikap badan yang tegak ketika berhadapan dengan orang lain akan membuat pesan lebih asertif. Sementara sikap badan yang tidak tegak dan terlihat

malas-malasan akan membuat orang lain menilai kita mudah mundur atau melarikan diri dari masalah.

- e) Isyarat Tubuh. Pemberian isyarat tubuh dengan gerakan tubuh yang sesuai dapat menambah keterbukaan, rasa percaya diri dan memberikan penekanan pada apa yang kita katakan, misalnya dengan mengarahkan tangan ke luar. Sementara yang lain dapat mengurangi, seperti menggaruk leher, dan menggosok-gosok mata.

DAFTAR PUSTAKA

- Corey, G. (2007). *Teori Praktek Konseling, Psikoterapi dan Perilaku asertif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Fensterheim & Baer. (1995). *Jangan Bilang Ya Bila Anda Ingin Mengatakannya Tidak*. Jakarta: Gunung Jati
- Galassi, M. D., & Galassi, J. P. (1977). *Assess Yourself: How to be Your Own Person*. New York: Human Sciences Press
- Hamzah, R. & Ismail F. (2008). *Asertif Program Mengajar*. Malaysia : UTM Press
- Marini, L & Andriani, E. (2005). *Perbedaan Assertivitas Remaja Ditinjau Dari Pola Asuh Orang Tua*. Psikologia. Vol 2, 46-51.
- Martin, RA., & Poland, E.Y. (1980). *Learning to Change: a self-management approach to adjustment*. New York. Mc. Graw Hill
- Syukri, R.M dan Zulkarnain. (2005). *Asertivitas dan Kreativitas pada Karyawan yang Bekerja di Muliti Level Marketing*. Jurnal Psikologi : USU Press
- Zulkaida Anita, 2005. *Tingkah Laku Asertif pada Mahasiswa*; Proceeding, Seminar Psikologi; P115-P124

BAB 4

INTEGRITAS, MOTIVASI, DAN INISIATIF

Oleh Herlina Simanjuntak

4.1 Integritas

Keterampilan seseorang dipengaruhi pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) yang dikuasai, tetapi juga diperkuat oleh kemampuan mengelola diri (*intrapersonal skill*) dan orang lain (*interpersonal skill*) yang dikenal dengan istilah *soft skill*. Untuk meraih kesuksesan setiap individu harus memiliki pengaturan diri dengan menerapkan *leadership* yang dimulai dari diri sendiri melalui pengembangan kapasitas secara optimal. Sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan *authenticity*, yaitu kesediaan bertindak dengan integritas untuk berani mengatakan kebenaran meskipun memiliki risiko (Anderson Robert J and Adams William A, 2016).

Menurut Stephen R. Covey membedakan antara kejujuran dan integritas sebagai berikut. Kejujuran berarti menyampaikan kebenaran, ucapannya sesuai dengan kenyataan. Sedangkan integritas adalah menepati janji pada diri sendiri atau orang lain dengan membuktikan tindakan sesuai dengan ucapan janjinya (Stephen R. Covey, 2006). Lawan dari integritas adalah *hypocrisy* yang lebih dikenal dengan kata hipokrit atau munafik.

Definisi integritas dari berbagai pakar atau ahli dapat dijelaskan sebagai berikut. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan. Orang yang memiliki integritas akan berpikir terlebih matang sebelum berbicara sehingga perilaku dan tindakannya sesuai

dengan apa yang diucapkan. Hubungan yang dibangun dengan integritas pada pola kerja pimpinan dan tim akan meningkatkan kepercayaan. Tim atau anggota hanya akan mempercayai pemimpin ketika pemimpin memenuhi perilaku persyaratan tertentu yang layak dipercaya. Kepercayaan ini diasosiasikan dengan perilaku moral seperti keadilan, konsistensi, kebajikan dan integritas, mendukung keyakinan bahwa orang yang dipercaya akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan organisasi (Engelbrecht, Heine and Mahembe, 2015).

Menurut Henry Cloud, integritas tidak bergantung dengan bakat dan kepintaran yang dimiliki seseorang akan tetapi lebih kepada menumbuhkan karakter serta membawa sebuah relasi yang bermanfaat. Integritas dapat ditunjukkan dengan keutuhan dan keefektifan seseorang melalui enam kualitas karakter yang menggambarkan integritas yaitu : mampu membangun koneksi dan kepercayaan dengan orang lain, berorientasi pada kenyataan , tuntas dengan baik, merangkul yang negatif serta mengatasinya, berorientasi pada peningkatan dan memiliki pemahaman tentang *transcendent* yaitu cara berpikir tentang hal yang melampaui dari batas normal atau tak terhingga(Henry Cloud, 2009).

Integritas merupakan bentuk *soft skill* yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Integritas merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan nilai, metode, prinsip, perilaku, harapan, sarana, dan keterpaduan berbagai hasil. Orang yang memiliki integritas berarti memiliki kepribadian yang jujur dan kuat, kualitas sikap kejujuran dan prinsip moral yang kuat secara konsisten(Engelbrecht, Heine and Mahembe, 2015). Sedangkan menurut KBBI integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran(Kemdikbud, 2023). Integritas personal dimiliki oleh individu dengan kepribadian positif dalam menunjang kekuatan karakter yang memungkinkan seseorang dalam membuat keputusan yang sulit dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama.

Integritas dalam penelitian Syarifuddin pada jurnal Jaminan Kesehatan Nasional menjelaskan nilai integritas pada budaya organisasi BPJS Kesehatan tercermin dalam perilaku yaitu, berani mengambil risiko, profesional, disiplin, bertanggung jawab dan jujur. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi organisasi dalam pemenuhan kompetensi sumber daya manusia agar memperbaiki kinerja yang akan berdampak pada kepuasan layanan pada masyarakat (Syarifuddin, Afrizayanti and Afdal, 2022). Dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan perwujudan konsistensi dan keteguhan yang tidak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, dengan kata lain integritas adalah suatu konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip yang dianut, perkataan, dan profesionalisme.

4.1.1 Cara Menumbuhkan Integritas

Istilah integritas jarang digunakan dalam kehidupan sehari-hari karena tidak mudah memahami secara konkret arti integritas. Wujud integritas seseorang tercermin melalui moral, profesional dan personal atau perilaku yang melekat pada diri. Seseorang dianggap berintegritas ketika orang tersebut memiliki karakter seperti di bawah ini :

a. Menepati ucapan

Integritas dikaitkan dengan konsisten dan perilaku yang dapat diandalkan, yang didasarkan pada standar moral. Seseorang dianggap dapat dipercaya apabila menepati ucapan dengan menampilkannya dalam bentuk perilaku yang konsisten dengan ucapannya (Engelbrecht, Heine and Mahembe, 2015).

b. Tepat waktu

Terlambat 5 menit jika dilihat dari lamanya waktu sebagian besar orang memandang singkat dan bukan merupakan sebuah perkara besar, tetapi jika Anda terlambat 5 menit

setiap hari dan semakin diakumulasikan waktu ini akan terus bertambah lama. Waktu yang tersita berisiko menjadi penghambat efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Beth Holmes, 2022).

c. Menghormati kebijakan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki kebijakan yang harus dipatuhi oleh anggota didalamnya. Sebagai wujud rasa hormat kita adalah menunjukkan adanya perilaku yang positif terhadap kebijakan yang ditetapkan. Menjalankan pekerjaan yang mengacu dan patuh terhadap prosedur merupakan salah satu bentuk menghormati kebijakan.

d. Memimpin dengan memberikan contoh

Ketika Anda menjadi pimpinan, cara efektif dan menumbuhkan motivasi yang baik bagi anggota atau *staff* anda yaitu menampilkan perilaku profesional, yaitu kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan sehingga akan mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal yang sama (Engelbrecht, Heine and Mahembe, 2015).

e. Bertanggungjawab

Dalam membuat sebuah keputusan sangat penting untuk menganalisis dampak serta risiko yang akan dialami dari setiap pilihan. Ada kondisi dimana keputusan yang diambil tidak berjalan sesuai dengan harapan yang berujung pada kegagalan atau kekeliruan. Setiap orang tentunya pernah melakukan kesalahan, namun mengakui kesalahan dengan jujur dan berupaya untuk memperbaikinya dengan menerima umpan balik atau saran konstruktif dari orang lain akan meningkatkan nilai tanggungjawab Anda (Beth Holmes, 2022).

f. Menghormati pendapat orang lain

Dalam sebuah forum atau organisasi keberagaman sumber daya manusia yang ada terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan, karakter dan pengalaman. Hal ini akan

memunculkan berbagai macam sudut pandang atau pendapat yang berbeda, jika pendapat Anda berbeda dengan orang lain, penting bagi Anda agar tetap mendengarkan, memberinya kesempatan dan menghormati apa yang disampaikan orang tersebut.

4.1.2 Manfaat Integritas

a. Manfaat secara fisik

Manfaat integritas secara fisik dapat membuat seseorang memiliki energi yang positif, hal ini akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Dengan kondisi ini seseorang dapat menjalankan pekerjaannya sehari-hari(Wida Kurniasih, 2021).

b. Manfaat secara intelektual

Integritas dapat mengoptimalkan kinerja otak seseorang. Manfaat integritas emosional dapat membuat diri seseorang penuh motivasi, empati, serta rasa solidaritas yang tinggi, serta mencari solusi atas masalah yang dialami dalam interaksi bekerja(Wida Kurniasih, 2021).

c. Manfaat secara spiritual

Manfaat integritas spiritual membuat seseorang menjadi lebih bijaksana dalam mengartikan sesuatu, termasuk pengalaman hidupnya, seperti keberhasilan dan kegagalan yang pernah dialaminya. Dengan integritas seseorang akan memaknakan hidup dengan penuh rasa syukur dan bila menghadapi sebuah kegagalan lebih bisa bijaksana dengan tidak mencari kesalahan orang lain(Wida Kurniasih, 2021).

d. Manfaat secara sosial

Integritas dalam sebuah organisasi memberikan manfaat berupa terciptanya hubungan saling percaya. Hubungan antar individu, tim maupun pihak eksternal yang dilandasi saling percaya dengan menerapkan peran dan tanggungjawabnya masing-masing akan meningkatkan

kinerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek (Wida Kurniasih, 2021).

4.2 Motivasi

Kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik. Hal tersebut berguna untuk mencari penyelesaian masalah dari persoalan yang muncul secara tiba-tiba dan dapat bertahan bila masalah tersebut belum terselesaikan. Motivasi memiliki peran penting dalam berperilaku pada seseorang, motivasi memberikan penguatan bagi seseorang dalam menjalankan perannya baik dalam bekerja, bersekolah, berinteraksi dan mencapai suatu target. Salah satu konsep yang perlu dipahami ketika berinteraksi dengan orang lain bahwa orang ingin dirinya dianggap penting. Keinginan tersebut merupakan salah satu kebutuhan paling dasar pada manusia yang menjadi motivasi dalam meraih suatu pencapaian kehidupan dan bermasyarakat (Sonmez John Z, 2015).

Motivasi dalam penelitian Husni, merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi terbentuk akibat adanya proses perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Husni, 2018).

Motivasi merupakan salah satu unsur yang paling utama dari dalam diri setiap individu manusia dalam mewujudkan semua tujuan hidupnya, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki alasan kuat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dengan upaya maksimal. Dalam pelayanan kesehatan, pemberian motivasi diharapkan untuk mendorong kebutuhan tenaga kesehatan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dengan pemberian motivasi diharapkan akan memperbaiki kinerja tenaga kesehatan secara profesional sehingga mampu mencapai target yang akan dicapai.

Profesionalisme ini dibuktikan dengan adanya pelaksanaan kegiatan atau kinerja berdasarkan profesionalismenya sesuai dengan kemampuan dan tuntutan profesinya serta secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas karyanya secara sadar melalui pendidikan lanjut dan pelatihan.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2005) motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (Mangkunegara AA Anwar Prabu, 2005):

- a. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari individu:
 - 1) Persepsi individu terhadap diri sendiri, persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
 - 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha untuk menunjukkan performa yang maksimal. Hal ini ditampilkan agar seseorang mendapatkan pengakuan status tertentu dalam lingkungan sekitarnya serta mendorong individu untuk berprestasi;
 - 3) Harapan, hal ini merupakan informasi objektif dari lingkungan dan kebijakan yang mempengaruhi usaha individu dalam mengambil sikap dan perasaan subjektif, sebagai contoh seseorang akan menampilkan usaha maksimal ketika mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas capaian yang diraih;
 - 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi berdasarkan hirarki teori kebutuhan dasar Maslow, mulai dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling puncak berupa aktualisasi diri, sehingga mampu meraih potensinya secara optimal;
 - 5) Kepuasan kerja, motivasi individu distimulus oleh suatu dorongan afektif untuk mencapai *goal* atau tujuan yang spesifik dan memiliki tantangan tersendiri yang diinginkan dari suatu perilaku.

- b. Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri individu yang meliputi:
- 1) Jenis dan sifat pekerjaan, seseorang akan menentukan sikap kerja atau pilihan pekerjaan didorong oleh jenis dan sifat pekerjaan yang dijalani;
 - 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, tim atau kelompok organisasi tempat dimana individu bergabung menjadi pertimbangan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuannya;
 - 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa kemampuan untuk melakukan berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya;
 - 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan bagian objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang mendorong motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain. Semakin besar imbalan yang diperoleh maka semakin kuat motivasi yang dibentuk untuk mengarahkan perilaku tersebut.

4.2.1 Manfaat Motivasi dalam Bekerja

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Memastikan kinerja bekerja efisien
- c. Menjaga loyalitas karyawan
- d. Membuat karyawan semakin adaptif dan responsif
- e. Mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan

4.2.2 Cara Meningkatkan Motivasi dalam Bekerja

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa memiliki motivasi kerja akan menunjang kelancaran dalam berkarir. Ketika motivasi kerja berkurang secara langsung akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal tersebut perlu didorong atau diberikan stimulus yang datangnya dari diri dan lingkungan. Berikut cara meningkatkan motivasi kerja:

- a. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan energi positif
- b. Berikan apresiasi atas prestasi atau pekerjaan yang dilakukan
- c. Terapkan cara komunikasi yang efektif
- d. Bekerja sesuai minat
- e. Tentukan tujuan hidup secara jelas
- f. Lakukan pengembangan diri seperti mengikuti seminar, pelatihan atau *short course*
- g. Luangkan waktu istirahat atau liburan jika pekerjaan membuat anda *burn out*.

4.3 Inisiatif

Inisiatif adalah membuat langkah pertama dalam mengusahakan sesuatu. Dengan kata lain, inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu bahwa dia harus melakukan sesuatu tanpa perlu diperintah, mencari tahu apa yang perlu diketahui dan menjalankannya ketika dalam keadaan sulit. Menurut penelitian Frese dan Fay (2001) inisiatif merupakan sebagai bentuk perilaku kerja yang ditandai dengan permulaan yang terjadi secara alami, pendekatan proaktif, dan gigih dalam mengatasi kesulitan yang muncul dalam mencapai sebuah tujuan (Michael Frese and Doris Fay, 2001).

Kepribadian proaktif menunjukkan perilaku individu untuk mendorong perubahan, mengenali peluang, dan mengendalikan situasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. Individu dengan kepribadian proaktif menunjukkan pribadi untuk terlibat dalam orientasi peran aktif, seperti memulai perubahan dan memanipulasi lingkungannya, membuat perkataan berubah melalui tindakan yang berkelanjutan hingga terjadi perubahan signifikan dalam pencapaian tujuannya. Individu dengan kepribadian proaktif adalah orang yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Tipe kepribadian proaktif dapat mencerminkan sejauh mana individu cenderung menemukan peluang untuk melakukan perubahan di tempat

kerja dan bertindak dalam mewujudkan perubahan tersebut. Oleh karena itu, kepribadian proaktif disebut sebagai "tindakan antisipatif yang digunakan karyawan untuk memengaruhi diri sendiri dan/atau lingkungannya". Perlu ditekankan bahwa individu dengan kepribadian proaktif terus mencari perubahan untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, kepribadian proaktif dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sifat kepribadian yang lebih suka mengambil inisiatif ketika dihadapkan pada keadaan atau aktivitas tertentu(Hidayat *et al.*, 2023).

Inisiatif juga dapat digambarkan berupa ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut KBBI inisiatif adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang(Kemdikbud, 2023).

Biasanya, inisiatif muncul secara alami, spontan, dan *out of the box*. Inisiatif mempengaruhi kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hasil penelitian Hanafi tahun 2019 menunjukkan inisiatif tinggi seseorang berhubungan dengan kinerja baik yaitu menerapkan SOP dalam pekerjaannya (Hanafi, 2019). Inisiatif seseorang juga berkaitan dengan daya pikir serta kreativitas dalam menggagas ide dalam perencanaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki inisiatif akan menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah atasannya namun tetap harus berpedoman pada SOP yang terkait dengan tugas atau pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Cara Menumbuhkan Inisiatif

- a. Bersikap positif
- b. Aktif berpendapat
- c. Belajar dari orang lain
- d. Membuat rencana karir
- e. Menidentifikasi keinginan
- f. Belajar manajemen risiko

- g. Meningkatkan pengetahuan
- h. Membangun rasa percaya diri
- i. Menyelesaikan masalah sebelum diperintahkan
- j. Meminta umpan balik dan kritik yang membangun

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Robert J and Adams William A (2016) 'Five Levels of Leadership Structures of Mind and Performance', in *Mastering Leadership*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, pp. 61–85.
- Beth Holmes (2022) *The value of integrity*, <https://jobs.accaglobal.com/article/the-value-of-integrity/>.
- Engelbrecht, A.S., Heine, G. and Mahembe, B. (2015) 'The influence of integrity and ethical leadership on trust in the leader', *Management Dynamics*, 24(1), pp. 2–10.
- Henry Cloud (2009) *Integrity: The Courage to Meet the Demands of Reality*, https://www.essentialleadershipapps.com/uploads/5/8/4/4/58449207/integrity_-_henry_cloud.pdf.
- Hidayat, S. et al. (2023) 'Proactive personality and organizational support in television industry: Their roles in creativity', *PLoS ONE*, 18(1 January). Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280003>.
- Husni, M. (2018) 'Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Terhadap Kepatuhan Dokter dalam Penulisan Diagnosis pada Resume Medis di RS Zahirah 2018', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4, pp. 184–197.
- Kemdikbud (2023) *Integritas*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/INTEGRITAS>.
- Kemdikbud (2023) *Inisiatif*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/inisiatif>.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael Frese and Doris Fay (2001) 'Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century', *Research in Organizational Behavior*, 23, pp. 133–187.
- Sonmez John Z (2015) *Soft skills the Software Developer's Life Manual*. Shelter Island New York: Manning Publications Co.
- Stephen R. Covey (2006) 'Servant-leadership and community leadership in the 21st century', *The International Journal of Servant-Leadership* [Preprint].
- Syarifuddin, S., Afrizayanti and Afdal, A. (2022) 'INISIATIF Culture Health Index: Mengukur Tingkat Kesehatan Budaya Organisasi BPJS Kesehatan', *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, 2(2), pp. 159–178. Available at: <https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i2.109>.
- Wida Kurniasih (2021) *Apa Itu Integritas?*, <https://www.gramedia.com/literasi/apa-itu-integritas/>.

BAB 5

KEMAUAN BELAJAR, KOMITMEN DAN MENDENGARKAN

Oleh Rahmi Fitria

5.1 Pendahuluan

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil belajar mahasiswa adalah dalam menerapkan suatu strategi atau model pembelajaran. Pendidik harus mempunyai softskill dalam menanganai masalah agar hasil belajar siswa bisa meningkat. Kompetensi soft skill para pendidik dapat dibangun melalui model atau strategi pembelajaran di kelas, seperti penerapan strategi diskusi, roleplay, penerapan dari kebijakan, kompetensi siswa dalam pemecahan masalah, bekerja sama dalam tim, kepemimpinan dari setiap siswa.

5.2. Kemauan Belajar

5.2.1. Kemauan

Kemauan adalah hal yang disadari kerohanian untuk mewujudkan atau melaksanakan sesuatu. Kemauan merupakan bentuk wujud tertakhir dan tertinggi dari kesanggupan karsa kita. Kemauan berasal dari kata “mau” yang artinya ingin atau hasrat. Kemauan lahir dari dalam diri seseorang. Kemauan merupakan dorongan dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi apa yang dibutuhkan dan diinginkan.

Manusia pada dasarnya mempunyai kecendrungan untuk selalu berhubungan dengan sesuatu yang dianggap dapat memberikan kesenangan. Perasaan senang dapat menimbulkan kemauan untuk memperoleh, mengembangkan sekaligus

berusaha mempertahankan sesuatu yang dianggap dapat mendatangkan kesenangan.

5.2.2. Belajar

Belajar adalah sebuah proses perubahan yaitu perubahan tingkahlaku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia. Perubahan-perubahan akan nyata dalam seluruh aspek tingkah laku. Pengertian belajar banyak dikemukakan oleh para ahli psikologi termasuk ahli psikologi pendidikan.

Belajar merupakan suatu kegiatan untuk merubah tingkah laku yang ada pada dirinya dalam pengetahuan, sikap, dan ketrampilan

Belajar ialah rangkaian aktifitas yang dilakukan untuk merubah diri dalam pengetahuan. Belajar bisa disebut juga proses aktifitas mental yang berlangsung di lingkungan dan menimbulkan perubahan positif dari pemahaman, keterampilan, nilai dan sikap.

Perubahan yang diperoleh dapat secara konstan dan berbekas. Belajar merupakan usaha dalam mengubah perilaku. Perilaku dalam menambah pengetahuan, mengubah perilaku yang baik, serta bersikap dan berbuat sesuai penambahan ilmu pengetahuan.

Dalam buku (Hidayat and Abdillah, 2019) beberapa pakar pendidikan juga mendefinisikan belajar sebagai berikut:

- a) Gagne, belajar adalah perubahan yang diperoleh dari kemampuan yang dicapai seseorang melalui serangkaian kegiatan atau aktivitas. Perubahan ini dapat diperoleh secara alamiah.
- b) Travers, belajar adalah serangkaian proses untuk memperoleh penyesuaian tingkah laku.
- c) Cronbach, belajar adalah perubahan perilaku sebagai hasil dari pengalaman dan lingkungan.

- d) Harold Spears, belajar adalah proses mulai dari mengamati, membaca, meniru atau adopsi, mencoba dan menerapkan.
- e) Geoch, belajar adalah perubahan performance sebagai hasil latihan.
- f) Morgan, belajar adalah serangkaian perubahan yang bersifat permanen sebagai hasil dari pengalaman. Belajar merupakan proses mendapatkan pengetahuan dalam praktiknya banyak dianut. Pendidik adalah pengajar yang berusaha memberikan ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya dan siswa giat mengumpulkan atau menerimanya. Pada proses belajar dapat di dominasi oleh beberapa aktivitas menghafal. Peserta didik dapat hafal dan belajar dengan hal-hal yang telah dipelajarinya. Proses belajar dapat merubah peribadi yang lebih baik.

Ada beberapa prinsip belajar adalah perubahan perilaku.

- 1) Hasil tindakan rasional instrumental yaitu perubahan yang disadari atau disengaja (intensional). Perubahan perilaku yang merupakan usaha sadar seseorang dalam proses perubahan perilaku.
- 2) Kontinu atau berkesinambungan dengan perilaku lainnya. Bertambahnya pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki pada dasarnya merupakan kelanjutan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh sebelumnya. Begitu juga, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah diperoleh itu, akan menjadi dasar bagi pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan berikutnya.
- 3) Fungsional atau bermanfaat sebagai bekal hidup. Setiap perubahan perilaku yang terjadi pada individu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup individu yang bersangkutan, baik untuk kepentingan masa sekarang maupun masa mendatang.
- 4) Positif atau berakumulasi. Perubahan perilaku yang terjadi bersifat normatif dan menunjukkan ke arah kemajuan.

5.3 Komitmen

5.3.1. Pengertian Komitmen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Komitmen adalah kunci dalam meraih keberhasilan. Komitmen merupakan salah satu bentuk dari kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen sendiri bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mencintai apa yang mereka lakukan. Selain itu, sebagian orang berkomitmen karena takut kehilangan ketika tidak membuat ikatan tersebut.

Komitmen adalah suatu keadaan keadaan dimana seseorang menjalin hubungan keterikatan pada suatu hal. Oleh karena itu, komitmen bisa dikatakan sebagai Kunci kesuksesan sebuah hubungan. Komitmen bisa diperoleh pada hubungan, system, aturan, organisasi, dan keluarga. Komitmen dapat diperoleh dalam pertemanan, keluarga, organisasi, hingga hubungan kerja. Secara umum, komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang kemudian menjalin keterikatan dalam diri sendiri dan orang lain.

Komitmen bentuk lain perjanjian suatu akad bersama orang lain dalam membuat kesepakatan. Misalnya tenaga kerja terhadap perusahaan. Keikutsertaan dalam memelihara nama baik kantor dan kepala memelihara nama baik karyawan. Komitmen merupakan keadaan mengikat seseorang dalam sebuah tindakan dalam keyakinan untuk aktivitas dan keterlibatan. Komitmen juga dapat berupa kesetiaan karyawan terhadap kantor.

5.3.2. Sumber Komitmen

Komitment dapat berhubungan dengan motivasi, kejujuran, dan kepercayaan. Komitmen dapat merupakan sumber internal dan eksternal.

1) Sumber Internal

Komitmen internal adalah sumber komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang. Adapun contoh dari sumber internal ini seperti tanggung jawab, motivasi, dan sebagainya. Dengan adanya komitmen ini, maka seseorang bisa menentukan jalan yang akan dipilih nantinya.

2) Sumber Eksternal

Sumber eksternal komitmen ini adalah komitmen yang berasal dari luar yang biasanya dibentuk oleh lingkungan pekerjaan dan organisasi. Hal ini mendukung seseorang dalam mengerjakan tugas dengan baik.

5.3.3 Bentuk Komitmen

Keadaan umum membuat perjanjian atau keterikatan, baik pada dirinya sendiri maupun kepada orang lain dalam perilaku yang suka sama suka. Bentuk komitmen adalah :

1) Ingin Serius

Memilih hubungan yang serius dibanding berpacaran main-main atau berhubungan tanpa status adalah sebuah bentuk komitmen dalam hubungan. Menghindari hubungan serius memang tidak selalu bermakna takut berkomitmen, mungkin saja terdapat sejumlah alasan yang melatarbelakangi hal tersebut. Ketika memilih berkomitmen, seseorang kemudian akan lebih serius membangun hubungannya dengan pasangan.

2) Memikirkan Masa Depan Hubungannya

Pada titik tertentu, kebanyakan orang kemudian akan memikirkan apakah pasangan mereka akan menjadi pasangan yang baik nantinya. Memikirkan jangka panjang hubungan asmara juga termasuk ke dalam bentuk komitmen. Saat memikirkan masa depan hubungan asmara, seseorang kemudian biasanya berencana melanjutkan hubungan

tersebut ke tahap berikutnya, misalnya saja hubungan pernikahan.

3) Tidak Banyak Mempertanyakan

Seseorang yang berkomitmen tak akan banyak mempertanyakan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan asmaranya. Misalnya saja, apakah pasangannya benar-benar mencintainya atau apakah dia siap membangun suatu hubungan yang serius. Sebenarnya, bertanya pada diri sendiri tentang hal ini juga merupakan hal yang normal. Namun, orang yang siap berkomitmen tak akan mempertanyakan hal ini secara terus-menerus hingga mengganggu hubungannya dengan pasangan.

4) Mau Membuat Rencana

Bentuk lain dari komitmen dalam suatu hubungan adalah kemauan untuk membuat rencana, misalnya saja rencana kencan di akhir pekan ataupun liburan. Orang yang memiliki komitmen dalam hubungan akan sangat antusias dalam merencanakan sesuatu bersama pasangan. Mereka juga akan senang menghabiskan waktu bersama dengan pasangannya.

5) Merasa Tertarik Secara emosional

Ketika terdapat ketertarikan secara emosional pada pasangan, seseorang juga akan sangat peduli dan tidak mau kehilangan pasangannya. Dia akan senang melakukan sesuatu yang akan membuat hubungan percintaannya bertahan dengan lebih lama. Upaya ini kemudian akan menunjukkan sebuah komitmen dalam suatu hubungan.

5.3.4. Contoh Komitmen

1. Komitmen untuk Diri Sendiri

Komitmen untuk diri sendiri adalah komitmen yang didasari dengan keinginan pribadi untuk melakukan berbagai hal yang lebih baik. Misalnya saja berkomitmen untuk berhemat saat membeli suatu barang tertentu. Memegang komitmen olahraga setiap hari agar memiliki

tubuh yang lebih sehat. Berkomitmen terhadap diet yang tengah dijalani agar tubuh tetap dalam keadaan langsing serta berbagai hal yang dilandasi oleh keinginannya sendiri.

2. Komitmen pada Keluarga

Salah satu contoh komitmen pada keluarga adalah motivasi berhemat serta bekerja keras agar memiliki hidup yang lebih baik lagi. Berbeda dengan komitmen dengan dirinya sendiri, komitmen pada keluarga kemudian tak hanya mementingkan diri sendiri saja tetapi juga mencakup tanggung jawabnya kepada keluarga.

3. Komitmen Kerja

Dalam buku berjudul “Human Resource Management Review” yang ditulis oleh John Meyer serta Natalie Allen pada tahun 1991 kemudian menyatakan tiga model komitmen kerja seseorang pada perusahaannya. Ketiga jenis komitmen kerja ini ialah Cinta Terhadap Pekerjaan (*Affective Commitment*), Takut Kehilangan (*Continuance Commitment*) pekerjaan, serta Memiliki Rasa Kewajiban (*Normative Commitment*) kepada pekerjaan yang dijalani (Priyono, 2010).

4. Komitmen dalam Hubungan

Memahami pengertian komitmen juga kemudian berguna untuk mempertahankan suatu hubungan, baik pada hubungan pernikahan maupun pacaran. Orang yang tengah berada dalam masa pacaran kemudian akan selalu menjaga komitmen agar tidak putus (Puspitasari, 2013).

5. Komitmen Terhadap Lingkungan

Orang yang peduli terhadap lingkungan kemudian berupaya memahami pengertian komitmen, karena kelompok pecinta alam telah menanamkan tanggung jawab yang besar untuk terus menjaga lingkungannya kepada diri mereka. Motif komitmennya sendiri dapat berupa komitmen afektif maupun komitmen normatif,

bahkan bisa juga dilengkapi *dengan Continuance Commitment*.

5.4 Mendengarkan

Setiap manusia diberikan oleh Tuhan panca indera yang sama di mata-Nya, yang memiliki 2 buah mata untuk melihat, 2 buah telinga untuk mendengarkan, 1 buah hidung untuk mencium bau, 1 buah mulut untuk berbicara dan mengunyah makanan. Dengan semua panca indera tersebut manusia memiliki kesempatan untuk bisa menggunakannya dengan sebaik mungkin seperti contohnya telinga untuk mendengarkan, tapi justru sebaliknya banyak orang yang tidak mengerti apa fungsi dari telinga untuk mendengar atau mendengarkan yang mereka anggap sama saja.

Mendengar dan mendengarkan adalah hal yang berbeda, terkadang orang-orang tidak dapat membedakan hal tersebut dan cenderung menyamakan hal tersebut. Dari definisi saja, hal tersebut sudah berbeda jauh, maka dari itu banyak dari generasi muda bangsa yang tidak tahu apa itu perbedaan mendengarkan dan mendengar. Banyak orang-orang yang seolah-olah mendengarkan apa yang dikatakan oleh lawan bicaranya tapi saat mendengarkan hanya sekilas masuk kuping kiri keluar kuping kanan atau pikirannya sedang tidak berada di topik pembicaraan tersebut. Hal tersebut tidak hanya membuat komunikasi kita dengan lawan bicara menjadi buruk, tetapi juga hubungan kita dengan orang tersebut. Tetapi dengan bisa mendengarkan orang lain dengan baik, dapat memberikan manfaat yang banyak untuk kita dan orang tersebut.

Mendengar adalah proses pasif, tidak sengaja, dan sensorik di mana kita merasakan suara (Perkasa, 2021), mendengar merupakan respon tubuh yang melibatkan tentang suara dan tidak memerlukan perhatian. Seperti saat kita sedang menonton film di bioskop kita masih bisa mendengarkan suara orang

memakan keripik, suara orang minum air atau ketawa orang tanpa harus memperhatikan orang tersebut.

Mendengarkan adalah proses aktif dan disengaja yang melibatkan pemahaman kata-kata dan suara yang kita dengar (Perkasa, 2021). Dengan mendengarkan kita dapat mengembangkan atau melatih respon emosional kita hanya dengan apa yang kita dengar. Mendengarkan yang baik adalah mendengarkan secara aktif, arti dari mendengarkan secara aktif seperti jika kita mendengarkan teman satu kelas yang berbicara tentang kesulitan yang dia alami di kelas, kita akan memusatkan perhatian penuh pada mereka sehingga kita mengerti dan memahani apa yang mereka rasakan.

Mendengarkan dengan aktif memiliki dua komponen yang sangat penting yaitu memperhatikan dan refleksi. Definisi memperhatikan menurut KBBI adalah melihat lama dan teliti, memperhatikan adalah salah satu ciri pendengar yang baik, dengan memperhatikan kita bisa menunjukkan gesture mengangguk, postur tubuh yang baik dan kontak mata yang mencerminkan bahasa tubuh ke pembicara untuk menunjukkan ketulusan dan keseriusan kita dalam mendengarkan pesan yang di sampaikan mereka.

Komponen yang lainnya adalah refleksi, refleksi memiliki arti pengulangan dari apa yang dikatakan pembicara untuk menunjukkan bahwa kita benar-benar memahami apa yang disampaikan pembicara kepada kita. Dengan refleksi dan menanggapi menandakan bahwa kita mendengarkan lawan bicara kita dengan baik dan serius. Dan hal tersebut membuat lawan bicara menaruh rasa hormat kepada kita dan menghargai kita sebagai manfaat dari mendengarkan dengan baik.

Dengan kita mendengarkan secara aktif, kita tidak hanya membawa manfaat bagi mereka yang berbicara saja tetapi

memberikan manfaat bagi diri kita sendiri. Manfaat yang didapatkan seperti diterima seperti hubungan yang baik dengan lawan bicara, mendapatkan karir yang baik dalam pekerjaan, mendapatkan rasa hormat dari orang lain dan masih banyak lainnya. Maka dari itu mendengarkan secara aktif sangatlah penting dan bermanfaat bagi kehidupan kita sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R. and Abdillah (2019) *Buku Ilmu Pendidikan 'Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: LPPPI.
- Priyono (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, \Penerbit Zifatama Publisher.
- Puspitasari, A.W.T. (2013) 'Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kecemasan pada Wanita Menopause', *Universitas Sebelas Maret*. [Preprint].
- Perkasa, G. (2021). *Kenali Bedanya Mendengar dan Mendengarkan*. Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia.

BAB 6

MENJADI MANUSIA TANGGUH, BERDAYA JUANG TINGGI DAN SIFAT JUJUR

Oleh Lyliana Endang Setianingsih

6.1 Pendahuluan

Dalam kehidupan, setiap manusia pasti pernah mengalami baik keberhasilan, maupun kegagalan. Kedua situasi tersebut akan memberikan dampak kepada kondisi psikis dan kesehatan mental seseorang. Saat seseorang mengalami kegagalan dalam hidupnya, kondisi psikisnya pun akan terganggu, dan orang tersebut sangat mungkin merasa terpuruk. Sebagai upaya mempertahankan kesehatan mentalnya, tentunya orang tersebut harus mampu bangkit dari keterpurukan untuk menyelesaikan segala permasalahan dalam hidupnya. Waktu yang dibutuhkan seseorang untuk bangkit dari keterpurukan tentunya bervariasi setiap individunya, tergantung dari pengalaman hidupnya, latar belakang pendidikan, pola asuhnya, dan banyak faktor lainnya. Keterampilan seseorang untuk menghadapi permasalahan dalam hidupnya merupakan keterampilan yang dapat dipelajari. Tentunya semakin banyak pengalaman dan pelajaran yang didapat dan dipahami, semakin cepat pula seseorang bangkit dari kegagalan yang dialaminya.

Di era digital seperti saat ini, terjadi kemajuan teknologi yang sangat cepat, dimana manusia dituntut untuk cepat pula dalam beradaptasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya tekanan hidup, sehingga seseorang dituntut untuk memiliki sifat tangguh dan memiliki daya juang tinggi untuk dapat menjalani hidup dengan lebih baik. Tidak terkecuali bagi sumber daya

manusia yang bekerja di sektor kesehatan, dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang sistem pelayanan kesehatan, maka meningkat pula tekanan terhadap tenaga kesehatan untuk memberikan layanan secara sempurna.

Memiliki sifat tangguh dan berdaya juang tinggi bukan sesuatu yang mudah dicapai. Hal ini terbukti dari banyaknya kasus gangguan kesehatan mental yang akhir-akhir ini banyak terjadi, sebagai akibat ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi permasalahan dalam hidupnya. Seseorang yang tidak memiliki ketangguhan dan daya juang, cenderung cepat merasa frustrasi dan putus asa. Tidak sedikit kasus seseorang menyakiti diri sendiri, atau bahkan bunuh diri, karena menganggap masalah hidupnya dapat selesai dengan cara demikian.

Walaupun menjadi pribadi yang tangguh dan berdaya juang tinggi tidak mudah, namun bukan berarti mustahil. Pembahasan terkait pribadi tangguh dan memiliki daya juang tinggi, merupakan pembahasan yang berkaitan dengan bagaimana upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mempertahankan apa yang sudah dicapai dalam hidupnya, dan kemauannya mengatasi segala rintangan yang dihadapi dalam mencapai cita-citanya. Seseorang yang memiliki pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi tidak mudah menyerah, sehingga dia dapat mencapai cita-cita hidupnya walau banyak hambatan yang harus dilalui.

Seseorang yang berhasil mencapai kesuksesan dalam hidup, pada umumnya memiliki kepribadian yang jujur, tangguh dan berdaya juang tinggi. Orang-orang dengan kepribadian seperti ini biasanya memiliki karakter yang berani, tidak takut mengalami kegagalan, pekerja keras dan tekun, serta mau dan mampu belajar dengan bersungguh-sungguh. Selain ketangguhan dan daya juang tinggi, berpegang teguh pada nilai-nilai kejujuran merupakan faktor yang mendukung keberhasilan seseorang dalam hidup.

Di situasi seperti saat ini, bidang kesehatan merupakan salah satu sektor yang mengalami banyak perubahan dan transformasi. Salah satu perubahan adalah digitalisasi di bidang

sistem pelayanan kesehatan, dimana dengan kemajuan teknologi peralatan kesehatan sudah semakin canggih, dengan pelayanan kesehatan yang mudah diakses, namun juga dibarengi dengan meningkatnya pengetahuan dan pemahaman masyarakat tentang sistem pelayanan kesehatan yang berdampak pada meningkatnya tuntutan masyarakat pada pelayanan kesehatan. Penyedia layanan kesehatan, dalam hal ini tentunya harus tetap menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan integritas.

Sikap jujur harus dimiliki oleh setiap manusia, dan setiap agama yang ada di negara Indonesia selalu mengajarkan tentang kejujuran. Sikap jujur akan berkontribusi pada keberhasilan seseorang di setiap aspek kehidupannya, baik di rumah, sekolah maupun di tempat kerja. Penyedia layanan kesehatan yang dikenal jujur juga akan mendapat tempat di hati masyarakat, sehingga dipercaya oleh masyarakat. Oleh karena itu, sikap jujur sangat penting dipupuk sejak dini, sehingga akan menjadi nilai utama yang dianut seorang individu, dan akan diterapkan dimanapun orang tersebut berada dan beraktivitas.

Kejujuran adalah salah satu sikap yang akan menjadi landasan seseorang menjadi terhormat di mata masyarakat. Karakteristik pemimpin yang baik adalah pemimpin yang jujur dan berintegritas. Dengan demikian, organisasi yang dipimpinnya akan memiliki budaya yang menjunjung tinggi kejujuran. Tentunya, organisasi yang memiliki budaya jujur dan berintegritas akan mudah dipercaya oleh mitra dan masyarakat.

Menjadi pribadi yang tangguh, berdaya juang tinggi serta bersikap jujur harus dimiliki seseorang yang ingin berhasil dan mencapai kesuksesan dalam hidupnya. Keterampilan tersebut tidak otomatis hadir dalam diri seseorang, oleh karena itu seseorang harus berusaha mencapainya, dengan belajar dan berlatih, yaitu dengan mengelola diri dengan mengatur pola pikir dan kondisi emosional. Pengelolaan diri ini dikenal juga dengan istilah *self-management*. *Self-management* dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri secara akurat, menetapkan target yang ingin dicapai, memonitor kemajuan yang telah dilakukan, dan mampu mengendalikan diri sendiri, baik dari segi pola pikir dan emosi.

Kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya, dianggap sebagai salah satu yang terpenting dalam *soft skills* yang harus dimiliki seseorang. (Williams, 2015)

6.2 Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi

Seseorang yang berkepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi, memiliki kekuatan dalam dirinya untuk bangkit dari keterpurukan karena kegagalan maupun hambatan yang harus dihadapi. Permasalahan dalam hidup, seperti kehilangan orang terkasih, mendapatkan hasil studi yang tidak sesuai harapan, kehilangan pekerjaan, atau bahkan mendapat gugatan pasien yang berujung pada tuntutan hukum, merupakan permasalahan berat dalam hidup seseorang. Permasalahan tersebut jika tidak tertangani dengan baik oleh orang yang tidak memiliki kepribadian tangguh dan daya juang tinggi, maka akan berdampak pada kesehatan mental dan fisik, yang dapat memicu timbulnya perilaku negatif seseorang sebagai bentuk upaya untuk menghadapi tekanan yang dialami, seperti perilaku menyakiti diri sendiri, pola makan tidak teratur, narkoba, bahkan sampai pada kasus bunuh diri.

Tentu saja, memiliki kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi tidak menjadikan permasalahan hidup selesai begitu saja, namun karakter tersebut akan membantu seseorang mengatasi masalah dan menyelesaikan masalah dalam hidupnya. Sikap tangguh dan berdaya juang tinggi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam situasi sulit. Saat seseorang dihadapi pada kondisi stress, trauma, maupun hal-hal yang memicu amarah, orang dengan pribadi tangguh dan memiliki daya juang tinggi dapat tetap menjalani fungsi dan perannya tanpa adanya gangguan yang berarti baik dari aspek fisik maupun aspek psikologisnya. Perlu diketahui bahwa, orang yang tangguh dan berdaya juang tinggi bukan berarti orang yang mampu menyelesaikan persoalannya seorang diri, namun dia juga mampu mencari bantuan dari orang-orang di sekitarnya,

untuk membantu dirinya dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya. (Mayo Clinic Staff, 2022)

Aspek psikologis dari sikap tangguh dan berdaya juang tinggi, memungkinkan seseorang untuk bertahan melewati segala tragedi, trauma, dan kejadian-kejadian tidak diharapkan yang terjadi dalam hidupnya. (BetterHelp Editorial Team, 2023)

Terdapat tiga tipe ketangguhan seseorang, yaitu:

1. Ketangguhan yang diturunkan secara genetik.

Ketangguhan tipe ini juga terbentuk di usia awal seorang manusia, yaitu di 7 tahun pertama kehidupannya, berkaitan dengan pengalaman hidupnya dan pola asuh orangtua di rumah. Jika seorang anak mendapat pengalaman yang positif, maka hal ini akan menjadi landasan berkembangnya sikap tangguh dan berdaya juang tinggi di usia dewasanya.

2. Ketangguhan yang didapat dari proses adaptasi.

Ketangguhan tipe ini didapat dari keberhasilan seseorang bangkit dari keterpurukan dan kegagalan yang dialami langsung dalam hidupnya. Manusia beradaptasi melalui situasi sulit dengan mengandalkan kekuatan dalam dirinya dan kekuatan yang ada di luar dirinya, untuk keluar dari masa sulit.

3. Ketangguhan yang dipelajari.

Ketangguhan tipe ini hadir dari pengetahuan dan pemahaman yang seseorang dapatkan dari proses adaptasi melalui masa-masa sulit dalam hidupnya. Seseorang juga dapat belajar dari proses adaptasi orang lain dalam menyelesaikan permasalahan dalam hidupnya.

6.2.1 Pentingnya Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi

Jika seseorang tidak berhasil mengembangkan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi, maka seseorang dapat merasa putus asa, lelah lahir dan batin, serta merasa terbebani saat mengalami permasalahan dan masa-masa sulit. Di

bagian ini dibahas alasan seseorang harus mengembangkan diri menjadi pribadi yang tangguh dan berdaya juang tinggi. (BetterHelp Editorial Team, 2023)

1. Menurunkan Risiko Terjadi Penyakit yang Diakibatkan Stress.

Seseorang yang memiliki kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi cenderung lebih jarang terkena penyakit (khususnya penyakit tidak menular). Walaupun stress tidak selalu menjadi penyebab penyakit, namun adanya stress dapat memberatkan kondisi seseorang yang sudah sakit.

2. Menurunkan Tingkat Kecemasan.

Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi mampu mengesampingkan rasa cemasnya sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahannya,

3. Menurunkan Depresi.

Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi akan melihat situasi sulit sebagai kesempatan untuk belajar menjadi lebih bijak dalam menyelesaikan permasalahannya.

4. Memiliki Harapan Hidup Lebih Lama.

Studi yang dilakukan pada lansia dengan kondisi kesehatan yang baik, menunjukkan bahwa mereka memiliki kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi, mudah mengekspresikan perasaan dan menghadapi permasalahan hidup dengan tenang.

5. Memiliki Kinerja yang Lebih Baik.

Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi akan lebih baik dalam menjalani fungsi dan perannya di dunia kerja, karena akan dengan mudah menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada terkait pekerjaannya.

6. Meningkatkan Kemampuan Belajar.

Kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi akan mengurangi kecemasan seseorang terkait kemungkinan kegagalan yang dapat terjadi dalam hidupnya, sehingga orang tersebut dapat dengan bebas mengeksplorasi lingkungan dan mencoba mempelajari hal-hal baru.

7. Memiliki Hubungan yang Baik dengan Orang Lain.

Orang dengan kepribadian yang tangguh dan berdaya juang tinggi akan mudah untuk membangun hubungan yang baik dengan siapa pun.

Dapat disimpulkan, bahwa pentingnya memiliki pribadi yang tangguh dan berdaya juang tinggi adalah karena karakter tersebut akan melindungi seseorang dari gangguan mental seperti kecemasan ataupun depresi. Terbebasnya seseorang dari gangguan mental akan berdampak pula pada kestabilan kondisi fisik. Jika seseorang sudah memiliki kondisi gangguan mental, mengembangkan pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi akan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dalam melalui masa-masa sulit.

6.2.2 Mengembangkan Diri Menjadi Pribadi Tangguh dan Berdaya Juang Tinggi

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, bahwa seseorang tidak selalu terlahir dengan membawa sifat tangguh, pantang menyerah dan berdaya juang tinggi. Keterampilan ini dapat diasah dengan berlatih dan belajar untuk beradaptasi dan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan, dengan mengerahkan kekuatan dari dalam diri, dan dari orang-orang sekitar, seperti keluarga, guru, dan teman. Beberapa karakteristik dari seseorang yang memiliki kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi adalah kesadaran akan situasi yang terjadi di lingkungannya, mampu mengendalikan diri sebagai upaya mengendalikan situasi, terampil dalam memecahkan masalah,

serta mampu mengupayakan adanya dukungan sosial. (Kendra, 2023)

Dalam studi literatur yang dilakukan oleh Wardani (Wardani, 2020), dinyatakan bahwa supaya seseorang mampu menjadi pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi, maka harus mampu menampilkan sikap dan perilaku penting untuk dimiliki saat menghadapi masalah yang dikenal dengan 3C, yaitu:

1. *Commitment*

Seseorang yang memiliki komitmen adalah orang yang memiliki keinginan yang kuat dalam melibatkan dirinya dalam berbagai aktivitas untuk memenuhi kesepakatan yang telah dibuat dengan dirinya dan orang lain. Berkomitmen dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang menerima terjadinya suatu peristiwa sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi dan bukan dihindari.

2. *Control*

Seseorang yang memiliki kontrol atau kendali merefleksikan seseorang yang memiliki keinginan untuk menyelesaikan permasalahan dan tekanan yang dihadapinya tanpa bergantung kepada orang lain. Orang yang tangguh dan berdaya juang tinggi dapat memegang kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, dan memandangnya sebagai sebuah pengalaman yang akan memperkaya dirinya.

3. *Challenge*

Seseorang yang berani menghadapi tantangan memandang kehidupan sebagai sesuatu yang tidak mudah diprediksi, sehingga peristiwa apapun yang terjadi dalam hidup akan memfasilitasi perkembangan diri seseorang.

Pada umumnya, seseorang yang tangguh dan berdaya juang tinggi dianggap sebagai seseorang yang memiliki kendali akan hidupnya. Dalam artian, mereka percaya bahwa apapun pilihan yang mereka putuskan, akan membawa dampak dan konsekuensi. Walaupun beberapa hal terjadi karena adanya faktor eksternal, seperti bencana alam, dan sebagainya, namun

tetap penting untuk belajar bahwa kita sebagai manusia tetap memiliki kendali atas pilihan keputusan yang akan diambil berkaitan dengan peristiwa yang terjadi dalam hidup kita.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan bahwa seseorang yang tangguh dan berdaya juang tinggi menganggap situasi-situasi sulit yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan kepribadian dan belajar melampaui kesulitan, serta tidak menganggapnya sebagai ancaman. Mereka juga merasa bahwa situasi-situasi sulit tersebut dapat mengembangkan perasaan positif seseorang dalam memandang kehidupan. Alih-alih kondisi aman dan nyaman, orang-orang yang tangguh dan berdaya juang tinggi akan lebih menghargai proses pembelajaran yang didapatkan dari pengalaman mengatasi segala permasalahan karena akan menunjang pengembangan kepribadian dan memperkaya dirinya.

Dalam menerapkan 3C di atas, perlu diperhatikan pengembangan berbagai keterampilan untuk mendukung pembentukan karakter tangguh dan berdaya juang tinggi. (Vahidi, 2021)

1. Keterampilan Memecahkan Masalah

Saat terjadi permasalahan seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi mampu melihat kesempatan dan solusi sebagai jalan keluar masalah, karena mereka mampu berpikir tenang dan mampu membangun visi dalam menyelesaikan permasalahan.

2. Memiliki Hubungan Sosial yang Kuat.

Apapun permasalahan yang sedang dihadapi, penting untuk memiliki hubungan baik dengan orang-orang yang akan memberikan dukungan. Terkait dengan proses pemecahan masalah yang harus seseorang hadapi, selain belajar melihat kesempatan sebagai solusi permasalahan, penting juga bagi seseorang untuk mengekspresikan apa yang dirasakan. Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, teman, anggota keluarga, atau bahkan kelompok komunitas.

3. Regulasi Emosi

Saat menghadapi situasi-situasi sulit, penting untuk melihat diri sendiri sebagai seorang *survivor* dan berhasil melalui tantangan hidup seberat apapun. Walaupun situasi tidak mungkin dihindari, mereka fokus kepada jalan keluar yang positif. Pada prosesnya, seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi mampu mengatur kondisi emosionalnya secara efektif. Mereka mampu menyadari kondisi emosional yang sedang dirasakan, sehingga mampu memberikan respon yang tepat untuk mengatasinya. Individu dengan pribadi dan tangguh dan berdaya juang tinggi juga memiliki karakteristik mampu memahami dan menyayangi diri sendiri. Mereka akan menyadari kapan mereka harus beristirahat dan menerima kondisi emosional yang sedang terjadi. Hal ini dikenal juga dengan istilah *self-compassion*, dan hal ini akan membantu seseorang mempertahankan kestabilan kondisi kesehatan mental dan kesehatan fisik.

4. Menerima Situasi

Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi akan menerima keadaan. Keadaan normal bagi satu orang tentunya akan berbeda dengan normal bagi orang lain. Mereka yang memiliki pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi tidak akan bertanya, “mengapa saya yang mengalami?” namun mereka akan menerima, dan berupaya mengubah situasi jika situasi tersebut merupakan permasalahan yang harus diselesaikan, tanpa membandingkan dengan keadaan orang lain.

5. Fleksibel

Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi bersedia untuk berubah dan mengubah rencana yang sudah disusun untuk menyesuaikan dengan perkembangan situasi yang terjadi. Seringkali kehidupan tidak berjalan sesuai rencana, dan perasaan frustrasi karena

tidak dapat menerima peristiwa yang terjadi di luar rencana menjadi sumber terjadinya *burnout* dan depresi.

6. Bersedia untuk Belajar

Saat diterpa dengan rintangan dan permasalahan, seseorang dituntut untuk mampu beradaptasi dan mengatasi permasalahan tersebut. Seseorang dengan kepribadian tangguh dan berdaya juang tinggi bersikap terbuka untuk belajar permasalahan apapun yang sedang mereka hadapi. Mereka membangun kesadaran bahwa semakin banyak belajar maka semakin siap mereka dalam menghadapi situasi-situasi sulit.

7. Mencari Solusi

Saat menghadapi masalah dalam hidup, kita punya dua pilihan, apakah akan mengeluh atau mencari solusi sebagai jalan keluar permasalahan. Seseorang dengan pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi saat menghadapi masalah, maka akan cepat mencari solusi sebagai upaya jalan keluar permasalahan, dan mereka tidak membuang-buang energi dengan mengulang-ulang pertanyaan mengapa mereka mengalami permasalahan berat tersebut.

8. Bersifat Realistis

Seseorang dengan pribadi tangguh dan berdaya juang tinggi memiliki ekspektasi yang realistis. Dengan tidak menjadi seorang yang pesimis, mereka yang memiliki karakter tangguh dan berdaya juang tinggi memahami batasan antara ekspektasi yang tidak realistis dan yang realistis. Ekspektasi yang realistis tentunya dapat dicapai dengan menyusun strategi yang tepat, dan dampak dari solusi yang dijalankan dapat divisualisasikan dengan baik, dan tidak akan membawa kekecewaan karena ekspektasi yang terlalu tinggi.

6.3 Menjadi Manusia Berkepribadian Jujur

Secara umum, sifat jujur dapat dipahami sebagai aspek moral seorang manusia yang memiliki budi luhur, dan karakter seseorang yang jujur berkaitan dengan sikap dan perilaku manusia yang tulus, adil, serta dipercaya orang lain. Sifat jujur juga berhubungan dengan sikap dan perilaku seseorang yang sesuai dengan apa yang dikatakan dan apa yang dirasakan. Seseorang yang jujur akan menampilkan tindakan yang sesuai dengan hal yang memang seharusnya dia lakukan. Dalam pembentukan dan pengembangan karakter jujur, tentu saja harus dimulai sejak dini, yaitu dimulai pendidikan dari lingkungan rumah. (Sofyan, 2021)

Kejujuran adalah sifat yang sangat penting dalam membentuk hubungan yang baik dan harmonis antar individu. Di bidang pelayanan kesehatan, sikap jujur seorang tenaga kesehatan akan berpengaruh pada tingkat kepercayaan pasien dalam menerima pelayanan kesehatan, dan tentunya hal ini akan berdampak pada keberhasilan pelayanan kesehatan tersebut. Tenaga kesehatan dan fasilitas pelayanan kesehatan yang menjunjung budaya jujur akan mudah dipercaya masyarakat, dan kepercayaan masyarakat merupakan salah satu indikator baiknya mutu pelayanan kesehatan yang diberikan.

Namun, yang terjadi di era digitalisasi saat ini, dimana tuntutan akan kesempurnaan semakin meningkat, kejujuran menjadi sesuatu yang sangat mahal untuk diterapkan. Tentunya sifat ketidakjujuran dapat berawal dari pola asuh yang kurang baik, dimana anak dituntut untuk memiliki prestasi tinggi tanpa memperhatikan kesehatan mentalnya. Sehingga anak tersebut berupaya mencapai prestasi walaupun harus menghalalkan segala cara seperti mencontek. Kebiasaan ini semakin buruk, saat anak tersebut beranjak dewasa, dengan permasalahan hidup yang semakin pelik pula. Ketidakjujuran seseorang baik di rumah maupun di tempat kerja, akan membawa kehancuran keluarga dan karir. Menjamurnya kasus korupsi dan *fraud* yang terjadi di dunia kerja, tidak terkecuali di bidang kesehatan, merupakan suatu penanda terjadinya krisis kejujuran dan integritas.

Perubahan harus segera diupayakan, dan untuk membentuk masyarakat dan organisasi yang menjunjung kejujuran dan integritas tentunya harus dimulai dari diri sendiri dan keluarga. (Pertiwi, 2021)

6.3.1 Pentingnya Kepribadian Jujur dalam Kehidupan

Sikap jujur berkaitan erat dengan integritas seseorang, dimana orang dengan integritas adalah orang yang konsisten dan berpegang teguh pada prinsip moral dan etika. Kejujuran dan integritas akan membantu setiap anggota yang berada dalam organisasi untuk membangun hubungan baik yang kuat, baik antar sesama anggota maupun terhadap pelanggan atau kostumer. Penerapan budaya jujur dan berintegritas akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan tim. Di bagian ini, akan dibahas berbagai alasan pentingnya mengimplementasikan sikap dan perilaku jujur dimanapun kita berada. (DecisionWise, 2023; Indeed Editorial Team, 2022)

1. Mudah untuk Dipercaya Orang Lain

Baik atau buruknya karakter seseorang dinilai dari apakah ucapannya dapat dipercaya. Semakin konsisten seseorang menampilkan perilaku jujur, maka orang di sekitarnya semakin percaya bahwa orang tersebut dapat dipercaya.

2. Mempertahankan Kesehatan Mental

Menjalani hidup tanpa menyembunyikan fakta dan tanpa beban pilihan merupakan sumber ketenangan dan kedamaian hidup.

3. Membentuk Karakter Lebih Percaya Diri

Seorang yang selalu menerapkan sifat jujur, tidak perlu menanggung beban kebohongan, dan akan lebih mudah mempercayai dirinya sendiri. Konsisten berperilaku jujur akan membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik.

4. Dihargai dan Dihormati

Tentunya, jika seseorang dikenal memiliki kepribadian jujur, orang tersebut akan dipercaya oleh orang lain dan

memiliki reputasi yang baik pula. Jika memiliki reputasi baik di mata orang lain, tentunya orang lain akan memberi perlakuan yang baik pula.

5. **Membangun Karakter yang Bertanggung Jawab**

Sikap jujur merupakan pendukung pengembangan pribadi yang bertanggung jawab. Tanggung jawab terhadap apa yang dikatakan dan yang dilakukan.

6. **Membangun Kepribadian Seorang Pemimpin yang Baik**

Seseorang yang konsisten bersikap jujur dan memiliki integritas merupakan karakteristik dari seorang pemimpin yang baik. Dengan kejujuran dan integritas seorang pemimpin dapat memberi pengaruh kepada anggotanya untuk mengembangkan budaya organisasi yang berpegang teguh kepada kejujuran dan integritas. Hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab masing-masing anggota dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja, sehingga memberi dampak positif berupa tercapainya target organisasi.

6.3.2 Mengembangkan Sifat Jujur

Integritas dipahami sebagai suatu sikap yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan, baik dalam studi maupun dalam karir. Kejujuran merupakan salah satu perilaku yang harus konsisten dilakukan untuk menjadi pribadi yang berintegritas. Walaupun sulit, kejujuran harus diupayakan dan konsisten dilakukan. Penilaian kinerja seorang staf dilihat dari kejujuran dan integritasnya. Hal ini berpengaruh terhadap penilaian apakah seseorang tersebut adalah orang yang dapat dipercaya dalam mengerjakan pekerjaannya. (Santoso, 2022)

Di bidang pelayanan kesehatan, penerapan sifat jujur dan berintegritas merupakan hal yang sangat penting. Kejujuran dan integritas akan mempengaruhi bagaimana pasien sebagai peneriman pelayanan kesehatan memandang pihak penyedia pelayanan kesehatan. Hilangnya kepercayaan pasien terhadap pihak penyedia pelayanan kesehatan akan berdampak fatal, dan

bahkan pada banyak kasus dapat berakhir pada tuntutan pasien melalui jalur hukum.

Walaupun kita ketahui bahwa membiasakan sikap jujur tersebut dimulai sejak dini, namun sampai di usia produktif, seseorang harus menyadari bahwa kejujuran bukan hanya sebatas teori yang dihapal namun harus diterapkan di semua aspek kehidupan. Di bagian ini akan dipaparkan perilaku-perilaku yang dapat diterapkan di tempat kerja sebagai upaya mengembangkan diri menjadi pribadi yang jujur dan berintegritas. (Indeed Editorial Team, 2022)

1. Menghormati Rekan Kerja.

Sebagai contoh, jika seorang rekan kerja mengemukakan ide sebagai masukan terhadap solusi suatu permasalahan, maka dapat dilakukan apresiasi terhadap ide yang sudah disampaikan. Saat memerlukan klarifikasi terhadap ide tersebut, maka bisa dikemukakan dengan baik. Hal ini akan membantu penerapan sifat jujur kepada rekan kerja.

2. Menyelesaikan Konflik.

Saat terjadi konflik di tempat kerja, selalu ingat untuk memberi respon dengan jujur dan tetap tenang. Harus dipertimbangkan strategi mencari solusi tanpa meninggalkan nilai-nilai kejujuran yang dipegang teguh.

3. Mempersiapkan Diri untuk Bekerja dengan Baik.

Persiapan sebelum bekerja penting dipertimbangkan, karena akan mendukung bagaimana kinerja seseorang, dan bagaimana seseorang mampu memecahkan masalah dengan tetap berpegang pada prinsip kejujuran dan integritas. Persiapan ini melibatkan penerapan gaya hidup yang baik, seperti cukup istirahat, makan dengan gizi seimbang, serta cukup olahraga.

4. Melaporkan Perilaku yang Tidak Etis.

Salah satu bentuk penerapan integritas di tempat kerja adalah melaporan kejadian yang tidak sesuai dengan etika. Dalam prinsip keselamatan pasien, pelaporan insiden merupakan salah satu bentuk penerapan kejujuran dan

integritas, dan hal ini akan berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

5. Berusaha Tetap Transparan

Transparan disini dapat diartikan sebagai sifat terbuka akan fakta-fakta yang berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, dalam penyusunan anggaran logistik bahan medis habis pakai, maka seorang tenaga kesehatan yang bersifat jujur dan transparan, akan menuliskan kebutuhan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan tanpa melakukan peningkatan anggaran.

6. Menghargai Ketercapaian

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi dengan dukungan seluruh anggota dalam organisasi, tentunya harus diapresiasi. Staf dan karyawan akan konsisten dalam menerapkan sikap jujur dan berintegritas jika diberikan apresiasi.

7. Mengedepankan Kolaborasi

Kolaborasi membutuhkan penerapan sikap jujur dan berintegritas, dengan tetap mempertahankan nilai pribadi dan tetap menghormati nilai yang dianut oleh orang lain. Jika organisasi lain ada yang menerapkan kompetisi dalam bekerja, maka organisasi yang menerapkan kolaborasi akan dengan lebih mudah meningkatkan produktivitas sehingga lebih cepat mencapai target yang sudah ditentukan.

8. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai *Deadline*

Dalam menerapkan integritas di tempat kerja, juga tercermin dalam upaya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang ditentukan.

9. Melatih Keterampilan Berkomunikasi

Komunikasi adalah kunci penting dalam keberhasilan seseorang dalam membangun hubungan baik dengan orang lain. Berkomunikasi dengan baik setiap harinya kepada rekan kerja, dengan berpegang teguh pada kejujuran dan integritas, merupakan pendukung tercapainya kerjasama tim yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- BetterHelp Editorial Team. (2023, March 6). *12 Reasons To Develop Greater Emotional Resilience*. BetterHelp. <https://www.betterhelp.com/advice/resilience/12-reasons-for-developing-greater-emotional-resilience/>
- DecisionWise. (2023). *What Do Honesty, Integrity, and Trust Mean in Leadership?* DecisionWise. <https://decisionwise.com/resources/articles/what-does-honesty-integrity-and-trust-mean-in-leadership/>
- Indeed Editorial Team. (2022, December 20). *What Is Honesty and Integrity in a Workplace Setting?* Indeed. <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/honesty-and-integrity>
- Kendra, C. (2023, March 15). *What Is Resilience? Characteristics of Resilient People*. Very Well Mind. <https://www.verywellmind.com/characteristics-of-resilience-2795062>
- Mayo Clinic Staff. (2022). *Resilience: Build skills to endure hardship*. Mayo Clinic. <https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>
- Pertiwi, N. D. (2021). Peran Guru dan Orangtua dalam Membentuk Karakter Jujur pada Anak. *Jurnal Pendidikan Dasar: Jurnal Tunas Nusantara*, 3(1), 324–335.
- Santoso, J. T. (2022, January 22). *Kejujuran Sebagai Pondasi Karyawan yang Berintegritas*. Universitas STEKOM. <https://stekom.ac.id/artikel/kejujuran-sebagai-pondasi-karyawan-yang-berintegritas>
- Sofyan. (2021). *Pengertian Jujur: Dalil, Ciri-Ciri, dan Penerapan Perilaku Jujur*. Gramedia . <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-jujur/>
- Vahidi, P. (2021, May 19). *How to Bend, But Not Break – 7 Traits of Resilient People*. National Alliance on Mental Illness. <https://www.nami.org/Blogs/NAMI-Frontline-Wellness/2021/How-to-Bend-But-Not-Break-%E2%80%93-7-Traits-of-Resilient-People>

- Wardani, R. (2020). ACADEMIC HARDINESS, SKILLS, AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON NEW STUDENT. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 188–200.
- Williams, A.-M. C. (2015). *Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills*. Walden University ScholarWorks.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

BAB 7

FLEKSIBEL DALAM KEHIDUPAN, DISIPLIN DAN TEPAT WAKTU

Oleh Hajar Nur Fathur Rohmah

7.1 Pendahuluan

Keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan. Keberhasilan ini berupa capaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan hasil kerja/kinerja SDM, maka perusahaan perlu mengelola berbagai macam faktor sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kedisiplinan, tepat waktu serta fleksibilitas dalam dunia kerja.

7.2 Fleksibel dalam Kehidupan

Fleksibel menurut KBBI bermakna lentur, mudah dibengkokkan, luwes, mudah dan cepat menyesuaikan diri. Istilah ini sejalan dengan konsep perilaku adaptif yang dinyatakan oleh Sattler yaitu suatu tingkat dimana individu mampu berperilaku sesuai standar kebebasan personal dan standar dalam merespon lingkungan seperti yang diharapkan oleh kelompok budaya dan usia tertentu (Carina & Supriadi, 2016). Menurut Markusic, perilaku adaptif merupakan performansi tipikal seseorang dalam aktivitasnya sehari-hari yang memerlukan kecakapan sosial dan personal (Carina & Supriadi, 2016). Menurut Rahayu (2010), perilaku adaptif adalah

kemampuan seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan norma atau standar yang berlaku di lingkungannya. Jika seseorang mampu berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungannya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mempunyai perilaku adaptif yang baik. Tidak semua orang mampu berperilaku secara adaptif karena perilaku adaptif dipengaruhi oleh lingkungan, intelegensi, kecerdasan emosi dan dukungan sosial.

7.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Adaptif

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan perilaku adaptif menurut Scheneiders (dalam Ali dan Asrori, 2009) setidaknya ada lima faktor yang dapat mempengaruhi proses penyesuaian diri yaitu:

1. Kondisi fisik

Kondisi fisik berpengaruh kuat terhadap proses penyesuaian diri seseorang. Karena jika kondisi fisik tersebut tidak memiliki fungsi yang sama dengan lainnya, maka akan merasa terkucilkan dan menutup diri sehingga akan mengalami hambatan dalam perkembangan perilaku adaptifnya. Aspek-aspek berkaitan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri remaja sebagai berikut:

a. Hereditas dan konstitusi fisik

Dalam mengidentifikasi pengaruh hereditas terhadap penyesuaian diri, lebih digunakan pendekatan fisik karena hereditas dipandang lebih dekat dan tak terpisahkan dari mekanisme fisik. Dari sini berkembang prinsip-prinsip umum bahwa semakin dekat kapasitas pribadi, sifat, atau kecenderungan berkaitan dengan konstitusi fisik maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap penyesuaian diri.

b. Sistem utama tubuh

Sistem utama tubuh memiliki pengaruh terhadap penyesuaian diri adalah sistem syaraf, kelenjar dan otot. Sistem syaraf yang berkembang dengan normal dan sehat merupakan syarat mutlak bagi fungsi-fungsi psikologis

agar dapat berfungsi maksimal yang akhirnya berpengaruh baik pula kepada penyesuaian diri individu. Dengan kata lain, fungsi yang memadai dari sistem syaraf merupakan kondisi umum yang diperlukan bagi penyesuaian diri yang baik.

c. Kesehatan fisik

Penyesuaian diri seseorang akan lebih mudah dilakukan dan dipelihara dalam kondisi fisik yang sehat daripada yang tidak sehat. Kondisi fisik yang sehat dapat menimbulkan penerimaan diri, percaya diri, harga diri dan sejenisnya yang akan menjadi kondisi yang sangat menguntungkan bagi proses penyesuaian diri. Sebaliknya, kondisi fisik yang tidak sehat dapat menyebabkan perasaan rendah diri, kurang percaya diri, atau bahkan menyalahkan diri sehingga akan berpengaruh kurang baik bagi proses penyesuaian diri.

2. Kepribadian

Unsur-unsur kepribadian yang penting pengaruhnya terhadap penyesuaian diri adalah (a) Kemauan dan kemampuan untuk berubah, (b) Pengaturan diri, (c) Realisasi diri dan (d) Intelegensi. Masing-masing unsur dapat dijelaskan sebagai berikut;

a. Kemauan dan kemampuan untuk berubah

Kemauan dan kemampuan untuk berubah merupakan karakteristik kepribadian yang pengaruhnya sangat menonjol terhadap proses penyesuaian diri. Sebagai suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan, penyesuaian diri membutuhkan kecenderungan untuk berubah dalam bentuk kemauan, perilaku, sikap dan karakteristik sejenis lainnya. Oleh sebab itu, semakin kaku dan tidak ada kemauan dan kemampuan untuk merespon lingkungan, semakin besar kemungkinannya untuk mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri sama pentingnya dengan proses penyesuaian diri dan pemeliharaan stabilitas mental, kemampuan untuk mengatur diri dan mengarahkan diri.

Kemampuan mengatur diri dapat membantu individu dari keadaan penyimpangan kepribadian. Kemampuan pengaturan diri dapat mengarahkan kepribadian normal mencapai pengendalian diri dan realisasi diri.

c. Realisasi diri

Kemampuan pengaturan diri mengimpilkasikan potensi dan kemampuan ke arah realisasi diri. Proses penyesuaian diri dan pencapaian hasilnya secara bertahap sangat erat kaitannya dengan perkembangan kepribadian. Jika perkembangan kepribadian berjalan normal sepanjang masa kanak-kanak dan remaja, di dalamnya tersirat potensi laten dalam bentuk sikap, tanggungjawab, penghayatan nilai-nilai, penghargaan diri dan lingkungan serta karakteristik lainnya menuju pembentukan kepribadian dewasa. Semua itu, unsur-unsur penting yang mendasari realisasi diri.

d. Intelegensi Kemampuan pengaturan diri sesungguhnya muncul tergantung pada kualitas dasar lainnya yang penting peranannya dalam penyesuaian diri, yaitu kualitas intelegensi. Tidak sedikit, baik buruknya penyesuaian diri seseorang ditentukan oleh kapasitas intelektualnya atau intelegensinya. Intelegensi sangat penting bagi perolehan perkembangan gagasan, prinsip dan tujuan memainkan peranan penting dalam proses penyesuaian diri.

3. Pendidikan

a. Belajar

Kemauan belajar merupakan unsur penting dalam diri individu karena pada umumnya respon-respon dan sifat kepribadian yang diperlukan bagi penyesuaian diri yang menyerap kedalam proses individu melalui proses belajar.

b. Pengalaman

Ada dua pengalaman yang mempengaruhi individu dan dirasakan sebagai sesuatu yang memiliki nilai signifikan terhadap proses penyesuaian diri, yaitu (1) pengalaman yang menyehatkan, (2) pengalaman

traumatik. Pengalaman yang menyehatkan adalah peristiwa-peristiwa yang dialami oleh individu bahkan dirasa mengenakan, mengasyikan dan aman mengulangnya kembali. Adapun pengalaman traumatik adalah peristiwa-peristiwa yang dialami oleh individu dan dirasakan sebagai sesuatu yang sangat tidak mengenakan, menyedihkan atau bahkan sangat menyakitkan sehingga individu tersebut sangat tidak ingin peristiwa itu terulang kembali. Individu yang mengalami pengalaman traumatik akan cenderung ragu-ragu, kurang percaya diri, gamang, rendah diri, atau bahkan merasa takut ketika harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru.

c. Latihan

Latihan merupakan proses belajar yang diorientasikan kepada perubahan keterampilan atau kebiasaan, penyesuaian diri sebagai suatu proses yang kompleks yang mencakup didalamnya proses psikologis dan sosiologis maka memerlukan latihan yang sungguh-sungguh agar mencapai hasil penyesuaian diri yang baik. Tidak jarang seseorang yang sebelumnya memiliki kemampuan penyesuaian diri yang kurang baik dan kaku, tetapi karena melakukan latihan secara sungguh-sungguh, akhirnya lambat laun menjadi bagus dalam sikap penyesuaian diri dengan lingkungan baru.

d. Determinan diri

Berkaitan erat dengan penyesuaian diri adalah bahwa sesungguhnya individu itu sendiri harus menentukan dirinya sendiri untuk melakukan penyesuaian diri. Ini menjadi penting karena determinasi diri merupakan faktor yang sangat kuat yang digunakan untuk kebaikan dan keburukan, untuk mencapai penyesuaian diri yang tuntas, atau bahkan untuk merusak dirinya sendiri.

4. Lingkungan

Faktor lingkungan berpengaruh terhadap penyesuaian diri meliputi;

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan utama yang sangat penting atau bahkan tidak ada yang lebih penting dalam kaitannya dengan penyesuaian diri individu.

b. Lingkungan sekolah

Sebagaimana lingkungan keluarga, lingkungan sekolah juga dapat menjadi kondisi yang memungkinkan berkembang dan terhambatnya proses perkembangan penyesuaian diri. Pada umumnya, sekolah dipandang sebagai media yang sangat berguna untuk memengaruhi kehidupan dan perkembangan intelektual, sosial, nilai-nilai, sikap dan moral siswa.

c. Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat juga menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan penyesuaian dirinya. Kenyataan menunjukkan kecenderungan ke arah penyimpangan perilaku dan kenakalan remaja sebagai salah satu bentuk penyesuaian diri yang tidak baik, berasal dari pengaruh lingkungan masyarakat.

5. Agama serta budaya

Agama berkaitan erat dengan faktor budaya. Agama memberikan sumbangan nilai-nilai, keyakinan, praktik-praktik yang memberi makna sampai mendalam, tujuan, keseimbangan dan kestabilan dalam hidup individu. Faktor agama memiliki sumbangan yang berarti terhadap perkembangan penyesuaian diri individu. Selain agama budaya juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kehidupan individu hal ini terlihat jika dilihat dari adanya karakteristik yang diwariskan kepada individu melalui berbagai media satu diantaranya lingkungan sekolah.

7.2.3 Ciri-ciri Karakter Adaptif

Ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan atau karakter adaptif menurut Suwarno (2021) yaitu :

1. Eksperimen orang yang beradaptasi
Yang dimaksud bahwa untuk beradaptasi, kita harus terbuka terhadap perubahan dan harus memiliki kemauan dalam hal toleransi emosional, ketabahan mental dan bimbingan spiritual, untuk tidak hanya menyadari ketidakpastian tetapi juga menghadapinya dan terus maju.
2. Melihat peluang dimana orang lain melihat kegagalan
Beradaptasi juga berarti tumbuh, berubah dan berubah. Sebagai individu adaptif maka persepsi mengenai apa yang dulu diyakini sebagai sebuah kebenaran diklasifikasikan sebagai kewalahan dan kemudian mengadopsi apa yang sekarang diyakini sebagai kebenaran baru. Jika mentalitas mengkoreksi ini tidak dibangun maka kita akan stagnan.
3. Memiliki sumber daya
Orang yang memiliki sumber daya dan menguasainya tidak akan terjebak pada satu solusi untuk memecahkan masalah. Orang yang mudah beradaptasi memilih rencana darurat ketika rencana awal tidak berhasil.
4. Selalu berpikir kedepan
Selalu terbuka terhadap peluang, orang yang mudah beradaptasi selalu mencari perbaikan karena setiap perbaikan kecil yang akan mengubah biasa menjadi luar biasa dan tidak ada ketergantungan pada satu solusi saja.
5. Tidak mudah mengeluh
Jika mereka dapat mengubah atau memengaruhi keputusan maka mereka akan beradaptasi dan terus maju.
6. Orang yang mudah beradaptasi tidak mudah menyalahkan
Mereka bukan korban pengaruh eksternal karena mereka proaktif. Untuk beradaptasi dengan sesuatu yang baru maka kita harus siap untuk melepaskan yang lama. Orang yang dapat beradaptasi tidak menyimpan dendam atau menghindari kesalahan yang tidak perlu tetapi sebaliknya menyerap, memahami dan melanjutkan.

7. Tidak mencari popularitas

Mereka tidak peduli dengan pusat perhatian karena mereka tahu itu hanya sementara saja. Daripada menyia-nyaikan upaya untuk masalah sementara, mereka mengalihkan fokus mereka ke rintangan berikutnya untuk maju dari permainan sehingga ketika semua orang akhirnya melompat ke papan, mereka sudah pindah ke tantangan berikutnya.

8. Memiliki rasa ingin tahu

Tanpa rasa ingin tahu, tidak akan ada kemampuan beradaptasi. Orang yang mudah beradaptasi belajar dan terus belajar memiliki keingintahuan yang tinggi. Keingintahuan akan mendorong pada pertumbuhan.

9. Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi tentunya menjadi kunci pokok dari karakteristik adaptif.

10. Memperhatikan sistem

Orang-orang yang dapat beradaptasi melihat seluruh hutan daripada hanya beberapa pohon. Mereka harus melakukannya jika tidak, mereka akan kehilangan basis konteks darimana mereka mendasarkan keputusan mereka untuk beradaptasi.

11. Membuka pikiran

Jika Anda tidak mau mendengarkan sudut pandang orang lain maka Anda akan terbatas dalam pemikiran Anda yang berarti Anda juga akan terbatas dalam kemampuan beradaptasi Anda. Semakin banyak konteks yang Anda miliki semakin banyak pilihan yang memosisikan Anda menuju perubahan.

12. Memahami apa yang sedang diperjuangkan

Pilihan untuk berubah bukanlah pilihan yang mudah, namun juga pilihan untuk tetap sama. Memilih untuk beradaptasi dengan sesuatu yang baru dan meninggalkan yang lama membutuhkan pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai pribadi.

7.2.4 Fleksibilitas di Dunia Kerja

Possenried dan Plantega (2011) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja secara umum memiliki tiga kategori yaitu :

1. *Time Flexibility*, karyawan dapat memodifikasi durasi kerja secara fleksibel sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. *Timing Flexibility*, karyawan dibebaskan untuk memilih jadwal kerja, dengan pemilihan jadwal kerja yang fleksibel ini dimungkinkan karyawan dapat lebih berkonsentrasi untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan pemilihan jadwal secara individu sesuai dengan keinginan karyawan.
3. *Place Flexibility*, karyawan dibebaskan dalam memilih tempat kerjanya agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Karyawan tidak dituntut untuk bekerja dari kantor atau suatu tempat yang secara tetap digunakan sebagai lokasi bekerja.

7.3 Disiplin

Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Dikenal adanya disiplin kerja, disiplin lalu lintas, disiplin belajar, disiplin diri, dan macam istilah yang lain (Djamarah, 2008)

Disiplin terkait dengan tata tertib dan ketertiban. Ketertiban berarti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya. Jadi disiplin adalah kepatuhan yang muncul karena kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu. Adapun tata tertib berarti perangkat peraturan yang berlaku untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur (Jegen Musfah, 2015)

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang artinya adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang berlaku yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dapat diartikan juga sebagai kepatuhan seseorang dalam

mengikuti dan menaati hukum, tata tertib dan peraturan yang berlaku yang didorong oleh kesadaran diri dan hatinya tanpa adanya dorongan pihak luar (Zaka, 2020).

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang didalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri (Kurniawan, 2018).

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam menaati aturan-aturan baik yang dibuat oleh diri sendiri maupun pihak lain (Rohmah, 2013).

7.3.1 Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam mencapai meraih tujuannya. Menurut Tu'u (2004), kedisiplinan mempunyai beberapa fungsi yaitu :

1. Menata Kehidupan Bersama

Dalam hubungan dengan masyarakat diperlukan norma dan nilai peraturan untuk mengatur agar kehidupan dan kegiatannya dapat berjalan lancar dan baik. Jadi fungsi disiplin adalah mengatur tata kehidupan manusia dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat.

2. Membangun Kepribadian

Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan keluarga, lingkungan pergaulan, lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Jadi lingkungan yang berdisiplin baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

3. Melatih Kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk serta merta dalam waktu singkat. Namun, terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.

4. Pemaksaan

Disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Disiplin dengan motif kesadaran diri ini lebih baik dan kuat. Disiplin dapat pula terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar. Dikatakan terpaksa karena melakukannya bukan berdasarkan kesadaran diri, melainkan karena rasa takut dan ancaman sanksi disiplin.

5. Hukuman

Ancaman sanksi/hukuman sangat penting karena dapat memberi dorongan dan kekutan bagi peserta didik untuk menaati dan mematuinya. Tanpa ancaman hukuman/sanksi, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat diperlemah.

6. Mencipta Lingkungan Kondusif

Akademi kebidanan sebagai ruang lingkup pendidikan perlu menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang baik. Kondisi yang baik bagi proses tersebut adalah kondisi aman, tenang, tertib dan teratur, saling menghargai, dan hubungan pergaulan yang baik, hal itu dicapai dengan merancang peraturan institusi.

7.3.2 Faktor-faktor Kedisiplinan

Menurut Tu`u (2004), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan membentuk kedisiplinan, yaitu:

1. Kesadaran diri

Merupakan pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting sebagai kebaikan dan keberhasilan diri, selain itu kesadaran diri menjadi motif yang sangat berpengaruh bagi terwujudnya disiplin.

2. Pengikutan dan ketaatan

Sebagai langkah penerapan dan praktik atas peraturan yang mengatur perilaku individu. Hal ini sebagai kelanjutan dari adanya kesadaran diri yang dihasilkan oleh kemampuan dan kemauan diri yang kuat. Tekanan dari luar dirinya sebagai upaya mendorong, menekan dan memaksa agar disiplin diterapkan dalam diri seseorang sehingga peraturan-peraturan dapat diikuti dan dipraktikkan.

3. Alat pendidikan

Sebagai sarana untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan.

4. Hukuman

Sebagai upaya untuk menyadarkan, mengoreksi dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali pada perilaku yang sesuai dengan harapan.

7.3.3 Aspek Kedisiplinan

Menurut Prijodarminto (1994) mengemukakan kedisiplinan siswa dapat dilihat dari 3 aspek yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*), merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai system peraturan perilaku dan norma, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian akan pentingnya kesadaran dalam melakukan suatu tindakan.
3. Sikap kelakuan yang wajar untuk mematuhi segala peraturan secara tertib yaitu sikap kesungguhan untuk patuh pada apa yang diperintahkan.

7.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor - faktor yang memengaruhi disiplin menurut Mumpuni (2018) yaitu:

1. Diri sendiri

Pelaksanaan disiplin ini berdasarkan dari dalam diri siswa. Karena tanpa sikap kesadaran dari diri sendiri, maka apapun usaha yang dilakukan oleh orang disekitarnya hanya akan sia-sia.

2. Keluarga

Keluarga adalah tempat latihan dan penerapan disiplin yang pertama dan utama. Dasar pendidikan disiplin dalam keluarga sangat mempengaruhi perkembangan kepribadian selanjutnya.

3. Pergaulan lingkungan

Lingkungan mempunyai andil yang besar dalam penerapan disiplin baik itu lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Maharani & Mustika (2016) yaitu :

1. Dorongan yang datang dari dalam diri manusia yaitu; pengetahuan, kesadaran dan kemauan untuk berbuat disiplin.
2. Dorongan yang datang dari luar yaitu perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman, hukuman dan sebagainya.

7.3.5 Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan

Tingginya Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi serta permasalahan kesehatan di Indonesia khususnya dalam hal terlambat menangani pasien di tempat rujukan dapat diminimalisasi dengan peningkatan disiplin kerja tenaga kesehatan. Disiplin dipandang sebagai salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja adalah sebuah manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada tenaga kesehatan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019). Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Farida dan Hartono, 2016). Menurut Sinambela (2019) bahwa peraturan sangat diperlukan menetapkan tata tertib yang baik dalam tempat bekerja, sebab kedisiplinan di tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

7.3.6 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) yaitu :

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya

disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulaidari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (*oral warning*)
- b. peringatan tulisan (*written warning*)
- c. disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

7.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2002) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnyayang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai

dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2011) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner

dan disiplinkerja pegawai.

7.4 Tepat Waktu

Ketepatan waktu (*time liness*) adalah tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan (Suwardjono, 2011).

Ketepatan waktu (*Pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Indikatornya sebagaimana menurut Siagian (1995) yaitu penataan rencana kegiatan/rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Ketepatan sangat diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya. Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam organisasi karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan/pengguna (Sedarmayanti, 2001).

Tepat waktu merupakan salah satu indikator kinerja. Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan (Sedarmayanti, 2008).

Ketepatan waktu mengandung arti bahwa pelaksanaan pelayanan di masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menyelesaikan sebuah tugas/pekerjaan dapat tercapai jika seseorang mempunyai manajemen waktu yang baik.

7.4.1 Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada

pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu. Seseorang yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, fokus waktu dan energi pada tugas yang penting terlebih dahulu. Manajemen waktu memiliki peranan besar dalam keberhasilan individu. Seseorang yang tidak memiliki pemahaman manajemen waktu ditandai dengan perencanaan yang tidak terorganisasi, tidak jelas, tidak konsisten, tidak ada tujuan, dan kurang disiplin dalam menggunakan waktu. Menanamkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan, akan menjadikan dia mampu mencapai target belajar dengan mencapai hasil yang optimal. Manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Sejalan dengan hal tersebut pendapat lain juga mengemukakan manajemen waktu adalah proses harian yang digunakan untuk membagi waktu, membuat jadwal, daftar hal-hal yang harus dilakukan, pendelegasian tugas, dan sistem lain yang membantu untuk menggunakan waktu secara efektif.

7.4.2 Teknik Penerapan dalam Manajemen Waktu

Menurut Widyaastuti (2004) hal yang dapat diterapkan dalam manajemen waktu adalah :

1. Penetapan Prioritas

Penetapan priortas yaitu berdasarkan urutan kepentingan pekerjaan. Ada 3 (tiga) metode dalam penerapan prioritas yaitu:

- a. Pada *The ABC Rank Order Method* (Metode Urutan Tugas ABC) dicantumkan setiap tanggung jawab dengan ketentuan peringkat A untuk kegiatan berprioritas tinggi berlabel “Harus Segera Dilakukan”, Peringkat B untuk kegiatan yang kurang penting berlabel “Sebaiknya Segera Dilakukan”, Peringkat C untuk kegiatan prioritas rendah berlabel “Dapat Menunggu”.
- b. *Pareto Principle* (Prinsip Pareto) Prinsip ini menyebutkan bahwa Anda harus berfokus pada dua pekerjaan yang

paling penting sehingga waktu yang digunakan dapat dimanfaatkan secara optimal.

- c. Mengelompokkan tanggung jawab berdasarkan kepentingan dan kedaruratannya. Bagi tanggung jawab harian ataupun mingguan Anda kedalam metode 3C yaitu *Clocks* (jam), *Calendars* (kalender), *Completion Times* (waktu penyelesaian).

2. Penjadwalan

Penjadwalan adalah alokasi waktu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diprioritaskan. Terdapat 3 (tiga) metode dalam penjadwalan yaitu: *Planning* (perencanaan), *Priorities* (prioritas), dan *Pacing* (kecepatan). Dalam pembuatan jadwal harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut: jelas, realistis, fleksibel, dan berkesinambungan sesuai dengan fungsi perencanaan waktu.

3. Pelaksanaan

Perencanaan yang paling terbaik adalah pelaksanaan. Berikut beberapa tips dalam memperbaiki pelaksanaan tugas yaitu:

- a. Pecahkan tugas besar menjadi beberapa tugas kecil dan cantumkan waktu disetiap pecahan tugas kecil tersebut.
- b. Kerjakan tugas pada satu waktu dan kerjakan tugas sampai selesai.
- c. Berikan penghargaan atas prestasi Anda sebagai motivasi diri untuk dapat menyelesaikan tugas.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu kegiatan membandingkan yang dijadikan sebagai alat ukur penilaian atas pelaksanaan suatu kegiatan. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk: menilai pencapaian kegiatan, menilai kepuasan sasaran, menilai pelaksanaan aktivitas kegiatan, dan menilai tampilan komponen dan material program.

7.4.3. Hambatan dalam Manajemen Waktu

Menurut Herawati dalam Syelviani (2020) bahwa ada beberapa hambatan-hambatan bagi seorang individu dalam memanajemen waktunya diantaranya:

1. Mendahulukan pekerjaan yang dicintainya, baru kemudian mengerjakan pekerjaan yang kurang diminatinya.
2. Mendahulukan pekerjaan yang mudah sebelum mengerjakan pekerjaan yang sulit.
3. Mendahulukan pekerjaan yang cepat penyelesaiannya, sebelum menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama.
4. Mendahulukan pekerjaan darurat/mendesak, sebelum menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang penting.
5. Melakukan aktivitas yang mendekatkan mereka pada tujuan atau mendatangkan kemaslahatan bagi diri mereka.
6. Menunggu batas waktu (mepet) untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
7. Skala prioritas disusun tidak berdasarkan kepentingannya, tetapi berdasarkan urutan.
8. Terperangkap pada tuntutan yang mendesak dan memaksa.

7.4.4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Manajemen Waktu Yang Baik

Davidson dalam Syelviani (2020) mengemukakan orang-orang yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen waktu, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mengetahui tujuan hidup: membuat prioritas berdasarkan tujuan.
2. Menghindari melakukan hal-hal yang mendesak: dengan mengidentifikasi hal-hal yang lebih penting.
3. Membuat jadwal untuk mencapai hasil: dengan membuat perencanaan dan penjadwalan agar dapat diselesaikan tepat waktu.
4. Mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir: dengan mengatur segala sesuatu sehingga memudahkan dalam bekerja.

5. Mampu menyaring informasi dari luar: dengan mengambil informasi yang dibutuhkan.
6. Menguasai teknologi: mengetahui cara menggunakan teknologi sehingga dapat menghemat waktu.
7. Mampu meminimalkan interupsi: gangguan dari pihak luar dan diri sendiri sehingga dapat meningkatkan konsentrasi pada pekerjaan.
8. Mampu bersikap asertif: mampu menolak ajakan orang lain tanpa rasa takut, mengelola amarah dan menghindari melakukan aktifitas-aktifitas yang tidak penting.
9. Mampu mengelola stres: mengetahui cara mengantisipasi situasi yang dapat menimbulkan stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Tu`u, T. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Djamarah, SB. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Musfah, Jejen. 2015. *Redesain Pendidikan Guru (Dalam Penerapan Teori dan Praktik)*. Jakarta : Prenada Media Group
- Rohmah, 2013. *Hubungan Antara Kedisiplinan Belajar Dan Adversity Quotient Dengan Prestasi Belajar Mata Kuliah Keterampilan Dasar Kebidanan II Mahasiswa Akademi Kebidanan Yappi Sragen*. Tesis. Surakarta : Universitas Sebelas Maret
- Mumpuni, A. 2018. *Integrasi Nilai Karakter Dalam Buku Pelajaran Analisis Konten Buku Teks Kurikulum 2013*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Maharani, L & Mustika, M. 2016. *Hubungan Self Awareness dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung (Penelitian Korelasional Bidang Bk Pribadi)*. Jurnal Konseli (Jurnal Bimbingan dan Konseling). Vol 3 No 1.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sinambela, LP. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindi Persada
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suwardjono. 2011. *Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Possenriede, D. & Plantenga , J., 2011, 'Access to flexible work 17 arrangements, working-time fit and job satisfaction', Vo. 11, NO. 12.
- Carina, T dan Supriadi. 2016. *Studi Korelasi Perilaku Adaptif Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Underachiever Di Bali*. Jurnal Psikologi Udayana 2016, Vol. 3 No. 1, 35-44
- Rahayu, E. (2010). *Perilaku Adaptif Tunagrahita Dewasa Ditinjau Dari Klasifikasi Tunagrahita*. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ali, Mohammad dan Mohammad Asrori. 2009. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwarno, Y. 2021. *Adaptif*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Macan, dkk. 2000. *Time Manajemen ; Testop Proses Model, american journal of Terhealth Studies*, (American: Proquest Reserch library, 2000)

Fajhriani, D. 2020. *Manajemen Waktu Belajar Di Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19*. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management Vol. 1, No. 3, Desember 2020

Widyastuti. 2004. *Manajemen Stres*. Jakarta : EGC

Syelviani, M. 2020. *Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi)*. Jurnal Unisi Vol.6 No.1 Jan 2020. ISSN:2443-2466

BAB 8

KOMUNIKASI LISAN, GESTURE DAN SIKAP TUBUH

Oleh Yuni Suliatiawati

8.1 Pendahuluan

Pendidikan kebidana dalam fungsinya untuk menghasilkan tenaga bidan profesional meningkatkan daya saing bangsa melalui peningkatan *soft skill* mempunyai peran strategis, karena para lulusannya dipersiapkan bukan hanya untuk terjun di dunia kerja tetapi juga dipersiapkan mengubah perilaku masyarakat, oleh karena itu mahasiswa selain dibekali *hard skill* mereka juga wajib dibekali *soft skill* yang memadai.

Insentifikasi pendidikan sebagai besar pembelajaran cenderung pada keterampilan teoritik menyebabkan para mahasiswa mementingkan *hard skill* dalam belajar, keterampilan tersebut sering kali tidak sesuai dengan dunia kerja, hal tersebut berdasarkan kenyataan seperti yang disampaikan dalam Rakerwil Pimpinan PTS bahwa di dalam sistem pendidikan saat ini 10 % adalah *soft skill* dan 90 % *hard skill*. kurangnya *soft skill* pada peserta didik menyebabkan mereka hanya pandai menghafal materi saja sedangkan di dunia kerja lebih pada apakah teori dan keterampilan tersebut mamapu diaplikasikan oleh lulusan dengan baik.

soft skill merupakan istilah sosiologis yang merujuk pada sekumpulan karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, kepekaan atau kepedulian, perilaku sopan, disiplin dan kemampuan bekerja sama.

Komunikasi adalah proses pertukaran suatu informasi antar individu atau kelompok dengan adanya makna atau tujuan yang ingin disampaikan. Pesan atau informasi yang disampaikan dapat berupa komunikasi verbal atau komunikasi non-verbal.

Bahasa tubuh adalah bagian penting dari komunikasi dan bisa sama pentingnya dengan percakapan verbal kita. Sering kali, pesan nonverbal yang kita kirimkan melalui gerak tubuh, ekspresi wajah, atau postur tubuhlah yang dapat memperkuat atau membatalkan kata-kata kita. Bahasa tubuh dapat berupa tindakan sadar atau tidak sadar, Isyarat nonverbal mengkomunikasikan pikiran, perasaan, saran, dan berbagai informasi lainnya ini dapat memperkuat pesan verbal.

8.2 Pengertian komunikasi lisan (verbal) dan non verbal

1. Tingkah Laku Verbal Dan Non Verbal

a. Komunikasi Verbal

komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata baik secara lisan maupun tulisan. komunikasi verbal adalah bentuk komunikasi yang disampaikan komunikator kepada komunikan dengan cara tertulis atau lisan. Komunikasi verbal berarti menyajikan pemikiran secara efektif dalam format verbal yaitu dengan berbicara. Orang selalu mengingat seseorang yang berbicara dengan jelas, efektif, percaya diri, dan karismatik. aspek dalam komunikasi verbal yaitu pembendaharaan kata-kata, kecepatan, intonasi suara, humor, waktu yang tepat dan singkat.

Menurut Larry L Barker bahasa mempunyai tiga fungsi: penamaan, interaksi dan transmisi informasi.

- 1) **Penamaan** atau penjulukan merujuk pada usaha mengidentifikasi objek, tindakan, atau orang dengan

menyebut namanya sehingga dapat dirujuk dalam komunikasi

- 2) **fungsi interaksi** menekankan berbagai gagasan dan emosi, yang dapat mengundang simpati dan pengertian atau kemarahan
- 3) Kemampuan bahasa untuk mengirimkan informasi sepanjang waktu dengan cara menghubungkan masa lampau, sekarang, dan masa akandatang memungkinkan kelangsungan budaya dan tradisi kita. Ini dikenal sebagai fungsi transmisi bahasa. Keistimewaan bahasa adalah kemampuan untuk mengirimkan informasi lintas waktu.

b. Komunikasi Non Verbal

Informasi non verbal merupakan informasi yang diteruskan sebagai komunikasi yang di singkat dalam wujud non verbal. Komunikasi nonverbal yaitu tiap-tiap tingkah laku manusia diamati langsung dengan orang lain serta memuat informasi tertentu mengenai pengirim atau pelakunya. Ini adalah komunikasi yang terjadi tanpa menggunakan kata-kata.

1) Bentuk komunikasi non verbal



2) Manfaat informasi non verbal

Mark L Knapp mengungkapkan terdapat 5 manfaat pesan non verbal yang dikaitkan dengan pesan verbal

- Repetisi* : yaitu mengulang kembali gagasan yang sudah disajikan secara verbal. contoh setelah mengatakan penolakan saya, saya menggelengkan kepala
- Subtitusi* : yaitu menggantikan lambang-lambang verbal. Misal tanpa berkata, kita dengan mengangguk-anggukkan kepala menunjukkan persetujuan
- Kontradiksi*, Inkonsistensi logis, menolak pesan verbal atau memberikan implikasi berbeda pada pesan verbal. Misalnya, "memuji" prestasi teman dengan cemberut dan menyatakan, "Hebat, kamu hebat"
- Komplemen*, adalah melengkapi atau meningkatkan makna pesan nonverbal; misalnya, wajah Anda

menunjukkan tingkat penderitaan yang tidak dapat dijelaskan dengan kata-kata.

- e) Aksentuasi, yaitu menekankan atau menggarisbawahi pesan verbal. Dengan memukul meja, misalnya, Anda menunjukkan betapa kesalnya Anda.

2. Pengamatan Dan Penafsiran

Pengamatan objek yaitu perilaku yang sering diamati dan didengar, sedangkan interpretasi adalah bagaimana kita menafsirkan apa yang kita lihat dan dengar. berikut tahap interpretasi meliputi :

- a. reflek perasaan : Kata-kata klien tidak jauh dari konselor.
- b. klasifikasi jelaskan apa yang tersirat dari kata-kata klien.
- c. refleksi: evaluasi konselor terhadap informasi yang diungkapkan klien
- d. konfrontasi : Tanpa disadari, konselor membawa perasaan dan perhatian klien kepada konselor.
- e. interpretasi: Konsep hubungan berdasarkan pengalaman disampaikan oleh konselor.

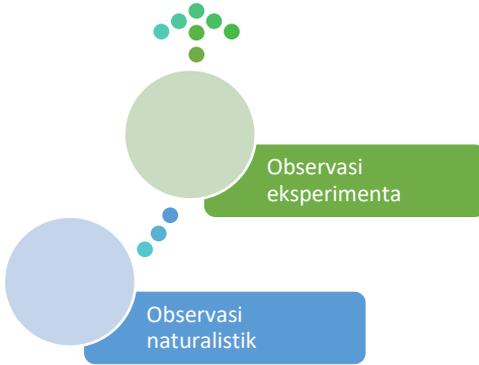
3. Jenis Observasi

Konselor dan peneliti sering melakukan berbagai jenis observasi, meliputi:

- a. bila diamati dari keterlibatan subjek kepada objek yang diobservasi (observee), maka pengamatan dibedakan menjadi 3 jenis yaitu :

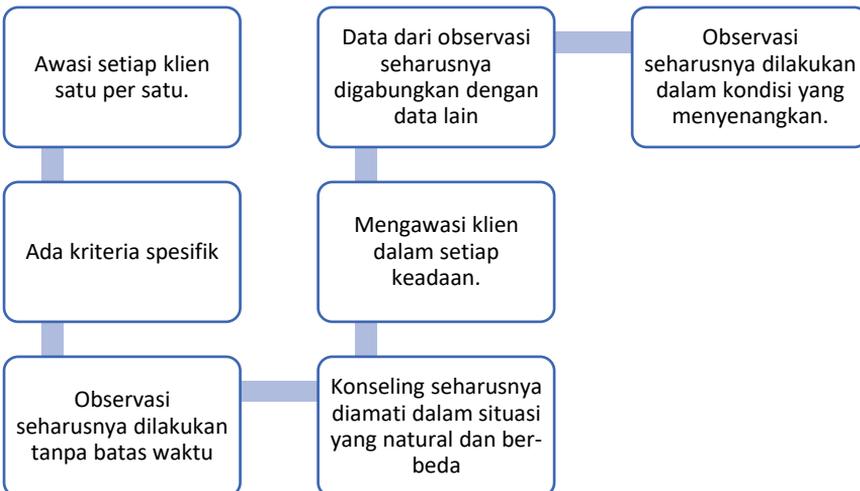


- b. Dilihat dari segi situasi lingkungan di mana subjek diobservasi, Gall dkk (2003:254) membedakan observasi menjadi dua yaitu:



4. Analisis Observasi

Gibson (1995) menganjurkan agar selama melakukan analisis atau setelah observasi memerhatikan hal berikut:



8.3 Menunjukkan Tingkah Laku Verbal/Non Verbal yang Positif

Komunikasi mempunyai sebagian penafsiran, ialah suatu proses kontak sosial antara 2 ataupun lebih orang yang berupaya silih mempengaruhi dalam perihal ilham, perilaku, pengetahuan, serta tingkah laku. Tidak hanya itu komunikasi pula di artikan selaku proses memberitahukan serta menyebarkan pikiran-pikiran, dan juga nilai- nilai dengan iktikad buat menggugah partisipasi, supaya hal- hal yang diberitahukan itu jadi kepunyaan bersama. Semacam yang sudah kita tahu, Komunikasi terdiri dari 2 tipe ialah komunikasi verbal serta komunikasi non verbal.

1. Tingkah Laku/Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal merupakan pesan yang di informasikan dalam komunikasi dikemas dalam wujud non verbal, tanpa perkata. Wujud komunikasi non verbal merupakan:

- a. Bahasa badan; meliputi lambaian tangan, ekspresi wajah, kontak mata, sentuhan, gerakan kepala, perilaku/ bentuk badan badan, serta lain- lain.
- b. Ciri; dalam komunikasi non verbal mengambil alih kata-kata. Misal: bendera putih mengartikan terdapat lelayu.
- c. Aksi ataupun perbuatan; aksi tidak mengambil alih kata-kata namun memiliki arti. Misal: menggebeak meja berarti marah.
- d. Objek; objek tidak mengambil alih perkata namun pula mengandung arti. Misal: baju mencerminkan style hidup seorang.
- e. Warna; menampilkan warna emosional, cita rasa, kepercayaan agama, politik, serta lain- lain. Misal: warna merah muda merupakan did warna feminim.

Fungsi komunikasi non verbal:



2. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang memakai Jay perkata baik secara lisan ataupun tulisan. Bahasa verbal ialah fasilitas buat mengantarkan perasaan, benak serta iktikad tujuan. Bagi Larry L. Barker, bahasa memiliki 3 guna ialah penamaan, interaksi serta transmisi data (Mulyana, 2007). Aspek dalam komunikasi verbal ialah perbendaharaan kata- kata (*vocabulary*), kecepatan (*nacing*), intonasi suara, humor, waktu yang pas serta pendek.

3. Keterampilan Observasi

Spesialis persalinan perlu fokus pada cara pasien berperilaku secara verbal dan non-verbal untuk memahami pesan yang tidak sejalan (tepat) dan diaduk. tenaga kesehatan butuh mencampurkan data kedalam 3 jenis.

- a. Prilaku non-verbal klien
Ekspresi wajah klien, bahasa tubuh, dan kualitas intonasi merupakan indikator penting dari apa yang sedang terjadi.
- b. Prilaku verbal klien
penjelasan dan pertanyaan yang diinformasikan diajukan setiap kali klien beralih ke diskusi tentang kata kunci.

c. Kesenjangan pada diri klien

Seseorang tenaga kesehatan yang cermat pengamatannya hendak memper hatikan kalau terdapat sebagian kesenjangan antara dua masalah, antara apa yang dikatakan dan dilakukan, dan antara perilaku verbal dan nonverba.

Walaupun prilaku verbal serta non- verbal dapat terpisah tetapi pada realitasnya verbal serta non- verbal tidak terpisahkan, silih memantapkan makna yang sesungguhnya dari sesuatu tingkah laku. Dalam mengamati sesuatu terdapat 2 perihal berarti yang butuh dicermati:

- Pengamatan objektif merupakan bermacam prilaku yang kita " amati" serta " dengar". Misalkan: jalan bolak balik tangan dikepal, serta sebagainya.
- Interpretasi/ pengertian merupakan kesan yang kita bagikan terhadap apa yang kita amati (lihat) serta dengar. Misal- kan: jengkel sebab sangat lama menunggu.

Kita dapat mengetahui bagaimana menjadi lebih peka terhadap cara berperilaku non-verbal dan pentingnya perilaku verbal yang ditunjukkan oleh klien. Dengan ekspresi sedih di wajahnya, katakanlah klien mengaku memiliki hubungan yang baik dengan suaminya. Diperlukan tinjauan tambahan tentang signifikansi perbedaan antara apa yang dididik (verbal) dan penampilan (non-verbal).

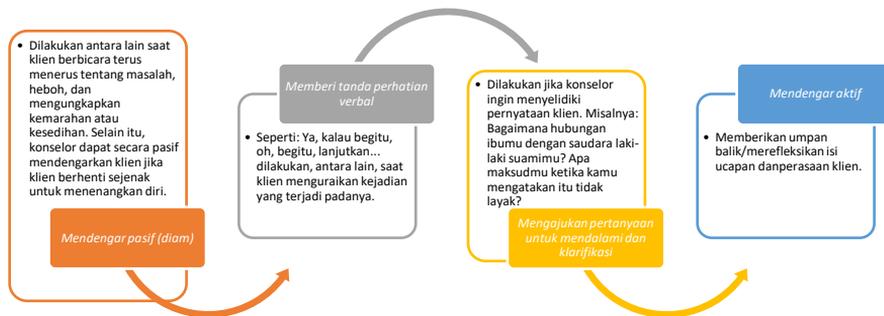
Kesenjangan Tingkah Laku Verbal dan Non Verbal

Ketidaksesuaian tingkah laku verbal dan non verbal dapat dilihat mah dari:

-  1 perilaku yang konsisten baik secara verbal maupun nonverbal
-  2 Hubungan antara dua pertanyaan
-  3 koherensi antara tindakan dan kata-kata

Keterampilan Mendengar Aktif

Tergantung pada keadaan, ada empat pendekatan untuk mendengarkan:

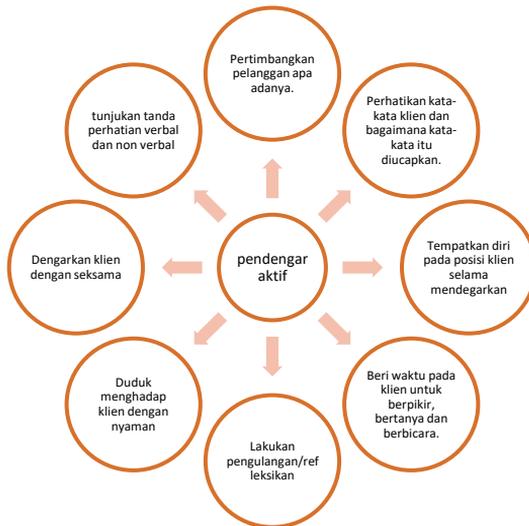


mengulang isi / konten adalah menceritakan ulang pesan yang disampaikan klien melalui menggunakan bahasa lain, dan memberikan umpan balik kepada klien tentang esensi dari apa yang baru saja dikatakan klien dengan meringkas dan mengklarifikasi pernyataan klien. Konselor mengamati nada suara, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh klien, serta hal-hal yang tersirat dalam kata-kata verbal klien, guna mengungkapkan perasaan klien melalui refleksi perasaan. Sangat penting untuk memperhatikan apa yang pelanggan katakan. Kita sering mendengar tanpa serius mendengarkan.

Tindakan mendengarkan itu sendiri memerlukan partisipasi aktif pendengar. Tanpa pendengar menyerap apa yang didengar (*hear-in left ear out of right ear*), mendengar adalah proses mendengar bunyi melalui alat bantu dengar (telinga).

Menurut penelitian mengenai interaksi antara klien dan bidan, hanya sepertiga dari apa yang dikatakan bidan memotivasi klien untuk berbicara. mayoritas bersikap netral (pernyataan yang memfasilitasi komunikasi klien dengan bidan, tetapi partisipasi klien tidak dianjurkan), serta bidan sering menginterupsi percakapan klien untuk menentukan informasi penting mana yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Pernyataan ini tidak memperlihatkan rasa hormat kepada klien, dan membuat klien menjadi tidak nyaman. Kemampuan mendengarkan memerlukan latihan yang konsisten. Latihan keterampilan mendengarkan yang baik termasuk memasukkan poin-poin utama dari pembicaraan orang lain ke dalam ringkasan.

Tehnik menjadi pendengar yang aktif:



Keterampilan Bertanya

Pertanyaan tertutup dan terbuka dapat digunakan untuk mengelompokkan berbagai pertanyaan. **Pertanyaan tertutup**, yang umumnya ditanyakan pada awal diskusi, menghasilkan reaksi "setuju" atau "tidak setuju", yang bermanfaat untuk mendapatkan informasi asli. Sulit untuk berbicara satu sama lain dan mengambil keputusan dengan pertanyaan tertutup. Dokter kandungan mengarahkan diskusi dengan menggunakan pertanyaan tertutup. Pelanggan hanya akan membagikan informasi yang berkaitan pada pertanyaan.

Pertanyaan yang memungkinkan untuk berbagai tanggapan dikenal sebagai **pertanyaan terbuka**. Klien akan memiliki kebebasan atau kesempatan untuk menjawab pertanyaan terbuka, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam percakapan. Kata "bagaimana" atau "apa" biasanya digunakan dalam pertanyaan terbuka. Mengajukan pertanyaan terbuka adalah cara yang baik untuk mendapatkan informasi. Selain itu, menggunakan intonasi suara yang menunjukkan minat dan kepedulian sangatlah penting.

Pertanyaan yang memungkinkan untuk berbagai tanggapan dikenal sebagai pertanyaan terbuka. Klien akan memiliki kebebasan atau kesempatan untuk menjawab pertanyaan terbuka, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam percakapan. Kata "bagaimana" atau "apa" biasanya digunakan dalam pertanyaan terbuka. Metode yang berhasil untuk data perselingkuhan adalah dengan berpose menggunakan pertanyaan sederhana. Selain itu, menggunakan intonasi suara yang menunjukkan minat dan kepedulian sangatlah penting.

Penelitian menunjukkan bahwa pertanyaan tertutup atau pertanyaan pengarah sering digunakan dalam konseling oleh bidan. Menurut sebuah studi tahun 1997 tentang interaksi Klien-Penyedia Indonesia, hal ini membatasi kesempatan bagi klien untuk berbagi informasi dan perasaan. Klien merasa

didengarkan, diperhatikan, serta dihormati jika bidan mampu mendengarkan dan bertanya, yang berarti mereka berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan.

Tips untuk bertanya dengan efektif sebagai berikut:

Gunakan intonasi suara yang menunjukkan perhatian, minat dan keakraban

Gunakan kata-kata yang dipahami oleh klien

Ajukan pertanyaan satu persatu. Tunggu jawaban dengan penuh minat, jangan memotong.

Gunakan kata-kata yang mendorong klien untuk tetap ber- bicara seperti: dan, lalu, selanjutnya.

Hindari penggunaan kata tanya; mengapa, karena kemung kinan klien merasa disalahkan

Ajukan pertanyaan dengan berbagai cara bila klien belum paham

Hindari pertanyaan yang mengarahkan

Gunakan pertanyaan yang terbuka, karena lebih efektif dari-pada pertanyaan tertutup

Saat Berbicara, Pertahankan Kontak Mata.

Salah satu tautan non verbal terpenting yang Anda miliki untuk berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain adalah kontak mata, yang dapat dilakukan saat dua orang saling memandang secara langsung atau saat dua orang saling memandang secara bersamaan. Hal ini biasanya ditunjukkan melalui ekspresi wajah. Kontak ini terjadi ketika dua orang saling memandang secara langsung atau secara bersamaan ke mata satu sama lain.

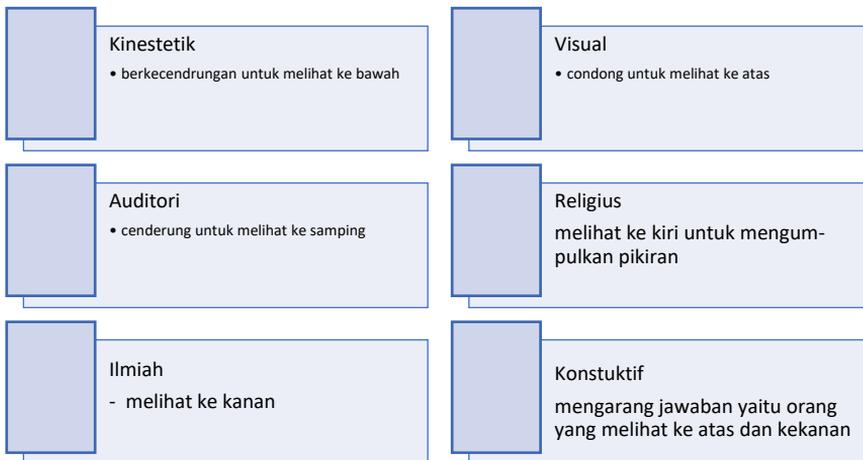
Kontak mata ke mata adalah jenis korespondensi non-verbal dan diterima untuk memengaruhi cara berperilaku sosial. Budaya dan spesies berbeda dalam seberapa sering dan bagaimana mereka menginterpretasikan kontak mata. Informasi emosional disampaikan melalui kontak mata serta ekspresi wajah dan sosial yang signifikan.

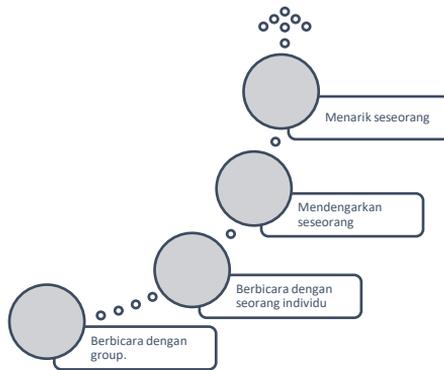
Saat berkomunikasi, melakukan kontak mata sangatlah penting. Seorang konselor yang menghargai kehadiran kliennya melakukan kontak mata. Kekuatan mata dapat membujuk klien

untuk jujur kepada konselor tentang masalah yang dihadapinya karena mata adalah cerminan jiwa. Konseli menerima informasi sosial dari kontak mata. Sifat agresif seseorang dapat terlihat ketika mereka melakukan kontak mata yang berlebihan. Sebaliknya, kontak mata yang berlebihan menunjukkan bahwa individu tersebut tidak tertarik dengan individu yang menjadi lawan bicara.

Berikut informasi mengenai kontak mata

Melakukan kontak mata mengungkapkan banyak hal tentang pikirannya terdapat empat teknik untuk mempertahankan serta meningkatkan keahlian saat bertatap mata bila sedang berkomunikasi (Tyastuti, dkk, 2008)





Tatapan mata sering diartikan sebagai bentuk keseriusan memperhatikan, mendengarkan, mengamati, memahami, melamun, bermimpi, bingung, marah, menguasai, membiarkan, dan acuh tak acuh dalam berbagai budaya. Semua interpretasi ini harus dilihat dalam konteks sosiokultural tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika kita berbicara atau mendengarkan secara efektif, Melalui penglihatan, kami dapat mengungkapkan sesuatu dari awal hingga akhir. Akibatnya, fungsi mata sebagai organ visual terkait dengan tingkat kosa kata dan persepsi ide dan arah kita.

Efek kurang baik dari kontak mata

1. Menimbulkan perasaan dalam diri konseli bahwa dirinya diragukan
2. Menimbulkan kemarahan
3. Menimbulkan perasaan heran
4. Menimbulkan kebingungan pada diri sendiri
5. Menimbulkan perasaan terancam
6. Menimbulkan perasaan curiga

Orang merasa tidak nyaman jika Anda tidak melakukan kontak mata dengan mereka saat memperkenalkan diri. Jika Anda memalingkan muka, akan memberi isyarat bahwa orang ini

gerogi, pemalu, atau menutupi sesuatu. Dengan demikian, *eye to eye connection* dapat membawa Anda ke suatu hubungan. Hugh Jika Anda mempertahankan kontak mata yang baik dengan orang-orang, seperti klien dan bidan, Anda akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk menjalin hubungan. Untuk mempertahankan hubungan yang bahagia, kedua belah pihak perlu melakukan kontak mata yang cukup dan cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyana, Deddy. 2007. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Siagian S.P .2004. *Manajemen strategic* cetakan kelima. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Tyastuti, dkk. 2008. komunikasi & Konsling Dalam Praktik Kebidanan. Yogyakarta: Fitramaya.
- Wijoyo D. *Manajemen mutu pelayanan kesehatan teori, stratego dan aplikasi*. Surabaya: Airlangga University Press
- Yulifah Rita. 2009. *Asuhan Kebidanan Komunitas*. Jakarta: Salemba.
- Gibson, et al. 1995. Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat. Jakarta : Erlangga.

BIODATA PENULIS

Siti Maryani, S.ST, MPH.

Dosen Program Studi Sarjana terapan Kebidanan Magelang
Poltekkes Kemenkes Semarang

Penulis lahir di Tegal tanggal 25 Mei 1989. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Sarjana Terapan Kebidanan Magelang, Poltekkes Kemenkes Semarang. Menyelesaikan pendidikan S1 pada SI Bidan Pendidik Semarang Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Semarang dan melanjutkan S2 pada Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Universitas sebelas Maret Surakarta. Penulis menekuni bidang Menulis.

BIODATA PENULIS



Maryuni, Amd.Keb., S.KM., M.KM.

dosen Program Studi Kebidanan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Binawan Jakarta

Penulis lahir tepatnya di Desa Bangunsari, Kecamatan Bandar, Kabupaten Pacitan, Provinsi Jawa Timur pada tanggal 17 Maret 1980. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Bangunsari II Kecamatan Bandar, Kabupaten Pacitan lulus pada tahun 1992. Penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri I Purwantoro Wonogiri Jawa Tengah, lulus pada tahun 1995. Setelah lulus SMP penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri I Wonogiri Jawa Tengah lulus tahun 1998. Setelah lulus SMA Penulis menyelesaikan pendidikan DIII Kebidanan di Poltekkes Kemenkes Jakarta I (1998-2001). Sebagai seorang pembelajar penulis kembali melanjutkan ke jenjang sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM-UI) Depok peminatan Kesehatan Reproduksi (2003-2005) dan Penulis kembali melanjutkan ke jenjang Pascasarjana (S2) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM-UI) Depok (2012-2014). Saat ini penulis merupakan mahasiswa Doktorat (S3) di program studi Ilmu Kesehatan masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM UI) Depok. Selain itu penulis juga berprofesi sebagai dosen pada Program Studi Kebidanan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Binawan Jakarta. Penulis juga aktif melakukan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional maupun Internasional.

BIODATA PENULIS



Herlina Simanjuntak, SST., M.Keb.

Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Medika Suherman

Penulis lahir di Ciamis tanggal 9 Desember 1987. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Sarjana Kebidanan dan Pendidikan Profesi Bidan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Medika Suherman.

Menyelesaikan pendidikan Diploma Tiga Kebidanan, Diploma Empat Kebidanan dan Magister Kebidanan di Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran Bandung. Aktivitas lain yang dilakukan adalah sebagai konsultan, *reviewer*, peneliti, dan trainer pelatihan bidan. Penulis menekuni pendidikan kebidanan dan manajerial perguruan tinggi kesehatan sejak tahun 2010 dengan pengalaman sebagai Pembantu Direktur II tahun 2011 s.d 2015, Ketua Program Studi D3 Kebidanan tahun 2016 s.d 2019, Ketua Jurusan Vokasi tahun 2019 s.d 2021 dan tahun 2021 s.d saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan. Penulis dapat dihubungi melalui :

email: herlina.simanjuntak09@gmail.com

BIODATA PENULIS



Rahmi Fitria, M.Biomed.

Dosen Program Studi D III Kebidanan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Pasir Pengaraian

Penulis lahir di Pasir Pengaraian tanggal 29 Mei 1986. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi D III Kebidanan Universitas Pasir Pengaraian. Menyelesaikan pendidikan D IV Bidan Pendidik, USU-Medan pada tahun 2009. Dan menyelesaikan S2 Ilmu Biomedik di Unand Padang pada tahun 2015.

Penulis pengampu mata kuliah metodologi penelitian kebidanan, Gizi dalam kesehatan reproduksi, asuhan kebidanan kegawatdaruratan maternal dan neonatal dan etikolegal dalam kebidanan.

Penulis sudah menulis buku metodologi penelitian kebidanan pada tahun 2022, book chapter epidemiologi lingkungan pada tahun 2021, book chapter asuhan kebidanan kegawatdaruratan maternal dan neonatal pada tahun 2022, gizi dalam kesehatan reproduksi pada tahun 2021.

BIODATA PENULIS



drg. Lyliana Endang Setianingsih, MPH

Dosen Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Medika Suherman

Penulis lahir di Jakarta, 29 Oktober 1980. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, Universitas Medika Suherman. Menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Indonesia, dan melanjutkan S2 pada jurusan Manajemen Rumah Sakit, Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, FK KMK Universitas Gadjah Mada.

BIODATA PENULIS



Hajar Nur Fathur Rohmah, SST, M.Kes.

Dosen Program Studi Sarjana Kebidanan & Pendidikan Profesi Bidan
Universitas Medika Suherman

Penulis lahir di Sukoharjo tanggal 6 Agustus 1988. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Sarjana Kebidanan & Pendidikan Profesi Bidan Universitas Medika Suherman. Menyelesaikan pendidikan D4 Kebidanan dan melanjutkan Pendidikan S2 Pendidikan Profesi Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

BIODATA PENULIS



Yuni Sulistiawati, S.S.T., M.Tr.Keb.

Dosen Program Studi Pendidikan Profesi Bidan
Fakultas Kesehatan Universitas Aisyah Pringsewu

Penulis lahir di Padang tanggal 19 Juni 1987. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Profesi Bidan Fakultas Kesehatan. Menyelesaikan sekolah formal di SDN2 Linggapura pada tahun 1999, tahun 2002 menyelesaikan sekolah formal di MTS Ma'arif 29 Linggapura, tahun 2005 menyelesaikan sekolah formal di SMAM 1 Pringsewu, tahun 2008 menyelesaikan pendidikan kebidanan di AKBID Patriot Bangsa Husada Bandar jaya. tahun 2011 melanjutkan pendidikan Diploma IV Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang, dan pada tahun 2017 telah menyelesaikan pendidikan Magister Terapan Kebidanan di Poltekkes Kemenkes Semarang. Pernah bekerja di AKBID Patriot bangsa dari tahun 2008-2018 dan Juli tahun 2018 hingga saat ini bekerja sebagai dosen Kebidanan di Universitas Aisyah Pringsewu (UAP).