

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konseling Lintas Budaya

1. Pengertian Konseling

Konseling pada dasarnya merupakan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh konselor kepada konseli dengan tujuan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekaligus mengembangkan pemahaman diri dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Prayitno, konseling bertujuan agar konseli mampu memahami dirinya serta lingkungannya sehingga dapat mencapai kondisi hidup yang lebih membahagiakan, sejahtera, nyaman, dan efektif. Proses ini biasanya berlangsung melalui wawancara konseling, di mana konselor berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya membantu mencari jalan keluar dari masalah, tetapi juga mendorong konseli untuk menemukan solusi terbaik berdasarkan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, konseling bukan hanya sekadar upaya pemecahan masalah, melainkan juga sarana pengembangan diri yang mengarahkan konseli menuju kemandirian dalam menghadapi persoalan hidupnya.¹

2. Pengertian Konseling Lintas Budaya

Konseling lintas budaya adalah bentuk konseling yang dilakukan untuk memahami konseli dengan latar belakang dan karakteristik yang berbeda. Kesadaran budaya penting dimiliki oleh konselor agar proses konseling dapat disesuaikan dengan

¹ Aina Alfira, Syaifullah Nur, *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*, Jurnal J-BKPI, (2022) 02.02. hal 74

kondisi konseli yang berasal dari budaya beragam. Pemahaman terhadap perbedaan individu ini membantu mengurangi jarak antara konselor dan konseli yang berbeda budaya, sehingga menjadikan konseling lintas budaya penting untuk dilaksanakan.² Menghargai perbedaan merupakan sikap penting yang perlu dikembangkan untuk mendukung terwujudnya konseling lintas budaya. Sikap ini membantu konselor memahami dan menerima keberagaman latar belakang konseli, sehingga proses konseling dapat berjalan efektif dan saling menghormati.³

Konseling lintas budaya dilakukan dengan tujuan mendukung pengembangan diri konseli serta membantu menyelesaikan masalah yang dihadapinya melalui pendekatan yang mempertimbangkan latar belakang budayanya.⁴

Konseling lintas budaya ini juga termasuk proses konseling yang terjadi antara dua atau lebih individu dengan latar belakang berbeda, baik dari segi nilai, gaya hidup, maupun pengalaman budaya. Perbedaan tersebut memengaruhi cara pandang, pola komunikasi, serta pendekatan yang digunakan dalam interaksi konseling. Oleh karena itu, layanan bimbingan dan konseling perlu menyesuaikan diri agar tetap efektif dalam menghadapi keragaman budaya tersebut.⁵ Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan konselor dalam proses konseling

² I Gst. Agung Diah Rusdayanti , Ni Ketut Suarni , I Ketut Dharsana, *Konseling Lintas Budaya dalam Pendidikan dengan Teknik Cognitive Restructuring Untuk Mengurangi Distorsi Kognitif Siswa*, Jurnal Bimbingan dan Konseling., (2024) 8.3 hal 1328

³ Rosmala Dewi, Hendra Harmi, Fadila, *Pelaksanaan Konseling Lintas Budaya Dalam Mengatasi Masalah Multikultural Siswa di Sekolah Studi Eksperimen di SMK Negeri 5 Kepahiang*, Jurnal Literasiologi, (2024) 11.1 hal 4

⁴ I Gst. Agung Diah Rusdayanti , Ni Ketut Suarni , I Ketut Dharsana, *Konseling Lintas Budaya dalam Pendidikan dengan Teknik Cognitive Restructuring Untuk Mengurangi Distorsi Kognitif Siswa*, Jurnal Bimbingan dan Konseling., (2024) 8.3 hal 1328

⁵ Anton Widodo, Andi Rahmad, Evy Septiana Rachman, Ida Ayu Putu Anggie Sinthiya, *Konsep Konseling Lintas Budaya*, Jurnal Bimbingan Konseling Islam, (2022) 4.2 hal 273

adalah faktor budaya, karena budaya memiliki peran besar dalam membentuk perilaku individu. Oleh sebab itu, konseling perlu dilaksanakan dengan memperhatikan latar budaya klien agar pemecahan masalah yang dilakukan menjadi lebih tepat dan efektif.

Faktor budaya yang dimaksud mencakup nilai-nilai agama, bahasa, jenis kelamin, suku, etnis, serta aspek lain yang terkait. Praktik konseling yang menekankan sensitivitas terhadap keragaman budaya inilah yang dikenal sebagai konseling lintas budaya. Konseling rentan terhadap bias budaya konselor, sehingga diperlukan kepekaan, bebas prasangka, apresiasi terhadap keragaman, serta keterampilan responsif agar layanan berjalan efektif.⁶ Konseling multikultural menuntut baik konselor maupun konseli untuk saling memahami latar belakang budaya masing-masing. Agar konseling multikultural dapat berjalan efektif, seorang konselor perlu memiliki karakteristik tertentu, seperti kesadaran budaya, pemahaman tentang prinsip dasar konseling, serta kemampuan menunjukkan empati terhadap perbedaan budaya. Keragaman budaya merupakan kenyataan hidup yang tidak dapat dipisahkan dari perilaku individu maupun aktivitas manusia, termasuk dalam praktik konseling. Oleh karena itu, aspek budaya harus menjadi pertimbangan penting dalam pelaksanaan konseling. Namun, pada praktiknya, kesadaran budaya dalam proses konseling masih sering kurang diperhatikan.⁷

⁶ Abdul Basit, Gusril Kenedi, Afnibar, Ulfatmi, *Konseling Lintas Budaya*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, (2023) 6.4 hal 4098

⁷ Abdul Basit, Gusril Kenedi, Afnibar, Ulfatmi, *Konseling Lintas Budaya*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, (2023) 6.4 hal 4099

B. Konsep Dasar Teori Kebutuhan Maslow

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri manusia, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan tertentu.⁸ Sebagaimana yang kita ketahui, perilaku manusia dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu. Sementara itu, perubahan perilaku adalah bidang psikologi yang mempelajari analisis dan perubahan perilaku manusia.⁹ Motivasi memiliki peran penting dalam aktivitas manusia karena mampu mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku seseorang agar tetap bersemangat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Sardiman menyatakan bahwa motivasi belajar merupakan keseluruhan kekuatan penggerak dalam diri individu yang memicu aktivitas belajar, memastikan keberlangsungan proses tersebut, dan memberikan arahan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.¹⁰

Menurut Hofstede dalam jurnal Chairun Nisa, budaya dapat dipahami sebagai suatu sistem program mental yang memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan bertindak individu dalam konteks tertentu. Program mental ini terbentuk melalui pengalaman dan interaksi sosial dalam masyarakat. Secara kolektif, pola-pola berpikir dan perilaku yang dimiliki oleh

⁸ Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, (2015) 1.1 hal 46

⁹ Lis Yulianti Syafrida Siregar, *Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku*, Jurnal Forum Pedagogik, (2020) 11.2 hal 82

¹⁰ Neni Elvira Z, Neviyarni, Herman Nirwana, *Studi Literatur: Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran*, Jurnal Literasi Pendidikan, (2023) 1.1 hal 353

sekelompok orang dalam suatu negara atau wilayah tertentu membentuk apa yang disebut dengan kebudayaan nasional.¹¹

Secara tidak langsung budaya juga di mempengaruhi motivasi seseorang. Ada hubungan yang sangat erat antara nilai-nilai budaya dan motivasi untuk hidup baik. Seseorang yang menginternalisasi nilai-nilai budaya dengan baik cenderung memiliki dorongan atau keinginan yang kuat untuk menjalani hidup dengan cara yang lebih baik.¹² Setiap orang memiliki kesadaran diri yang unik, yang memengaruhi pikiran, perasaan, ingatan, dan intensitasnya. Menurut Myers dalam jurnal Muhammad Nizar Hasan dkk, kesadaran diri yang memengaruhi pikiran seseorang akan tercermin dalam perilakunya terhadap lingkungan. Jika setiap individu menyadari pentingnya sikap sosial, mereka akan lebih mudah mengembangkan perilaku peduli serta rasa simpati dan empati yang tinggi.¹³

Menurut Hasibuan dalam jurnal Haji mustaqim dkk motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan semangat pada seseorang agar mereka mau berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan.¹⁴ Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor yang mendorong,

¹¹ Chairun Armia, *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede*, JAAI (2002) 6.1 Hal 106

¹² Khaesar, Riska Riani, *Hubungan Nilai-Nilai Budaya Dengan Motivasi Hidup Sehat Dilingkungan Sekolah*, Jurnal Bina Gogik, (2021) 8.1 hal 20

¹³ Muhammad Nizar Hasan, Faris Naufal Ali, Zulkipli Lessy, *SelfAwareness Dalam Perilaku Sosial Altruisme Di Era Sosial Media: Studi Jama'ah Masjid Al-Azhar Yogyakarta*, Jurnal Pendidikan dan Konseling, (2023) 5.2 hal 2042

¹⁴ Haji Mustaqim, Rudi Purba, *Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi*, Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang, (2022) 5.2 hal 3

mengarahkan, dan memperkuat tindakan manusia, agar mereka mau bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai hasil terbaik.¹⁵ Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama bagi individu untuk berusaha mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja mereka.¹⁶

Menurut Makmun dalam jurnal Iik Faiqotul Ulya untuk memahami motivasi, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai acuan. Indikator-indikator tersebut meliputi durasi waktu yang dihabiskan dalam suatu kegiatan, frekuensi atau seberapa sering kegiatan tersebut dilakukan, ketekunan atau konsistensi dalam menjalani kegiatan tersebut, serta pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Menurut Walgito dalam jurnal Hartono Adhi Mulya dkk, motivasi adalah suatu kondisi psikologis dalam diri individu yang berfungsi sebagai pendorong untuk melakukan tindakan atau berperilaku. Keadaan ini mendorong seseorang agar bertindak secara terarah dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.¹⁸

Menurut Wahjosumidjo dalam jurnal Euis Lisnawati dkk motivasi didefinisikan sebagai sebuah proses psikologis yang

¹⁵ Dita Chintia Pristiyanti, *Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya*, Jurnal Ilmu Manajemen (2016) 4.2 hal 173

¹⁶ Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, Rizki Mia Audina, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Syntax Transformation, 2.12, (2021), hal 1701

¹⁷ Iik Faiqotul Ulya, Riana Irawati, Maulana, *Peningkatan Kemampuan Koneksi Matematis Dan Motivasi Belajar Siswa Menggunakan Pendekatan Kontekstual*, Jurnal pena Ilmiah, 1.1, (2016) hal 124

¹⁸ Hantoro Adhi Mulya, Endang Sri Indrawati, *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Pertama Fakultas Psikologi Universitas Diponogoro Semarang*, Jurnal Empati, (2016) 5.2 hal 298

mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang, yang mendorongnya untuk bertindak. Proses psikologis ini muncul karena faktor internal, yang disebut motivasi intrinsik, atau faktor eksternal, yang disebut motivasi ekstrinsik.¹⁹ Menurut Sarwoto, motivasi merupakan proses pemberian dorongan (motif) kerja kepada individu dengan cara yang membuat mereka bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰ Abraham Maslow dalam jurnal Muhfizar menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang terus-menerus berubah, tidak statis, fluktuatif, dan memiliki sifat yang kompleks. Hal ini sebagian besar merupakan ciri khas yang dapat ditemukan dalam setiap aktivitas organisme.²¹

Menurut James O. Whittar dalam jurnal Lis Yulianti motivasi dalam konteks psikologi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau keadaan yang menggerakkan individu, memberi dorongan, atau mengaktifkan berbagai faktor dalam diri makhluk hidup untuk melakukan suatu tindakan. Tindakan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu yang muncul sebagai akibat dari adanya dorongan atau motivasi tersebut. Motivasi berfungsi sebagai pemicu yang mendorong individu untuk bertindak menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.²² Menurut Sardiman dalam jurnal Nur Farida

¹⁹ Euis Lisnawati, Heri Patandung, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi*, Jurnal Ekonomak, (2022) 8.1

²⁰ Heni Rohaeni, *Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ecodemia, (2016) 4.1 hal 39

²¹ Muhfizar, Andria Ningsih, Mohammad Rudiyanto dkk, *Pengantar Manajemen* (2021) Bandung Jawa Barat, CV. Media Sains Indonesia Hal 117

²² Lis Yulianti Syafrida Siregar, *Motivasi Sebagai Perubahan Sikap*, Jurnal Forum Paedagogik, 11,2 (2020) hal 82 (Mulya & Indrawati, 2016)

dkk, motivasi berasal dari kata "motif," yang berarti suatu dorongan atau usaha yang menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motif berfungsi sebagai kekuatan penggerak dari dalam diri untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mencapai suatu hasil.²³

Menurut Winardi dalam jurnal Winarto, motivasi adalah kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat berkembang baik secara mandiri maupun dengan pengaruh kekuatan internal maupun eksternal. Kekuatan ini, yang berkisar pada imbalan moneter dan non-moneter, dapat mempengaruhi hasil kerja secara positif atau negatif, tergantung pada kondisi yang dihadapi individu tersebut.²⁴ Menurut Ermaya Suradinata dalam jurnal Ambia B Boestam dkk, motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, baik berupa gerakan maupun ucapan. Sementara itu, motivasi juga dapat dipahami sebagai tindak lanjut dari motif, yaitu tindakan atau pergerakan yang berupa ucapan, perilaku, atau tindakan yang dilakukan seseorang dengan cara-cara tertentu.²⁵ Menurut M. Alisuf Sabri dalam jurnal Nur Farida, motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu.²⁶

Kesimpulan dari berbagai pendapat tentang motivasi adalah bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang

²³ Nur Farida, *Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran*, Education and Learning Journal, (2021)2.2 hal 119

²⁴ Winarto, *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, (2020) 3.2. hal 95

²⁵ Ambia B Boestam, *Motivasi Dan Kinerja Anggota Dalam Organisasi*, Jurnal Ilmu dan Budaya, (2018) 41.60 hal 7021

²⁶ Nur Farida, *Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran*, Education and Learning Journal, (2021)2.2 hal 119

ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi bisa bersumber dari faktor internal (motivasi intrinsik) maupun eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, ketekunan, dan konsistensi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja. Indikator motivasi meliputi durasi waktu, frekuensi, ketekunan, dan pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Secara keseluruhan, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

2. Aspek-Aspek Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam jurnal Anisyah Rahmadania, keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan “esteem” dan kebutuhan untuk aktualisasi diri:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan dasar manusia yang esensial untuk bertahan hidup, seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, serta kebutuhan biologis lainnya. Kebutuhan ini bersifat universal dan harus dipenuhi agar seseorang dapat hidup dengan normal.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, manusia mencari rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis. Ini mencakup perlindungan, privasi, jaminan finansial, serta perlakuan yang adil dan manusiawi.

c. Kebutuhan Akan Kasih Sayang dan Rasa Memiliki (*Belongingness and Love Needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan kasih sayang, hubungan emosional, dan rasa memiliki dalam komunitas. Pemenuhan kebutuhan ini memberi pengakuan dan penghargaan terhadap keberadaan individu.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Manusia menginginkan penghargaan, baik dari orang lain maupun diri sendiri. Penghargaan eksternal meliputi status dan reputasi, sementara penghargaan internal mencakup rasa percaya diri dan pencapaian pribadi yang tidak bergantung pada orang lain.

e. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan, di mana individu berusaha mengembangkan potensi terbaiknya dan mencapai kepuasan hidup yang lebih tinggi. Ini mencerminkan dorongan untuk menjadi versi terbaik dari diri sendiri.²⁷

Menurut Walgito dalam jurnal Novia Anggi Lestari, motivasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

²⁷ Anisyah Rahmadania, Hery Noer Aly, *Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu*, Jurnal Pendidikan dan Konseling, (2023) 5.4 hal 267-268

- a. Keadaan dorongan dalam diri organisme, yakni kesiapan untuk bertindak yang dipicu oleh kebutuhan, baik yang disebabkan oleh faktor lingkungan maupun kondisi mental seperti berpikir.
- b. Perilaku yang muncul dan memiliki arah tertentu, yang terjadi sebagai akibat dari dorongan dalam diri tersebut.
- c. Tujuan yang ingin dicapai, yaitu sasaran akhir dari perilaku yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.²⁸

Menurut Winardi dalam jurnal Nanang Setiawan dkk, ada tiga aspek motivasi yang mendorong tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan, motivasinya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan agar tujuan yang diinginkan tercapai.

- b. Kebutuhan

Seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika ia memiliki kebutuhan, seperti gaji atau kompensasi, yang mendorongnya untuk bekerja dengan baik.

- c. Rasa

aman

Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu karena adanya ketakutan akan konsekuensi jika tidak melakukannya, sehingga motivasi muncul dari keinginan untuk merasa aman.²⁹

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut teori Maslow dalam jurnal Dahmiri, terdapat lima faktor yang memengaruhi motivasi kerja individu, yaitu:

²⁸ Novita Anggi Lestari, *Hubungan Ekspentasi Terhadap Dosen Pembimbing Dengan Motivasi Menulis Skripsi*, Educational Psychology Journal, (2012) 1.1 hal 3

²⁹ Nanang Setiawan, *Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Riview Manajemen Sumberdaya Manusia, Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Polotik*, (2021) 1.3 hal 376

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, dan perlindungan fisik
- b. Kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup perlindungan dari ancaman, bahaya, serta konflik
- c. Kebutuhan sosial, yang berkaitan dengan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, seperti pengakuan, penghormatan, dan penghargaan
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mengembangkan kemampuan, potensi diri, serta untuk mengekspresikan pendapat.³⁰

Menurut Winardi dalam jurnal Fannidia Ifani Putri, motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal:

- a. Faktor internal meliputi kemampuan individu, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja, serta prestasi dan produktivitas.
- b. faktor eksternal mencakup kebijakan yang diterapkan, persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh individu, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap individu.³¹

³⁰ Dahmiri, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Soarolangun*, Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, (2015) 4.2 hal 60

³¹ Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*, Jurnal Administrasi Pendidikan, (2014) 2.1

Menurut Hasibuan dalam jurnal Dewi Ratnasari dkk, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yang dibagi menjadi dua kategori: faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup: Setiap individu memiliki kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yang mendorong mereka untuk melakukan berbagai aktivitas.
- b. Keinginan untuk memiliki: Dorongan untuk mendapatkan barang atau hal-hal yang diinginkan dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras.
- c. Keinginan untuk dihargai: Seseorang ingin diakui dan dihormati oleh orang lain untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi.
- d. Keinginan untuk diakui: Individu ingin mendapatkan pengakuan dari orang lain atas pencapaian atau kontribusinya.
- e. Keinginan untuk berkuasa: Dorongan untuk memiliki kontrol atau kekuasaan atas situasi atau orang lain.

2. Faktor Eksternal

- b. Kondisi lingkungan kerja: Faktor-faktor fisik di sekitar tempat kerja, seperti sarana dan prasarana yang ada, dapat mempengaruhi motivasi.
- c. Kompensasi yang memadai: Pendapatan atau imbalan yang diterima karyawan atas kerja mereka dapat menjadi pendorong motivasi.
- d. Supervisi yang baik: Pembimbingan yang tepat dan arahan yang jelas dari atasan dapat membantu karyawan bekerja lebih baik tanpa melakukan kesalahan.

- e. Jaminan pekerjaan: Adanya kejelasan tentang karir dan keamanan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi.
- f. Status dan tanggung jawab: Tanggung jawab dan posisi yang jelas dalam pekerjaan dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik.
- g. Peraturan yang fleksibel: Adanya sistem dan prosedur kerja yang fleksibel namun tetap terstruktur dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.³²

C. *Sekujang*

1. Pengertian *Sekujang*

Kebudayaan berasal dari kata dalam bahasa Belanda, yaitu "cultuur", yang berarti pembudayaan. Sedangkan dalam bahasa Latin, "colere" berarti mengolah, merawat, menyuburkan dan mengembangkan.³³ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya merujuk pada pikiran, akal budi, adat istiadat, atau hal-hal yang telah menjadi kebiasaan dan sulit untuk diubah. Sementara itu, kebudayaan diartikan sebagai hasil dari kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia, seperti kepercayaan, seni, dan adat istiadat.³⁴ Menurut Koentjaraningrat, kebudayaan adalah segala bentuk tindakan dan hasil dari tindakan manusia yang diatur oleh norma-norma yang dipelajari, dan semua itu

³² Dewi Ratnasari Irman Firmansyah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)*, Jurnal Mahasiswa Manajemen, (2021), 2.1 hal 148

³³ Rhoni Rodin, *Tradisi Tahlilan dan Yasinan*, Jurnal Kebudayaan Islam, Vol 11, No 2 (2013) hal 78

³⁴ Yuyu Krisdayansah, Asep Mulyana, Sugiyono, *Degradasi Fungsi-Fungsi Pendidikan Dalam Pewarisan dan Perubahan Nilai-Nilai Sosial dan Budaya*, Jurnal Tanzhimuna, (2022) 2.1 hal 209

terorganisir dalam kehidupan masyarakat. ³⁵Berdasarkan pendapat ini, kebudayaan dapat dipahami sebagai seluruh perilaku manusia yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan terstruktur dalam kehidupan bersama masyarakat. ³⁶

Salah satu bentuk kearifan lokal yang berasal dari Provinsi Bengkulu, tepatnya dari Suku Serawai, adalah tradisi *Sekujang*. *Sekujang* merupakan sebuah perayaan atau acara tahunan yang dilaksanakan oleh masyarakat setempat. Acara ini biasanya diselenggarakan setiap tahun, tepatnya pada hari pertama bulan Syawal, setelah umat Muslim merayakan Idul Fitri. ³⁷Tradisi *Sekujang* dilakukan sebagai upaya mendoakan jemo putus (orang yang sudah meninggal). Pada mulanya yang dirujuk sebagai Jemo putus adalah orang yang telah putus silsilah keluarganya karena tidak memiliki keturunan.

Tradisi lisan ini termasuk ke dalam sastra setengah lisan karena dalam pelaksanaannya menggabungkan seni kata, suara gerak, musik, rupa, dan pertunjukkan. ³⁸Ritual *Sekujang* melibatkan berbagai pihak, seperti ketua adat beserta perangkat adat, kepala desa beserta perangkat desa, para sesepuh, tokoh agama, anggota *Sekujang*, dan warga setempat. Dalam pelaksanaannya, ritual ini diperankan oleh para pemuda daerah setempat. Sementara itu,

³⁵ Abdul Wahab Syakhrani, Muhammad Luthfi kamil, *Budaya dan Kebudayaan: Tinjauan Drari Berbagai Pakar, Wujud-Wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan Yang Bersifat Universal*, Jurnal Cross Border, (2022) 5.1 hal 787

³⁶ Mahdayeni, Muhammad Roihan Alhaddad, Ahmad Syukri Saleh, *Manusia dan Kebudayaan (Manusia dan Sejarah kebudayaan, Manusia Dalam Keanekaragaman Budaya dan Pendidikan*, (2019) 7.1 hal 154

³⁷ Niken Penia Herera, *Tradisi Sekujang Suku Serawai Di Ambang Kepunahan*, Jurnal Ilmu Hukum, Sosial dan Humaniora, (2024) 2.11 hal 531

³⁸ Sarwo F. Wibowo, *Sekujang Di Ambang Hilang: Usaha Pelestarian Sastra Lisan Melalui Film Dokumenter*, Jurnal Jentera (2015) 4.1 hal 42

perempuan turut berpartisipasi dengan membuat kue lebaran di rumah masing-masing dan ikut memeriahkan acara. Ritual *Sekujang* bersifat terbuka untuk umum, sehingga siapa saja dapat menghadirinya.³⁹

Sekujang sendiri sebenarnya merujuk pada arwah-arwah yang tidak mendapat doa dari keturunan tersebut. Dalam kepercayaan masyarakat Serawai, roh-roh ini akan kembali pada hari lebaran kedua.⁴⁰ Roh-roh ini jika tidak mendapat doa dipercaya akan mencegah melekatnya bunga buah-buahan (mencegah proses pembuahan tumbuh-tumbuhan) seperti durian, manggis, rambutan, petai, dan lain-lain. Bunga-bunga tersebut akan gugur dan buah-buahan pun tidak bisa dipanen.

Tradisi ini merupakan wujud doa masyarakat agar arwah-arwah tersebut tenang dan tidak mengganggu tanaman mereka.⁴¹ Tujuan utama tradisi *Sekujang* adalah untuk memperingati sejarah leluhur dan menyemarakkan suasana Idul Fitri. Tradisi ini mencerminkan inti kehidupan masyarakat yang berbudaya, yaitu nilai-nilai yang harus dihayati, dilestarikan, dikembangkan, dan dijalankan oleh seluruh anggota

³⁹ Ady Darmansyah dan Atika Susanti yang berjudul “Tradisi Ritual *Sekujang*: Kearifan Lokal Masyarakat Suku Serawai Kabupaten Seluma Ditinjau Dari Perspektif Guru Dalam Pembelajaran Sekolah Dasar” *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Budaya*, 2.2 (2022)

⁴⁰ Yusnia, Septi Johan, Elwan Stiadi, Neza Agusdianita, *Literasi Budaya dan Kewargaan Berbasis Budaya Lokal Tradisi Sekujang Desa Tapak Gedung Kepahiang*, *Jurnal Social, Humanities, and Educational Studies*, (2024) 7.3 hal 2305

⁴¹ Sarwo F. Wibowo, *Sekujang Di Ambang Hilang: Usaha Pelestarian Sastra Lisan Melalui Film Dokumenter*, *Jurnal Jentera* (2015) 4.1 hal 42

masyarakat. Setiap daerah memiliki kebudayaan dengan nilai-nilai yang unik, sesuai dengan konteks kedaerahannya.⁴²

2. Pantun *Sekujang*

Menurut Sudaryat pantun adalah karya sastra puisi lama yang berbentuk puisi asli yang terdiri dari empat baris dalam satu bait dengan pola sajak a-b-a-b. Setiap barisnya umumnya memiliki 8 hingga 12 suku kata. Baris pertama dan kedua berfungsi sebagai sampiran, sementara baris ketiga dan keempat mengandung isi atau pesan dari pantun tersebut.

Tabel 2.1 Pantun *Sekujang*

No	Jenis Pantun	Isi Pantun
1	Pantun Nasihat	a. Jang <i>sekujang</i> mintak lelang sebatang Mintak dudul sebakul Sangkan mintak lelang Rerayo bulan puaso b. Sapu tangan jatuhah kelaut Bataklah midang kepengalasan Tangan panjang suko menyambut Kasiah ibung nido kebalassan c. Kangkung basa basa Pemudiak aiak penalam Mpuak ibung susah payah Kami nido ke temalam
2	Pantun Kiasan	a. Merelak meliakan Bungo Perenggi tepi umo Bejujung betindiakan Lum begigi datang galo b. Nuanai bawah batang Betukup daun buluah Anak belai banyak datang Ado seratus duo puluh
3	Pantun Sindiran	a. Besak pandak Luak niugh duduak umbi

⁴² Ady Darmansyah dan Atika Susanti yang berjudul “Tradisi Ritual *Sekujang*: Kearifan Lokal Masyarakat Suku Serawai Kabupaten Seluma Ditinjau Dari Perspektif Guru Dalam Pembelajaran Sekolah Dasar” Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Budaya, 2.2 (2022)

- Luak ndak luak adak
 Kalu ado keditanti
- b. Putiah katoka putiah
 Putiah sekali bungo melugh
 Buliah katoka buliah
 Nido buliah kami ndak undur
- c. Serindit terbang pagi
 Duo sekundang ngan terkuku
 Alang kekeghit gumah ini
 Munika leman baling tungku
- d. Keluang mano kelambit
 Batakla midang ke serambi
 Beguang mano penyakit
 Batak segaikah gumah ini
- e. Talas keladi kansur
 Lang midang kinang aghi
 Alang keakas mbau cucur
 Ndak meli nido betanci.

D. Remaja

1. Pengertian Remaja

Menurut Santrock dalam jurnal Windy Freska, masa remaja adalah periode transisi antara masa kanak-kanak dan dewasa, yang mencakup perubahan dalam aspek biologis, kognitif, serta sosial-emosional. Ia juga menjelaskan bahwa rentang usia remaja berkisar antara 10 hingga 13 tahun hingga 18 hingga 22 tahun. Masa remaja mencakup individu dengan usia antara 10 hingga 22 tahun yang mengalami berbagai perubahan dalam aspek biologis, kognitif, dan sosial-emosional.⁴³ Menurut Mappiare, masa remaja terjadi antara usia 12 hingga 21 tahun untuk perempuan dan 13 hingga 22 tahun untuk laki-laki.

⁴³ Windy Freska, *Bullying dan Kesehatan Mental Remaja*, Bantul, CV. Mitra Edukasi Negeri, (2023) hal 36

Rentang usia tersebut dapat dibagi menjadi dua fase, yaitu remaja awal yang berlangsung antara usia 12 atau 13 tahun hingga 17 atau 18 tahun, dan remaja akhir yang dimulai pada usia 17 atau 18 tahun hingga 21 atau 22 tahun.⁴⁴

Remaja adalah individu yang sedang memasuki tahap peralihan menuju kedewasaan, mulai memahami perbedaan antara yang benar dan yang salah, mengenal lawan jenis, memahami perannya dalam masyarakat, menerima identitas yang diberikan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala, serta mampu mengembangkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya.⁴⁵ Masa remaja sering kali disebut sebagai masa pubertas, yang merujuk pada perubahan biologis yang terjadi dengan cepat, baik dalam segi bentuk tubuh maupun fungsi fisiologis, yang menghubungkan antara masa kanak-kanak dan masa dewasa.⁴⁶

Generasi muda masa kini diharapkan siap menghadapi tantangan kehidupan dan masyarakat. Menurut Daradjat Remaja juga merupakan era transisi dari masa kanak-kanak menuju kedewasaan masa remaja juga masa gejolak jiwa, masa transisi atau erada dijembatan goyang yang menghubungkan masa kanak-kanak yang bergantung pada masa dewasa.⁴⁷ Masa remaja merupakan periode yang penting, meskipun setiap tahap dalam

⁴⁴ Berliati,Eka Prahadian Abdurahman,Fajar Utama Ritonga dkk, *Pencegahan dan Penanggulangan Narkoba di Kalangan Remaja (Perspektif Kesejahteraan-Pekerjaan Sosial)*, Wirokerten Banguntapan Bantul Yogyakarta, Jejak Pustaka,(2021) hal 15

⁴⁵ Miftahul Jannah, *Remaja Dan Tugas-Tugas Perkembangannya Dalam Islam*, Jurnal Psikoislamedia, (2016) 1.1 hal 244

⁴⁶ Nyaindah Muntyas Subekti , Dhita Kris Prasetyanti , Anis Nikmatul Nikmah, *Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Dalam Menghadapi Pubertas Pada Remaja*, Jurnal Mahasiswa Kesehatan,(2020) 1.2 hal 2

⁴⁷ Ermis Suryana dkk, *Perkembangan Remaja Awal, Menengah dan Implikasinya Terhadap Pendidikan* Jurnal Ilmiah Mandalah Education (2022) 8.3

kehidupan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda-beda. Beberapa periode dianggap lebih penting karena dampaknya yang langsung terhadap sikap dan perilaku, sementara yang lainnya memiliki kepentingan karena pengaruh jangka panjang yang ditimbulkan.⁴⁸

Pada masa remaja terjadi perubahan hormonal, fisik, dan psikis yang terjadi secara bertahap. Tahapan perkembangan masa remaja (pubertas) dibagi menjadi tiga tahap: awal (*early*), pertengahan (*middle*), dan akhir (*late*). Setiap tahapan mempunyai ciri dan tugas perkembangan yang harus dialami setiap individu agar perkembangan fisik dan psikisnya dapat tumbuh dan matang.⁴⁹ Jika tugas-tugas perkembangan masa remaja dapat diselesaikan dengan baik, maka remaja tidak akan menghadapi kesulitan di masa depan. Mengingat tugas-tugas perkembangan remaja yang kompleks dan cukup berat, mereka memerlukan bimbingan dan arahan untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikannya dengan baik.⁵⁰

⁴⁸ Threesje Tolukun, *Penyuluhan Dampak Minuman Alkohol Pada Remaja di Keluarahan Koya Kecamatan Tondano Selatan*, Jurnal Ilmiah Wahana Penedidikan, (2020) 6.4 hal 1140

⁴⁹ Miftahul Jannah, *Remaja Dan Tugas-Tugas Perkembangannya Dalam Islam*” Jurnal Psikoislamedia (2016) 1.1 hal 224

⁵⁰ Athalia A. Aptanta Tumanggor, Netrawati, Zadrian Ardi, *Perkembangan dan Kesulitan Masa Remaja Dalam Konsep Pendekatan Konseling Analisis Transaksional*, Jurnal Bina Gogik, (2023) 10.1 hal 98