

50
tahun

Himpunan Psikologi Indonesia



HIMPSI

Redefinisi Psikologi Indonesia
dalam Keberagaman

Editor : A. Supratiknya
Tjipto Susana

DAFTAR ISI

PRAKATA KETUA PP <i>Himpai</i>	ii
PENGANTAR EDITOR	iv
DAFTAR ISI	vii
1. Nilai-nilai lokal sebagai daya hidup masyarakat. <i>Heriati Gunawan</i>	1
2. Mengembangkan kompetensi antar budaya, menjadi pluralis dengan sadar. <i>Hana Panggabean</i>	16
3. Optimisme mengkristalkan kearifan lokal. <i>Moordiningtib</i>	37
4. Tantangan psikologi di dunia publik. <i>Hamdi Muluk</i>	57
5. Mengembangkan bangsa yang inklusif: Sumbangan psikologi. <i>Irwanto</i>	77
6. Perspektif adil gender dalam kebijakan publik: Peran psikologi dalam implementasi hak-hak asasi perempuan. <i>Kristi Poerwandari</i>	99
7. Mekanisme lokal dalam resolusi konflik dan rekonsiliasi. <i>Ichsan Malik</i>	119
8. Mengoptimalkan peran psikologi untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. <i>Maswita Djaja</i>	136
9. Mengelola kerja sama bilateral: Salah Satu Upaya Optimalisasi Peran Psikologi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Manusia. <i>Josephine MJ Ratna</i>	148
10. Peran Psikologi Dalam Menjalankan Tugas DPR. <i>Irwan Prayitno</i>	165
11. Media, Audience, Publik: Lalu, dimana kita berada? <i>Retno Dewanti Purba</i>	179
12. Keberagaman sebagai Sumber Pengembangan Kreatif Industri Periklanan Indonesia : Tantangan bagi Psikologi Indonesia. <i>Ndaru Kuntoro</i>	196
13. Perubahan perilaku kesehatan: Mungkinkah? <i>Danny I. Yatim</i>	214
14. Media, kreativitas, dan masyarakat: Peran psikologi dalam pengembangan industri kreatif, industri media. <i>Uti Rahardjo</i>	226
15. Psikologi industri dan organisasi: Perkembangan, layanan, dan model pengembangannya. <i>Seger Handoyo</i>	239
16. Pedoman dan etika pelaksanaan assessment center di Indonesia. <i>Vina G. Pendit</i>	262

Optimisme Mengkristalkan Kearifan Lokal

Moordiningsih*

Abstrak.

Kearifan lokal banyak bertaburan di bumi Indonesia sebagai kekayaan intelektual, emosional dan spiritual yang dimiliki bangsa Indonesia, namun belum begitu banyak digali dan disatukan sebagai bentuk rangkaian kekayaan intelektual untuk diabdikan kepada kepentingan dan kebutuhan masyarakat lokal.

Optimisme dalam pendekatan psikologi positif adalah harapan ke depan bahwa sesuatu yang baik akan terjadi. Optimisme sebuah visi bahwa dengan pendekatan dan pemahaman yang baik terhadap masyarakat dan budaya lokal di Asia, maka hasil pengetahuan ini dapat duduk sejajar dan berdampingan dengan pengetahuan dan budaya-budaya lain yang ada di dunia.

Efikasi Kolektif dari tinjauan psikologi sosial adalah persepsi yang dibagi bersama oleh anggota kelompok tentang kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses atau mencapai keberhasilan.

Psikologi Indigenous menawarkan salah satu alternatif pendekatan dalam mengkristalkan dan merangkai fenomena mutiara-mutiara kearifan lokal dengan memahami pengetahuan, sikap, keyakinan, perasaan dan perilaku orang lokal, seperti bangsa Indonesia sendiri, maupun orang-orang di benua Asia pada umumnya.

Pendahuluan

Indonesia kaya dengan beragam suku bangsa yang ada di tanah air. Masyarakat hidup harmoni bersama-sama, bahu membahu dan membangun konsep-konsep pengetahuan, nilai-nilai dalam menjalani hidupnya. Dari Sabang sampai Merauke, berbagai suku bangsa kini dapat hidup berdampingan dengan harmonis, meskipun juga tidak dipungkiri terdapat beberapa konflik antar kelompok pernah terjadi di negeri ini. Keberagaman kekayaan bangsa ini merupakan potensi besar untuk dikelola dan dipelajari sebagai sumber kekayaan natural, intelektual, emosional maupun spiritual dari masyarakat lokal, khususnya Indonesia. Bila bukan bangsa Indonesia sendiri yang mulai mengelola, siapa lagi yang akan bercerita kepada generasi penerus kelak? Tentu saja tak diinginkan kekayaan – kekayaan tersebut punah ditelan masa.

Tulisan ini bertujuan untuk menghadirkan kembali sikap yakin dan optimis dalam mengembangkan ilmu Psikologi yang dapat memberikan manfaat tepat sesuai kebutuhan masyarakat lokal. Optimisme untuk mensejajarkan hasil temuan-temuan penelitian di Indonesia

untuk dapat difahami secara universal. Sebuah pencapaian prestasi sosial bersama ilmuwan dan profesi psikologi di Indonesia khususnya, maupun bangsa Indonesia pada umumnya.

Kearifan Lokal

Upaya untuk mengkaji kearifan lokal, seperti halnya upaya mengkaji tentang kekayaan yang tersebar di pelosok bumi nusantara. Kearifan dari sisi pengetahuan, nilai-nilai, bahasa, religi, maupun cara hidup bermasyarakat. Sebagai contoh di Indonesia, istilah “*Gotong Royong*” adalah istilah yang dikenal untuk menggambarkan keunikan masyarakat Indonesia. Di beberapa daerah dikenal istilah *Gugur gunung (Jawa)*, *Metetulangan (Bali)*, *Ga’gan Pembun (Dayak)*, *Mapalus (Minahasa)*, *Kudu Silih Asih Silih Asah Jeung Silih Asuh (Sunda)*” yang merupakan proses bekerjasama antar individu dalam masyarakat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama ataupun menghadapi masalah bersama. Kerukunan untuk bekerjasama secara sukarela bahu-membahu mengerjakan kegiatan untuk kepentingan bersama. Hidup saling membantu satu sama lain. Istilah lain yang cukup dikenal sebagai kearifan lokal adalah konsep kehidupan bersama tentang terwujudnya sebuah tatanan masyarakat yang “*Tata Tentrem Kerta Raharja, Gemah Ripah Loh Jinawi*”. Masyarakat yang tertata, penuh kedamaian dan kebahagiaan, menuju kesejahteraan, dan kemakmuran bersama. Begitu kaya negara Indonesia akan kearifan lokal, hasil pengetahuan yang berharga dalam memandu masyarakat Indonesia menghadapi beragam dinamika kehidupan.

Kearifan lokal difahami sebagai pemahaman, gagasan, pandangan hidup, nilai, norma, adat-istiadat yang dimiliki suatu masyarakat, dianggap baik, dipakai secara mentradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Istilah yang dapat didekatkan dengan kearifan lokal (*local wisdom*) yaitu *traditional knowledge*, *indigenous knowledge* dan *local knowledge*, yang mengacu pada tradisi yang hidup secara matang dan praktek dari komunitas daerah, asli dan berkaitan dengan lokal tertentu. Pengetahuan tradisional ini termasuk di dalamnya kebijaksanaan (*wisdom*), pengetahuan (*knowledge*), dan ajaran (*teachings*) dari masyarakat tersebut. Pengetahuan di sini juga sering diartikan dalam bentuk kepercayaan (*belief*), nilai (*value*), dan praktek (*practice*). Pengetahuan tradisional ini dalam banyak kasus dituturkan secara lisan. Beberapa diantaranya diekspresikan dalam bentuk cerita, legenda, foksor, ritual, lagu dan bahkan hukum. Disebut *indigenous*, karena sebagai pengetahuan tradisional yang relatif asli dan berasal

dari masyarakat setempat (Sartini, 2009). Faktor konteks menjadi hal yang penting untuk memahami pengetahuan yang berkembang di suatu daerah dengan memahami kondisi geografis, demografis, biologis, psikologis, maupun, akulturasi yang terjadi dari pengaruh budaya lain.

Sketsa Penelitian Berbasis Kearifan Lokal: Performansi dan Prestasi Sosial

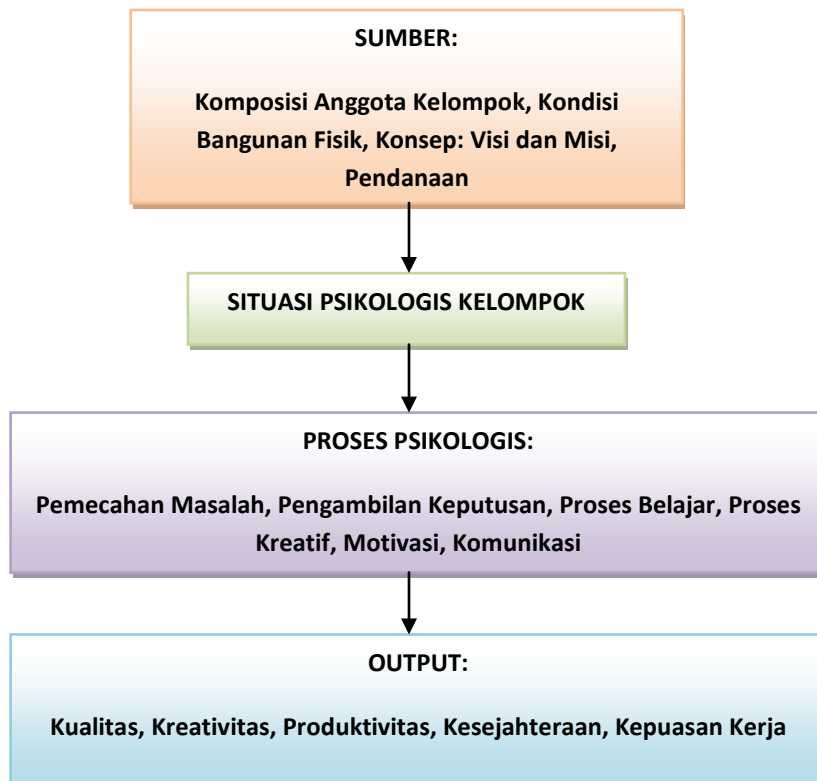
Penelitian psikologi sosial tentang pengaruh situasi psikologis kelompok terhadap performansi pengambilan keputusan pernah dilakukan berdasarkan inspirasi konsep pengetahuan kearifan lokal-indigenous di Pulau Jawa, tepatnya di wilayah Karesidenan Surakarta, Jawa Tengah (Moordiningsih, 2009). Sebuah konsep yang diperoleh dari hasil wawancara tentang menjadi jernih atau bening ketika mengambil keputusan. Pengetahuan indigenous itu adalah “Mendapatkan ikannya,tanpa menjadikan keruh airnya” (*Entuk iwake, ora buthek banyune*). Air merupakan simbolisasi dari kelompok sosial, karena dalam reaksi kimia air tidak lagi dijelaskan sebagai unsur hidrogen dan oksigen yang berdiri sendiri, namun sebagai kesatuan dari kedua unsur tersebut. Air dalam fenomena sosial memiliki kemiripan dan dapat dimaknai sebagai satu kelompok sosial, yang tidak lagi menjelaskan karakteristik individu per individu, namun lebih pada identitas sosial yang dimiliki kelompok tersebut dan sinergi yang dilakukan antar individu. Reaksi sinergi seperti sinergi air inilah yang dapat membuat kelompok kecil menjadi media pengambilan keputusan kelompok yang kuat (Harris & Sherblom, 1999).

Berpijak dari konsep Indigenous tersebut, konsep tentang “Mendapatkan ikannya” (*entuk iwake*) merupakan simbolisasi yang bermakna mencapai hasil yang dituju, mendapatkan sesuatu yang diharapkan atau mencapai performansi yang baik. Kelompok sosial diharapkan dapat mencapai tujuan kelompok, performansi sosial terbaiknya tanpa menjadikan keruh airnya (*ora buthek banyune*). Pencapaian performansi kelompok ini berarti mempersyaratkan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dan berusaha. Lingkungan yang kondusif ditemukan memiliki padanan atau kesamaan makna dan istilah dalam ilmu psikologi dengan iklim psikologis atau situasi psikologis (*psychological climate*).

Iklim psikologis yang semula merupakan milik kognisi dan persepsi individu, diluaskan melalui proses interaksi sosial, komunikasi dan pertukaran dengan individu yang lain dalam keanggotaan kelompok atau organisasi, berubah menjadi sebuah fenomena kolektif pada level yang lebih tinggi (Kozlowski & Klein, 2000), seperti halnya situasi psikologis kelompok. Situasi

psikologis kelompok, situasi psikologis kolektif, situasi psikologis organisasi maupun budaya organisasi semuanya merupakan konstruk pada level kelompok yang diukur dengan mengumpulkan persepsi-persepsi situasi psikologis individu. Situasi psikologis kelompok merupakan kumpulan individu-individu yang saling berbagi tentang kesamaan persepsi terhadap situasi lingkungan (Joyce & Slocum, 1984; Parker, dkk., 2003).

Peran situasi psikologis sebagai variabel antara ini juga didasarkan pada kesimpulan Ekvall (1996) yang menyatakan bahwa situasi psikologis kelompok memiliki kekuatan untuk mempengaruhi proses organisasi seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, pengendalian dan berbagai proses seperti pembelajaran, proses kreatif, motivasi dan komitmen. Perspektif dari studi yang dilakukan Ekvall (1991) menjadi dasar kuat bahwa situasi psikologis merupakan variabel antara yang berpengaruh pada perilaku-perilaku dalam suatu organisasi. Studi Ekvall (1991) dapat dicermati pada Gambar 1. yang menggambarkan sebuah model yang kompleks tentang interaksi peran situasi psikologis kelompok yang berpengaruh pada perilaku.



Gambar 1. Model Situasi Psikologis sebagai Variabel Antara

Dimensi-dimensi situasi psikologis kelompok berdasarkan hasil studi James dan James (1989), Koys dan De Cotiis (1991) dan hasil analisis faktor Odden dan Sias (1997) adalah: (1) kepedulian supervisor; (2) kohesi; (3) otonomi; dan (4) tekanan. Keempat dimensi situasi psikologis kelompok ini selanjutnya diuraikan di bawah ini:

1. Kepedulian Supervisor

Dimensi kepedulian supervisor terdiri atas kepercayaan, dukungan, penghargaan dan keadilan yang diberikan oleh supervisor kepada anggota kelompok, dan kepedulian ini juga dilakukan diantara anggota kelompok. Dimensi kepedulian supervisor tersebut menurut Koys dan De Cotiis (1991) sering menjadi karakteristik hubungan superior dan sub-ordinat, yaitu hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

2. Kohesi

Berdasarkan deskripsi klasik, kohesi kelompok diartikan sebagai keinginan seseorang untuk memiliki kelekatan dalam kebersamaan atau kumpulan ketertarikan antar anggota kelompok (Brown, 2000). Pada beberapa penelitian, istilah kohesi mengacu pada ketertarikan pada kelompok, semangat kelompok, ikatan pada ketertarikan interpersonal, ikatan emosional, perasaan memiliki bersama, rasa kelekatan bersama, dan perasaan ke-kita-an.

3. Otonomi

Otonomi mengijinkan kebebasan bagi anggota kelompok untuk melakukan tugas mereka sesuai tanggungjawab masing-masing (Stephenson & House, 1971; Strutton & Pelton, 1994) Anggota kelompok bekerja dalam keadaan otonom berlawanan dengan keadaan yang berorientasi penuh kendali. Lingkungan yang tercipta adalah lingkungan yang menumbuhkan sikap saling percaya dan anggota kelompok tidak merasa terasingkan dari supervisor atau manajer (Deci & Ryan, 1987).

4. Tekanan

Tekanan ini berkaitan dengan persepsi tentang waktu yang diminta dalam penyelesaian tugas dan harapan tentang sebuah performansi (Odden & Sias, 1997). Tekanan dimaknai sebagai level hambatan yang berlebihan dari sisi eksternal Tekanan bisa pula dipandang sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan pekerjaan profesi, di luar kelaziman. Ketika tekanan ini disajikan maka kesempatan individu untuk menunjukkan dirinya menjadi terbatas (Strutton, Chowdury, & Pelton, 1997).

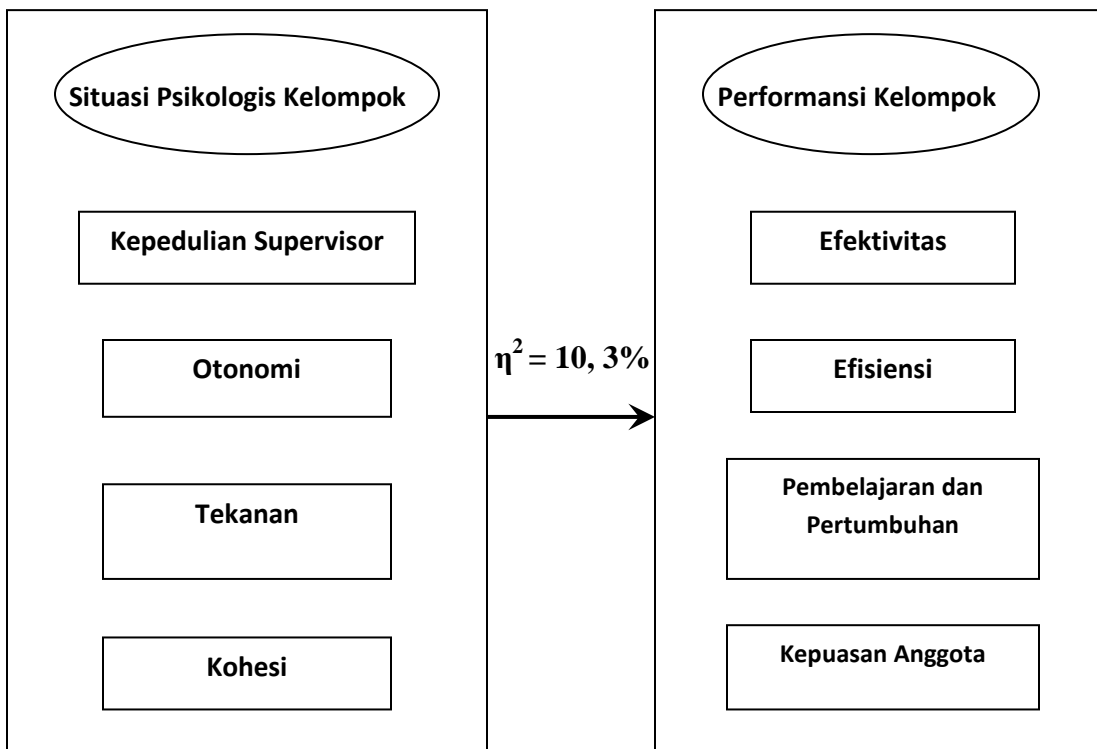
Penelitian dilakukan dengan metode eksperimen, memanipulasi variabel kepedulian supervisor, otonomi dan tekanan, serta mengontrol variabel kohesi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh situasi psikologis kelompok terhadap performansi kelompok dapat dilihat pada Tabel 1. dan Gambar 2.

Tabel.1. Analisis Varian Multivariat 3 Jalur Situasi Psikologis Kelompok

Pengaruh	F	η^2	p
Intersep	9,033	0,997	<0,001
Kepedulian Supervisor (K)	15,771**	0,367	<0,001
Otonomi (O)	2,059	0,070	0,091
Tekanan (T)	1,639	0,057	0,170
K x O	1,935	0,066	0,110
K x T	1,224	0,043	0,305
O x T	1,854	0,064	0,124
K x O x T	3,126*	0,103	0,018

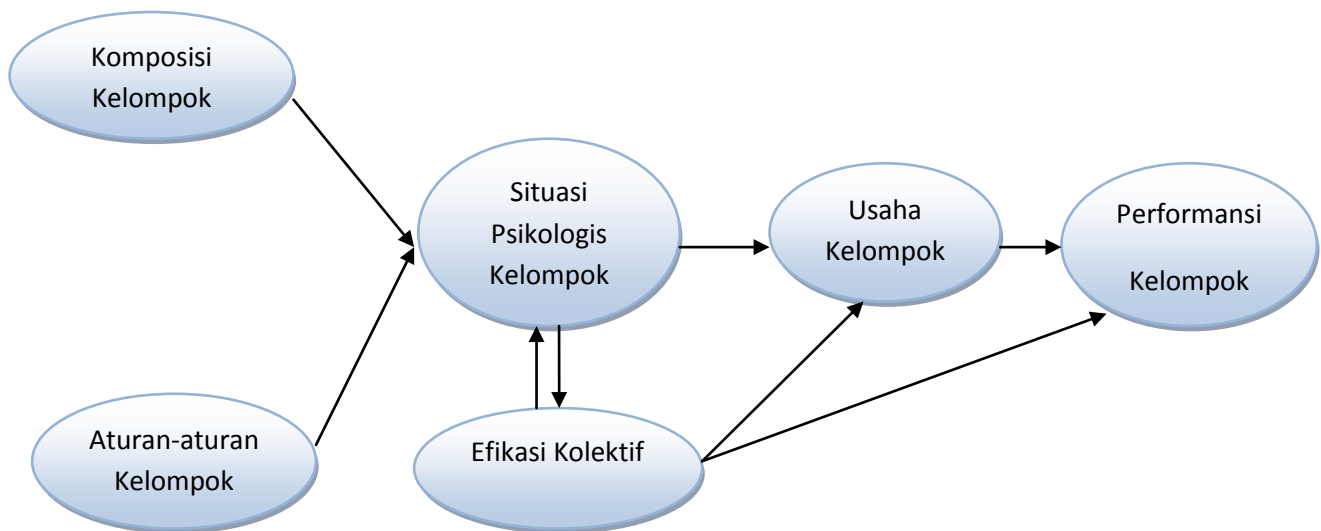
*p < 0,05 **p < 0,01

Gambar 2. menjelaskan model sederhana bahwa pengaruh interaksi situasi psikologis kelompok berpengaruh terhadap performansi kelompok sebesar 10,3 %.



Gambar. 2. Model Pengaruh Situasi Psikologis Kelompok Terhadap Performansi Kelompok

Hasil penelitian memberikan pemahaman bahwa situasi psikologis kelompok yang mewakili lingkungan eksternal kelompok hanya dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap performansi kelompok sebesar 10,3%. Kepedulian supervisor memberikan peran penting dalam menentukan situasi psikologis yang timbul dalam kelompok, khususnya untuk mencapai performansi kelompok. Hasil telaah review literatur-literatur psikologi selanjutnya dan pemahaman data statistik memberikan gambaran bahwa pencapaian performansi kelompok tidak semata-mata dipengaruhi oleh situasi psikologis kelompok (lingkungan eksternal kelompok). Hasil yang dicapai oleh kelompok lebih ditentukan oleh keyakinan, pandangan anggota kelompok terhadap tugas dan level motivasi anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas (Stasser & Birchmeier, 2003). Performansi kelompok juga dapat dijelaskan oleh keyakinan kolektif (*collective efficacy*) yang dimiliki anggota kelompok untuk mencapai sukses (Tasa & Whyte, 2005), usaha-usaha yang dilakukan kelompok (*group effort*) seperti intensitas kerja anggota kelompok dan komitmen waktu (Brown & Leigh, 1996), komposisi kelompok yang menjelaskan tentang peran masing-masing anggota kelompok sesuai dengan kompetensi dan kelebihan yang dimiliki untuk berkolaborasi bersama kelompok, serta aturan-aturan (*group rules*) yang dimiliki dan disepakati kelompok (Postmes, Spears & Cihangir, 2001). Model teoritis pengembangan dari model eksperimen sederhana pengaruh situasi psikologis kelompok terhadap performansi kelompok dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Model teoritis Performansi Kelompok sebagai wujud Prestasi Sosial Kelompok

Optimisme dan Efikasi Kolektif: Psikologi Positif

Berpijak dari kearifan lokal, bukti empiris dan telaah literatur yang dilakukan, maka diperlukan keyakinan yang kuat akan keberhasilan kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas dan harapan bahwa sesuatu yang baik akan terjadi. Keyakinan untuk mencapai prestasi sosial kelompok sebagai perwujudan dari performansi kelompok. Keyakinan kolektif dan optimisme untuk mencapai prestasi sosial bersama.

Optimisme dalam kajian psikologi positif secara umum merefleksikan sebuah harapan bahwa sesuatu yang baik akan terjadi. Meskipun tampaknya saling berkaitan, optimisme sebaiknya dibedakan dengan variabel psikologis yang lain seperti kendali internal maupun harga diri. Optimisme juga diperlukan dalam upaya untuk memberikan kemajuan yang berarti bagi perkembangan psikologi di Indonesia pada khususnya, maupun lebih luas dalam peran sumbangsih psikologi di Indonesia bagi bangsa, negara maupun dunia.

Keseimbangan keberadaan sikap optimisme dan pesimisme telah dihadirkan dan ditemukan pada agama-agama besar di dunia sehingga menyajikan potensi sebuah refleksi kebenaran yang mendasar (Keller, 2000; Miller & Lovinger, 2000; Richards & Bergin, 1997). Pandangan tentang sikap optimisme dapat ditemukan pada agama Budha, Kristen, Yahudi, Konfusius dan Islam.

Optimisme dalam berbagai perspektif psikologi antara lain dijelaskan melalui dua model konseptual, diantaranya:

1) Model Nilai-Harapan tentang Motivasi (*Expectancy-Value Models of Motivation*).

Model ini menjelaskan bahwa motivasi dimulai dengan asumsi bahwa perilaku diorganisasikan untuk mencapai tujuan-tujuan. Tujuan menyediakan elemen nilai pada pendekatan nilai dan harapan. Tujuan adalah kualitas-kualitas dimana seseorang menilai sebagai sesuatu yang diinginkan atau tidak diinginkan. Orang kemudian mencoba untuk menyesuaikan perilaku untuk menilai segala sesuatu sebagai hal yang diinginkan dan menjaga jarak dari nilai-nilai yang tidak sesuai. Hal ini menunjukkan arti penting elemen nilai pada motivasi seseorang sebagai penghormatan terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Konsep kedua adalah tentang harapan, perasaan tentang keyakinan atau keraguan dalam pencapaian tujuan. Jika seseorang merasa kurang yakin, maka yang terjadi

adalah tidak adanya tindakan atau usaha yang dilakukan. Ketika orang memiliki keyakinan terhadap hasil yang akan dicapai maka usaha-usaha akan terus dilakukan meskipun menghadapi berbagai tantangan (Carver & Scheier, 2002).

2) Teori Harapan (*Hope Theory*)

Snyder dan koleganya (Snyder, Harris, dkk., 1991; Snyder & Irving, dkk., 1991) mengkonsepkan harapan sebagai sebuah rangkaian kognitif yang ditujukan untuk pencapaian tujuan. Harapan secara formal didefinisikan sebagai sebuah motivasi positif yang didasarkan pada perasaan interaktif tentang kesuksesan (a) agensi yaitu energi yang ditujukan pada pencapaian tujuan, dan (b) jalur tempuh yaitu perencanaan dalam menemukan atau mencapai tujuan (Snyder, Irving, dkk., 1991). Komponen agensi adalah sebuah analogi dengan sebuah harapan keyakinan (*efficacy expectancy*), sebuah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk memulai dengan sukses, dan menjaga usaha-usaha untuk mencapai tujuan.

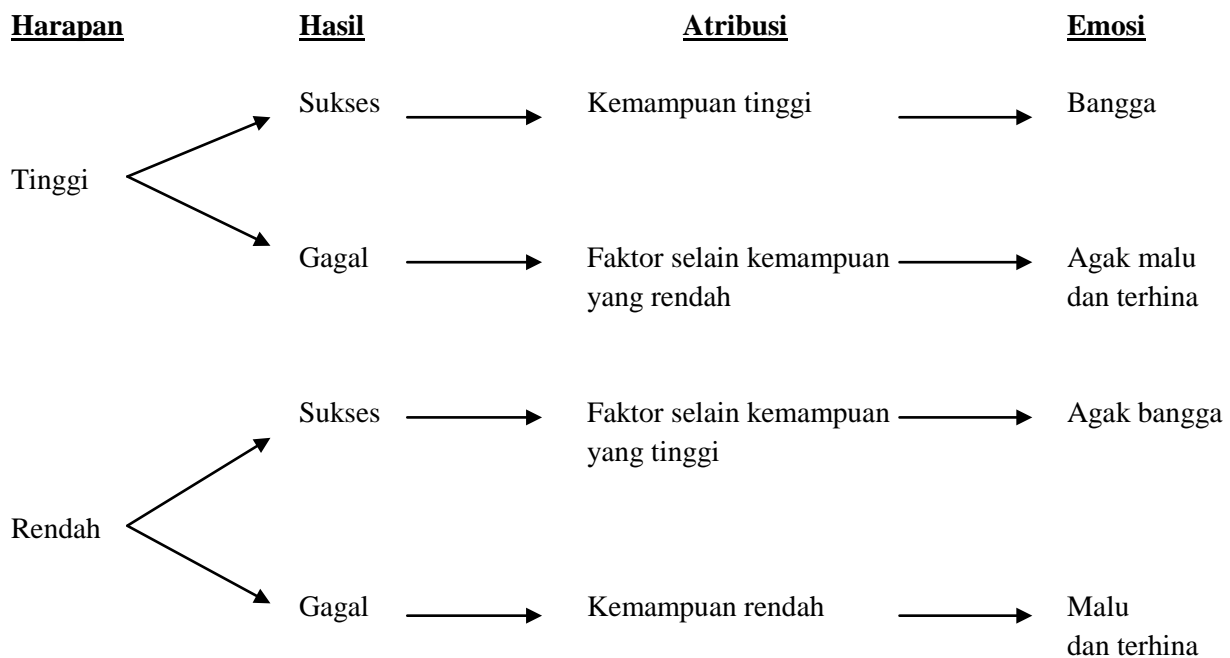
Untuk memahami perbedaan dan persamaan antara optimisme dan harapan (*hope*), adalah dengan mencermati pada penekanan masing-masing komponen. Model optimisme menekankan pada agensi yaitu harapan-harapan yang dimiliki untuk mencapai tujuan, sementara model harapan menekankan dan menambahkan pada komponen jalur tempuh pemikiran untuk menuju tujuan.

Optimisme dalam pencapaian sebuah prestasi memegang peranan penting. Ketika seseorang maupun sekelompok orang memiliki optimisme bahwa sesuatu hal yang baik akan terjadi maka prestasi sosial pun akan terengkuh. Adapun ciri-ciri sikap optimisme adalah kesungguhan untuk mencari informasi (*information seeking*), secara aktif beradaptasi dengan masalah dan mampu melakukan perencanaan (*active coping and planning*), kerangka berfikir dan bertindak yang positif (*positive reframing*), mencari peluang-peluang yang dapat memberikan keuntungan (*seeking benefit*), kemampuan untuk menggunakan humor (*use of humor*), dan kesiediaan untuk menerima, adaptif terhadap perubahan-perubahan baru (*acceptance*).

Optimisme dalam pencapaian prestasi memegang peranan penting. Ketika seseorang menghadapi tugas yang berkaitan prestasi, mereka memiliki ide-ide untuk menampilkan performansi. Beberapa orang bersikap optimis, mereka memiliki keyakinan dalam kemampuan

mereka dan berharap dapat melakukan dengan baik. Sementara beberapa orang yang lain bersikap tidak yakin, mereka ragu-ragu dengan kemampuan yang dimiliki dan merasa takut dengan keburukan-keburukan yang akan dihadapi. Meskipun pesimisme dapat memiliki konsekuensi yang positif pada beberapa kondisi (Cantor & Norem, 1989; Norem & Cantor, 1986), namun optimisme terlihat lebih menguntungkan. Orang yang memiliki keyakinan positif tentang kemampuan yang dimiliki secara umum menilai lebih baik daripada orang yang pesimis.

Reaksi emosi yang terjadi pada orang-orang yang bersikap optimis maupun pesimis, menyikapi keberhasilan dan kegagalan, dapat dilihat pada Gambar 4. berikut:



Gambar 4. Harapan dan Atribusi Berinteraksi Mempengaruhi Emosi

Selain sikap optimis, efikasi kolektif juga berperan penting dalam berusaha mencapai tujuan bersama. Persepsi tentang efikasi mengacu bukan pada kapabilitas aktual, namun kepada keyakinan anggota kelompok tentang kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan sukses. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi kolektif sebagai:

“A group’s belief in their conjoint capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given levels of attainments”

Efikasi kolektif ini dapat berasal dari 4 sumber penting yaitu pengalaman terdahulu, keterbukaan terhadap pengalaman baru, persuasi verbal dan keadaan afektif maupun fisiologis yang dialami. Efikasi Kolektif juga muncul melalui interaksi kelompok, dan terbentuk ketika anggota kelompok meminta, menyimpan, memanipulasi dan saling bertukar informasi satu sama lain maupun tentang tugas-tugas, konteks, proses dan pengalaman-pengalaman sebelumnya (Gibson, 1999).

Untuk menumbuhkan rasa bangga dengan kekayaan intelektual, emosional dan spiritual berwujud kearifan lokal yang dimiliki bangsa di Indonesia khususnya maupun di benua Asia pada umumnya, maka sudah sepatutnya optimisme dan efikasi kolektif dihadirkan di kalangan ilmuwan maupun profesi Psikologi. Optimisme tentang pengembangan ilmu pengetahuan dengan berbasis pada pemahaman konteks masyarakat lokal.

Psikologi Indigenous: Mengapa dan Bagaimana?

Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan untuk mengiringi optimisme dalam pengetahuan adalah jalur tempuh yang hendak digunakan untuk mencapai tujuan. Pendekatan psikologi indigenous memberikan alternatif pendekatan dalam memahami manusia dengan mengambil fokus pada studi tentang perilaku (pemikiran) manusia yang asli, tidak berasal dari daerah yang lain dan di desain untuk orang-orang di daerah tersebut (Kim & Berry, 1993).

Mengapa pendekatan psikologi Indigenous dapat dipakai sebagai pilihan pendekatan atau jalur tempuh untuk mencapai tujuan pengembangan ilmu? Pertanyaan ini dapat dijelaskan dari sisi enam asumsi dasar pendekatan psikologi indigenous:

Pertama, pendekatan psikologi indigenous menekankan pemahaman yang berakar pada konteks ekologi, filosofi, politik, dan historis. Pendekatan psikologi indigenous berusaha mendokumentasikan, mengelola dan menginterpretasi pemahaman manusia tentang diri dan dunia mereka sendiri. Pendekatan ini menekankan penggunaan taksonomi natural sebagai unit analisis.

Kedua, pendekatan psikologi indigenous bukanlah mempelajari orang yang eksotik di tempat yang jauh. Psikologi indigenous mengakui kebutuhan masing-masing budaya untuk membangun pemahaman indigenous yang dimiliki masing-masing.

Ketiga, pada suatu masyarakat terdapat perspektif yang beraneka ragam dan belum diketahui oleh semua kelompok. Keanekaragaman budaya pada masyarakat dapat memunculkan penjelasan dan interpretasi yang berbeda.

Keempat, penerimaan terhadap pendekatan psikologi indigenous tidak menghalangi penggunaan suatu metode yang lain. Pendekatan psikologi indigenous adalah bagian dari tradisi ilmiah dan aspek terpenting dari upaya ilmiah adalah penemuan metode yang tepat untuk mengkaji fenomena. Ilmuwan tidak boleh terpaku hanya pada penggunaan satu metode saja. Penggunaan metode yang beragam direkomendasikan untuk meningkatkan keyakinan diri peneliti bahwa hasil penelitian adalah valid dan bukan sebuah artifak dari metode riset. Hasil penelitian dari beragam metode yang terintegrasi dapat menyajikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena psikologis.

Kelima, seseorang tidak dapat berasumsi bahwa suatu perspektif adalah superior terhadap yang lain. Asumsi bahwa seseorang yang lahirkan dan dibesarkan dalam suatu budaya tentu mengerti budayanya sendiri, tidaklah selalu benar. Seseorang bisa saja terikat dengan budayanya sekaligus justru tidak faham atau buta dengan pengaruh budayanya sendiri. Perbandingan antar pengetahuan indigenous dengan budaya-budaya lain akan menjadi cermin bagi seseorang dalam memahami budayanya sendiri.

Keenam, sebagaimana tradisi ilmiah yang lain, salah satu tujuan pendekatan psikologi indigenous adalah menemukan fakta-fakta, prinsip-prinsip dan hukum yang universal. Tidak bersikap apriori terhadap keberadaan psikologi yang universal. Psikologi indigenous sebaiknya juga dapat diverifikasi baik secara teoritis maupun empiris. Proses penemuan dalam pendekatan psikologi indigenous berbeda dengan psikologi pada umumnya secara kualitatif. Pada pendekatan psikologi indigenous, individu, sosial, budaya dan perubahan-perubahan temporal disertakan dalam desain riset dan bukan dieliminasi ataupun dikontrol. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan penelitian, pengkajian antar budaya dan konsep-konsep indigenous.

Pendekatan psikologi indigenous memeriksa individu dan kelompok berinteraksi pada konteks mereka sendiri. Informasi yang tersedia digunakan sebagai alat untuk menemukan kesamaan psikologis. Langkah selanjutnya adalah menjelaskan sebab-sebab di balik fenomena psikologis yang diamati. Langkah ketiga adalah membandingkan hasil yang diperoleh dengan konteks yang berbeda untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Kim & Berry, 1993).

Enriquez (1993) mengidentifikasi dua tipe psikologi indigenous, yaitu proses indigenisasi dari dalam (*indigenization from within*) dan dari luar (*indigenization from without*). Pada proses indigenisasi dari dalam, teori, konsep dan metode dikembangkan secara internal dan informasi indigenous dipertimbangkan sebagai sumber utama pengetahuan. Pendekatan psikologi indigenous yang dilakukan Kim dan koleganya (Kim, 1999; Kim & Berry, 1993; Kim, Park, & Park, 1999) merupakan contoh proses indigenisasi dari dalam. Proses indigenisasi dari luar menyajikan modifikasi maupun perluasan dari teori-teori psikologi yang telah ada, pendekatan psikologi indigenous melakukan sebuah perubahan dalam paradigam ilmiah, perubahan transformatif dimana teori-teori, konsep dan metode dikembangkan dari dalam, menggunakan pendekatan bottom-up (Kim, Park & Park, 2000).

Kelebihan utama dalam pendekatan indigenous secara garis besar dapat dikemukakan bahwa pendekatan psikologi indigenous: 1) berusaha kuat untuk memahami manusia (fikiran, perasaan dan perilaku) dengan konteks yang melingkupi; 2) dapat diaplikasikan secara kontekstual terhadap komunitas masyarakat karena memiliki kesesuaian yang bersumber dari pemahaman kontekstual, serta meminimalkan penerapan konsep karena bias budaya; 3) dapat memahami diri manusia sendiri, 4) unit analisis penelitian sesuai dengan budaya yang dikaji. Sedangkan sisi keterbatasan pendekatan ini adalah memerlukan waktu yang cukup lama untuk memahami manusia dan konteksnya, sehingga memerlukan optimisme, keyakinan bersama, kesungguhan berusaha, kesiediaan bekerjasama, kesabaran dan ketekunan menjalani proses.

Penutup

Optimisme dan keyakinan kolektif perlu ditumbuhkan bersama-sama sebagai anak bangsa untuk mengelola beraneka ragam kearifan lokal yang tumbuh subur di bumi nusantara Indonesia. Pengelolaan kearifan lokal ini, selain memerlukan optimisme dan keyakinan anggota kelompok, juga memerlukan kepedulian pemimpin-pemimpin kelompok sosial untuk mengelola dan berkolaborasi bersama mencapai prestasi sosial bangsa. Termasuk didalamnya kelompok sosial ilmuwan dan profesi psikologi di Indonesia.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengelola dan mengkrystalkan kearifan-kearifan lokal adalah dengan pendekatan psikologi indigenous. Pendekatan psikologi indigenous ditujukan untuk memahami, melayani dan membantu pemecahan masalah-masalah yang

dihadapi masyarakat lokal. Pendekatan ini bukanlah pendekatan yang sangat berbeda dan menentang pendekatan-pendekatan yang pernah ada sebelumnya di dunia psikologi. Pendekatan ini menggunakan metode penelitian empiris yang melakukan sinergi antara kualitatif dan kuantitatif, berdasar pada pemahaman penuh terhadap perilaku masyarakat lokal. Pendekatan psikologi indigenous ini banyak berkembang di negara-negara pada belahan benua Asia.

Sinergi dalam mengkristalkan dan merangkai kearifan lokal dengan metode penelitian empiris-sistematis, membawa optimisme kuat untuk membawa dan mengkomunikasikan hasil-hasil kajian psikologi indigenous di forum-forum internasional, mengakomodir ketertarikan bangsa dan dunia lain untuk mempelajari perilaku bangsa Indonesia dan bangsa-bangsa lain di benua Asia. Membawa semangat sumpah Palapa mahapatih Gadjah Mada untuk mempersatukan nusantara, berjaya dan terhormat di kancah dunia.

Referensi

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Brown, R. (2000). *Group processes*. Oxford: Blackwell Publishing
- Brown, S. P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Cantor, N., & Norem, J.K. (1989). Defensive pessimism and stress and coping. *Social Cognition*, 7, 92-112.
- Carver, C. S., & Scheier, M.F. (2002). Optimism, pessimism, and self-regulation. In Chang, E. (Ed). *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington: American psychological Association, 31-52.
- Deci, E. L & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control behavior. *The Journal of Marketing*, 56, 38-64.
- Enriquez, V. G. (1993). Developing a Filipino Psychology. In U.Kim & J.W.Berry (Eds) *Indigenous psychologies: research and experience in cultural* (pp. 152-169) NewburyPark, CA: Sage.
- Ekval, G. (1991). The organizational culture of idea management: A creative climate for the management of ideas. In J. Henry D. Walker (Eds), *Managing innovations*. Newbury Park: Sage Publications, 73-79.
- Ekval, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.

- Gibson, C. B. (1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures. *Academy of Management Journal*, 42, 138-152.
- Harris, T.E. & Sherblom, J.C. (1999). *Small group and team communication*. Boston: Allyn and Bacon.
- James, L. A. & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739-751.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining climate in organizations. *Academy of Management Journal*, 27, 721-742.
- Keller, R. R. (2000). Religious diversity in North America. In P. S. Richards & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and religious diversity* (pp.27-55). Washington, DC: American Psychologist Association.
- Kim, U. (1999) After the "crisis" in social psychology: The development of the transactional model of science. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 1-19.
- Kim, U. & Berry, J. W. (1993). *Indigenous psychologies: Research and experience in cultural context*. Newbury Park: Sage Publications.
- Kim, U., Park, Y.S., & Park, D.H. (1999). The Korean indigenous psychology approach: Theoretical considerations and empirical applications. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 55-73.
- Kim, U., Park, Y.S., & Park, D.H. (2000). The challenge of cross-cultural psychology: The role of the indigenous psychologies. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31, 63-75.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285.
- Kozlowsky, S. W. J & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, (4), 546-551.
- Miller, L., & Lovinger, R.J. (2000). Psychotherapy with conservative and reform Jews. In P.S. Richards & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and religious diversity* (pp.259-286). Washington, DC: American Psychological Association.
- Moordiningsih (2009). Pengaruh situasi psikologis kelompok terhadap performansi pengambilan keputusan. *Disertasi*. Tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Norem, J.K., & Cantor, N., (1986). Anticipatory and post hoc cushioning strategies: Optimism and defensive pessimism in risky situations. *Cognitive Therapy and Research*, 10-347-363.

- Odden, C. M & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly*, 45, (3) 153-166.
- Parker, C. P., Baltes, B. B. Young, S. A, Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H.A & Roberts, J.E. (2003). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, (4), 389-416.
- Postmes, T., Spears, R & Cihangir, S (2001). Quality of Decision Making and Group Norms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 80, 918-930.
- Richards, P. S., & Bergin, A. E. (1997). *A spiritual strategy for counseling and psychotherapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sartini (2009). *Mutiara kearifan lokal nusantara*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran S. A., Irving, L.M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J.R (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305), Elmsord, NY: Pergamon Press.
- Stasser, G. & Birchmeier, Z. (2003). Group creativity and collective choice. In Paulus, P. B & Nijstad, B. A. (Ed.) *Group creativity: Innovation through collaboration*. Madison Avenue: Oxford University Press.
- Stephenson, R. R., & House, R. G. (1971). A perspective on franchising: The design of an effective relationship. *Business Horizons*, 14, 35-42.
- Strutton, D., Chowdhury, J & Pelton, L. E. (1997). The progressive impact of psychological climate: A prognosis of health care providers subjective powerlessness in reform legislation. *Health Marketing Quarterly*, 14 (4), 3-26.
- Strutton, D & Pelton, L. E. (1994). The relationship between psychological climate in sales organizations and sales manager-salesperson solidarity. *Mark-Mid Atlantic Journal of Business*, 30 (2), 153-175.
- Tasa, K. & Whyte, G. (2005). Collective efficacy and vigilant problem solving in group decision making: A non-linear model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96, 119-129.