

DARI CINTA MENUJU BAHAGIA

Teori dan Aplikasi Psikologi

Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si
Dr. Moordiningsih, M.Si
Dr. Wahyu Rahardjo, M.Si
&
Tim Penyusun



Ikatan Alumni Program Doktor Psikologi UGM
Bekerja sama dengan
Penerbit Goresan Pena



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DARI CINTA MENUJU BAHAGIA

Bunga Rampai Teori dan Aplikasi Psikologi

Ikatan Alumni Program Doktor Psikologi UGM

Penyusun

AsniarKhumas

Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

IGAA Noviekayati

Casmini

Wahyu Rahardjo

Eny Purwandari

Neila Ramdhani

Sudjiwanati

Tri Rejeki Andayani

Faraz Umayya

Ni Made Swasti Wulanyani

Eva Latipah

Nurlaila Effendy

Abdul Rahman Shaleh

Intaglia Harsanti

Nurus Saadah

Nina Zulida Situmorang

Suryani

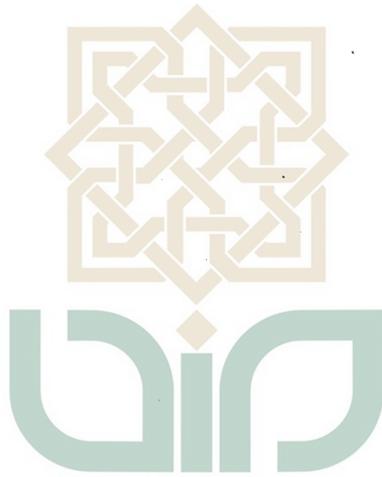
Titik Kristiyani

Editor

Dr. Moordiningsih, M.Si

Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si

Dr. Wahyu Rahadjo, M.Si



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DARI CINTA MENUJU BAHAGIA

Bunga Rampai Teori dan Aplikasi Psikologi

Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si

Dr. Moordiningsih, M.Si

Dr. Wahyu Rahardjo, M.Si

&

Tim Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Goresan Pena
Kuningan, 2018

DARI CINTA MENUJU BAHAGIA

(Bunga Rampai Teori dan Aplikasi Psikologi)

Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si ; Dr. Moordiningsih, M.Si ;

Dr. Wahyu Rahardjo, M.Si & Tim Penyusun

Hak Cipta © 2018 oleh Penerbit Goresan Pena

Editor : Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si

Dr. Moordiningsih, M.Si

Dr. Wahyu Rahardjo, M.Si

Setting : Goresan Pena Publishing

Penata Isi : Dr. Abdul Rahman Shaleh, M.Si

Desain Sampul : Vanny Fidiastuti

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronis maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Diterbitkan pertama kali oleh :

Goresan Pena

Anggota IKAPI, Jawa Barat, 2016

Jl. Jami no. 230 Sindangjawa – Kadugede – Kuningan
Jawa Barat 45561

Referensi | Non Fiksi | R/D

xii + 214 hlm. ; 15,5 x 23 cm

ISBN : 978-602-364-517-6

Cet. I, Agustus 2018

Apabila di dalam buku ini terdapat kesalahan cetak/produksi atau kesalahan informasi, mohon hubungi penerbit.

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	vii
EKSPRESI CINTA: ANTARA CINTA ROMANTIS DAN STABILITAS PERKAWINAN <i>AsniarKhumas</i>	1
NILAI POSITIF DARI IBU BEKERJA <i>Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto</i>	9
QUO VADIS PENGASUHAN <i>IGAA Noviekayati</i>	19
RESILIENSI KELUARGA DARI KEMISKINAN <i>Casmini</i>	25
SEXTING DAN PERILAKU SEKS BERISIKO: Tanggung Jawab Pribadi, Komunitas, Atau Teknologi? <i>Wahyu Rahardjo</i>	31
PENYALAHGUNAAN NAPZA: Apa Yang Bisa Dilakukan? <i>Eny Purwandari</i>	43
KETIKA INTERNET MENJADI SESUATU YANG TAK TERPISAHKAN <i>Neila Ramdhani</i>	59
PSIKOLOGI HUKUM DAN MASALAH HUKUM DI INDONESIA <i>Sudjiwanati</i>	73
MASIHKAH PANCASILA ADA DALAM RELASI PERTEMANAN REMAJA? <i>Tri Rejeki Andayani</i>	101
PERGESERAN BASA JAWA SEBAGAI BAHASA KEDUA BAGI SISWA SD DI YOGYAKARTA <i>Titik Kristiyani</i>	115
TEORI REGRET DAN PEMAHAMANNYA TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN <i>Faraz Umayya</i>	131
MULTITASKING (TUGAS BERGANDA) Pilihan Atau Tuntutan? <i>Ni Made Swasti Wulanyani</i>	139

OPTIMALISASI SELF REGULATED LEARNING DALAM BELAJAR	147
<i>Eva Latipah</i>	
FLOURISHING	157
<i>Nurlaila Effendy</i>	
TOTALITAS KERJA DAN PERUBAHAN	171
<i>Abdul Rahman Shaleh</i>	
ERGONOMI PARTISIPATORI DAN AGRESIVITAS DI TEMPAT KERJA	181
<i>Intaglia Harsanti</i>	
BOUNDARY ROLE PERSONS (BRP)	191
<i>Nurus Saadah</i>	
KEBAHAGIAAN BERKELANJUTAN PEREMPUAN BEKERJA	197
<i>Nina Zulida Situmorang</i>	
TEKNIK INVESTIGATIF PSIKOLOGIS KESAKSIAN ANAK	207
<i>Suryani</i>	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BOUNDARY ROLE PERSONS (BRP)

Nurus Saadah

Ada orang bilang bahwa di sebuah organisasi ada posisi-posisi menarik yang berarti banyak rejeki di luar gaji resmi. Akan tetapi mengapa di posisi-posisi tersebut justru banyak yang tidak mampu bertahan? Posisi protokoler misalnya, ada banyak tantangan terutama dalam menyelaraskan kebutuhan dan kepentingan berbagai pihak agar kegiatan organisasi tetap berjalan dengan mulus tanpa kurang suatu apapun. Anehnya jika suatu acara sukses, jarang sekali mendapat penghargaan tetapi jika suatu acara gagal, maka protokoler menjadi sasaran kemarahan banyak orang.

Contoh lain adalah bagian pembelian dan marketing. Bagian pembelian sering merasa kesulitan menyelaraskan antara keinginan organisasi dengan pihak *supplier*. Begitu juga dengan bagian marketing yang selalu ada tantangan baik dari internal perusahaan maupun dari konsumen. Mereka bekerja dengan target sehingga jam kerjanya pun tidak cukup hanya 8 jam sehari bahkan menghadapi panas teriknya matahari dan kehujanan. Anehnya, banyak perusahaan tidak mau tahu ketika target tidak tercapai dan sedikit sekali penghargaan ketika mereka berhasil. Karena itu, meskipun bonus marketing menjanjikan, namun masih banyak orang tidak tahan di posisi ini.

Orang-orang yang berada di bagian protokoler, marketing, pembelian, dan bagian-bagian lain yang mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan lingkungan atau organisasi lain ini akan kita bahas dari konsep *Boundary Role Persons (BRP)*.

Mengenal Boundary Role Person

Secara bahasa, "*boundary*" berarti batas (Echols & Shadily, 1987). Adapun dalam penelitian sosial, para ahli mendefinisikan "*boundary*" bermacam-macam. Ada sebagian ahli memaknai *boundary* sebagai batas antara diri sendiri dengan orang lain dan antara diri dengan lingkungan (Schredl, Bocklage, Engelhardt, & Mingeback, 2008), dan batasan antara organisasi dengan lingkungan di luar organisasi (Adams, 1976; Perry & Angle, 1979). Adapun *boundary* dalam artikel ini dimaknai sebagai batas organisasi.

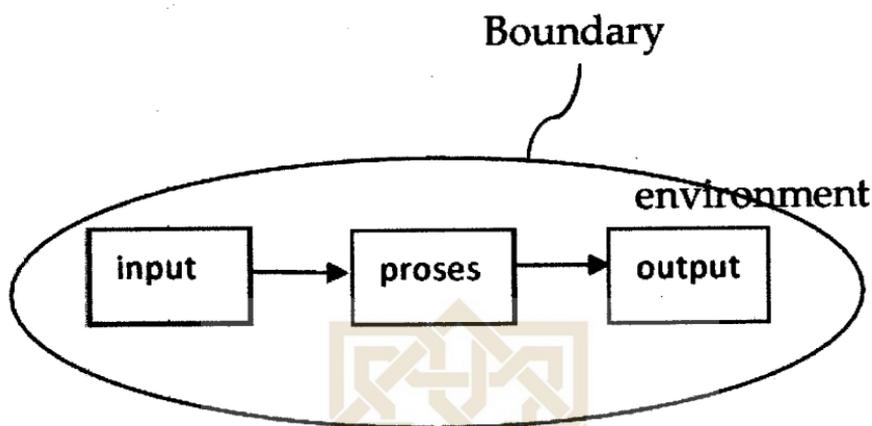
Batas organisasi dimaknai sebagai garis yang menunjukkan adanya batas wilayah atau batas identitas anggota organisasi ketika bertemu dengan anggota organisasi lain. Pertemuan dua atau lebih anggota dari organisasi yang berbeda ini biasanya terjadi ketika melakukan interaksi tertentu untuk mewakili kepentingan organisasi masing-masing baik dalam proses masukan maupun luaran. Proses masukan dan luaran itu memerlukan proses transaksi yang efektif dan efisien agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Istilah *boundary* muncul pertama kali pada tahun 1976 oleh Adams dengan fokus membahas orang-orang yang berperan sebagai *boundary* organisasi dengan konsep *Boundary Role Persons (BRP)*. Posisi *BRP* berfungsi membuka jalan kerjasama dengan pihak luar (Bastedo, 2004) di luar sistem organisasi. Berkaitan dengan sistem, *BRP* lebih tepat jika ditelaah dari teori sistem. Teori sistem yang lebih dikenal dengan *General System Theory (GST)* dicetuskan oleh Ludwig von Bertalanffy pada tahun 1950. Sistem adalah serangkaian subsistem atau elemen-elemen yang saling berinteraksi di antara subsistem itu sendiri maupun dengan lingkungan (Bastedo, 2004).

Sistem dalam konteks organisasi diklasifikasikan sebagai sistem tertutup (*closed system*) dan sistem terbuka (*open system*). Sistem tertutup adalah sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak diluarnya meskipun kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah *relatively closed system*. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan luaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lainnya (Bastedo, 2004)

Inti dari teori sistem adalah bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem. Batas (*boundary*) terdapat pada setiap subsistem dalam organisasi dan antara organisasi dengan lingkungan eksternal. Batas antar subsistem dalam organisasi disebut dengan *internal boundary* sedangkan batas antar organisasi disebut *external boundary* (Cascio, 1998). *Boundary* juga dapat dilihat dari berbagai level, yaitu level makro dan level mikro. Level makro adalah membahas *boundary* dari perspektif organisasi

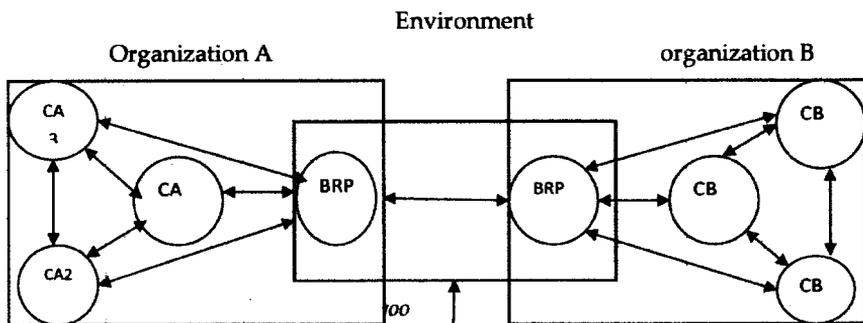
sedangkan level mikro melihat orang-orang pada posisi *boundary* secara individual (Ekkerink, 2008). Posisi *boundary* dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Posisi *boundary* dalam sistem organisasi (Sauter, 2008).

Gambar 1. tersebut menjelaskan bahwa *boundary* merupakan pembuka hubungan antara organisasi dengan pihak luar sehingga organisasi menjadi sistem terbuka. Keterbukaan menghasilkan jalan berinteraksi secara terus-menerus dengan lingkungan, menerima masukan, dan memberikan luaran melalui *boundary*. Hal inilah yang membedakan dengan organisasi sistem tertutup yang hanya berinteraksi dengan komponen-komponen dalam organisasinya sendiri (Walonick, 1993). Sistem mengelola masukan yang kemudian hasil pengelolaan ini berupa produk yang diberikan melalui *boundary* kepada lingkungan.

Lingkungan merepresentasikan segala sesuatu yang penting untuk memahami fungsi sistem, tetapi bukan bagian dari sistem. Lingkungan terdiri dari kompetitor, masyarakat, teknologi, bahan baku, data, modal, regulasi, dan peluang-peluang (Daft, 1992). Gambar 1 menunjukkan posisi *boundary* yang memilah antara lingkungan dengan sistem. Fungsi *boundary* adalah menyelesaikan problem yang terjadi karena hubungan sistem dengan lingkungan (Sauter, 2008).



Gambar2. Model Struktural Sistem *Boundary* Organisasi (Adams, 1976).

Gambar 2 menjelaskan bahwa sebuah organisasi mempunyai batas dan terbuka untuk berinteraksi dengan organisasi lain. Transaksi dilakukan oleh *BRP-A* dengan *BRP-B* untuk mewakili kepentingan dua organisasi yang berbeda. Transaksi itu melibatkan *BRP* sendiri dan orang-orang dari beberapa bagian penting yang terkait dalam organisasinya (C1, C2, C3, dan seterusnya). Ini sangat berbeda dengan bagian lain dalam organisasi misalnya bagian administrasi, produksi, manajerial, dan pemeliharaan yang bekerja di dalam organisasi., maka Adams (1976) menyatakan bahwa *BRP* memiliki sifat unik, yaitu:

1. secara psikologis, organisasional, fisik terpisah atau lebih dekat dengan lingkungan di luar organisasi
2. menjadi wakil organisasi untuk berhubungan dengan lingkungan eksternal
3. menjadi agen organisasi yang sangat berpengaruh bagi lingkungan maupun ke dalam organisasi.

Aplikasi dalam Organisasi

Dengan sifat unik tersebut, *BRP* dituntut memiliki pengetahuan, peka terhadap pilihan pasar, kebutuhan, kepercayaan, sikap, norma, dan aspirasi lingkungan eksternal organisasi. Pekerjaan *BRP* adalah mewakili kepentingan organisasi dalam berinteraksi dan bertransaksi dengan lingkungan di luar organisasi. Interaksi itu terkait dengan pencarian informasi yang akan diolah oleh organisasi dan

pendistribusian produk organisasi kepada lingkungan. *BRP* dalam proses interaksi itu menemui berbagai karakter konsumen atau *BRP* dari organisasi lain. Masing-masing membawa kepentingan dan memiliki karakter, identitas, dan peraturan yang tidak mudah diserasikan. Kompleksitas kondisi ini adalah tantangan yang dihadapi oleh *BRP*.

Lingkungan kerja *BRP* juga yang dinamis, bergejolak, penuh ketidakpastian, dan beresiko baik fisik maupun psikis bahkan rentan dengan pelecehan seksual (O'Kelly, 2007). Selain itu, dalam internal organisasi pun tidak selalu kondusif. Tuntutan kerja yang tinggi seperti tekanan mengejar profit, sosial, beban kerja, dan keharusan mengambil keputusan dalam bertransaksi dengan pihak luar menjadi problem yang memungkinkan munculnya stress.

Mengingat pentingnya peran *BRP* dalam organisasi dan resiko-resiko yang diterimanya, maka organisasi perlu melakukan beberapa hal berikut.

a. Mengubah pola kepemimpinan atasan.

Pemimpin yang memberdayakan harus menjadi konselor/penasehat tim *BRP* sehingga keberadaan pimpinan bermakna bagi *BRP*. Pimpinan sebaiknya lebih memahami bagaimana mengelola situasi kerja *BRP* yang fluktuatif. Pimpinan bukan memerintah tetapi mengartikulasi tujuan-tujuan atau visi bersama dan mendorong *BRP* untuk bersama-sama meraihnya.

b. Mengubah cara pandang dan perlakuan organisasi terhadap *BRP*.

BRP adalah seorang karyawan yang perlu diberdayakan. *BRP* perlu dipandang sebagai orang yang mempunyai inisiatif sehingga perlu didukung dengan berbagai pelatihan dan teknologi yang memadai. Tuntutan kerja perlu dibarengi dengan *reward* yang jelas.

c. Meminimalisasi birokrasi

Agar *BRP* dapat memutuskan masalah-masalah yang dihadapi di lapangan dengan cepat dan tepat, maka *BRP* tidak perlu lagi menerima sistem kontrol dan komando yang kuno dari atasan, sebaliknya perlu diciptakan kondisi dan situasi yang menstimulasi munculnya inovasi-inovasi *BRP* dalam mengembangkan strategi kerjanya. Stimulan tersebut dimulai dari pemberian wewenang *BRP*

untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan dan sasaran kerja yang menjadi tanggung jawabnya tanpa menunggu keputusan atasan.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1976). The structure and dynamics of behavior in organizational boundary roles. In M. D. Dunnette (*Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*). Rand McNally College Publishing Company, Chicago
- Bastedo, M. N. (2004) Open systems theory. *The SAGE Encyclopedia of Educational Leadership and Administration*. Retrieved May 20, 2011 from www-personal.umich.edu/~bastedo/papers/bastedo.opensystems.pdf
- Cascio, W.F. (1998). *Applied psychology in human resource management*. London: Prentice-Hall International (UK).
- Daft, R. (1992). *An organization's environment*. Retrived June 2, 2011 from <http://www.unc.edu/~nielsen/soci410/nm4/e3-1.gif>
- Echols, J.M. & Shadily, H. (1987). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ekkerink, R. (2008). *Boundary spanning activity: Does environmental uncertainty make a difference?* Retrieved January 19, 2013 from <http://www.ucm.es/bucm/cee/raif>.
- O'kelly (2007). Setting effective boundaries volunteer. *Canadian Journal of Volunteer Resources Management*, 15, 13-16.
- Perry, J.L., & Angle, H.L. (1979). The politics of organizational boundary roles in collective bargaining'. *The Academy of Management Review*, 4, 467-495.
- Sauter, V.L. (2008). *System theory*. Retrieved June 3, 2011 from [V Sauterhttp://www.umsl.edu/~sauterv/analysis/intro/system.htm](http://www.umsl.edu/~sauterv/analysis/intro/system.htm)
- Schredl, M., Bocklage, A., Engelhardt, J., & Mingeback, T. (2008). Psychological boundaries, dream recall, and nightmare frequency: A new Boundary Personality Questionnaire (BPQ). *International Journal of Dream Research*, 1(2), 12-19.
- Walonick, D.S. (1993). *General Systems Theory*. Retrieved May 29, 2011 from <http://statpac.org/walonick/systems-theory.htm>.