

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Urbanisasi atau perpindahan penduduk dari desa ke kota sudah menjadi pemandangan rutin setiap tahunnya. Hampir semua etnik budaya di Indonesia melakukan urbanisasi. Salah satunya sub-etnik Batak Toba. Sub-etnik Batak Toba adalah salah satu etnik yang masih tetap mempertahankan dan melestarikan nilai-nilai utama budayanya di perantauan. Ada tiga hal nilai utama budaya sub-etnik Batak Toba yang diwariskan secara turun menurun yakni *hamoraon* (kekayaan), *hagabeon* (memiliki keturunan laki-laki dan perempuan yang juga kemudian mempunyai keturunan lagi{cucu}), *hasangapon* (sebagai terpuji, atau teladan, terhormat, nyaris tanpa cela. Seseorang yang dianggap *sangap*, berarti ia menjadi pribadi sempurna, manusia yang mencapai status tinggi dalam kehidupan, dan tidak ada cemoohan dari orang lain). Meskipun Sub-etnik batak toba telah banyak berpindah dari kampung halaman di kawasan Danau Toba ke tempat perantauan, baik di desa maupun di kota di berbagai tempat di Indonesia. Bahkan berbagai tempat di belahan dunia, mendorong anggota Etnik ini untuk membentuk perkumpulan guna mempertahankan kekerabatan antar sesama Etnik. Kegiatan yang dilakukan dalam perkumpulan tersebut, misalnya arisan, mengadakan pertemuan guna merayakan hari raya yang

intinya mempertahankan tali persaudaraan antar anggota satu marga maupun antar marga di perantauan.

Sub-etnik batak toba biasa mengadakan pertemuan keluarga secara rutin, setahun sekali (“Bona Taon”), tiga bulan sekali (arisan “satu ompu”), atau sebulan sekali (arisan marga-marga atau “Parsahutaon”). Salah satu alasan dilakukannya pertemuan itu karena etnik Batak masih memegang teguh adat “Arga do Bona Pisana” yang berarti tanah leluhur itu sangatlah berharga atau penting. Seperti pesan orang tua kepada anaknya yang hendak merantau yaitu carilah saudara yang memiliki hubungan darah ataupun marga, carilah pasangan dari etnik yang sama yaitu Sub etnik batak toba, dan carilah tempat ibadah. Tempat ibadah yang dimaksud adalah gereja. Gereja yang dimaksudkan adalah gereja yang bernuansa etnik Batak, salah satunya gereja “X”.

Saat ini Gereja “X” memiliki 3148 gereja yang tersebar di seluruh Indonesia, dua puluh tiga pos pekabaran injil dan memiliki empat gereja yang berada di Amerika (Lembar Rekapitulasi Almanak Gereja “X” 2011). Gereja “X” memiliki kantor pusat yang berkedudukan di kota “Y” yang dipimpin oleh seorang pucuk pimpinan. Yang disebut *ephorus*. Hubungan antara kantor pusat dengan Gereja “X” adalah hubungan desentralisasi yang berarti setiap Gereja “X” memiliki keleluasaan untuk mengembangkan Gerejanya, memberdayakan jemaatnya dan mengatur keuangannya. Sebenarnya hubungan desentralisasi ini tidak murni karena ada beberapa hal yang tetap diatur oleh kantor pusat misalnya perpindahan dan penempatan seorang Pendeta (memiliki tugas berkhotbah, membimbing jemaat, menasehati jemaat, mengajarkan

firman Tuhan, melayani pemberkatan perkawinan, melakukan sakramen Baptisan kudus dan perjamuan kudus). *Guru Huria* (berkhotbah, membimbing dan menasehati jemaat, mengajarkan Firman Tuhan). *Diakones* (melaksanakan tugas-tugas diakonia misalnya menjenguk orang sakit, menghibur jemaat yang berduka, memberikan semangat kepada jemaat yang tidak memiliki semangat). *Bibelvrouw* (berkhotbah, mengamati jemaat, mengajar kaum ibu, anak-anak dan pemuda-pemudi) yang memiliki periode pelayanan selama lima tahun selain itu gereja-gereja memberikan iuran kepada kantor pusat. (Almanak 2011 dan aturan peraturan Gereja “X” 2004)

Dalam gereja “X” biasanya terdapat Pendeta *Ressort* sebagai pemimpin membawahi Pendeta diperbantukan (pendeta yang membantu tugas Pendeta *Ressort*), *Guru Huria*, *Bibelvrouw*, *Diakones* dan Penatua. Struktur ini disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan dari jemaat gereja yang bersangkutan. Sedangkan dalam gereja “X” kota Bandung terdapat satu pendeta dan dua puluh enam orang penatua aktif. Penatua atau majelis gereja adalah sebuah jabatan gerejawi yang ada di sebuah gereja. Kata Penatua sendiri berasal dari bahasa Yunani *presbyteros* yang berarti seorang yang dituakan, yang berpikir matang, sesepuh. Penatua juga dapat diartikan sebagai pemimpin Kristen (Abineno, 2004)

Peran Penatua gereja menjadi penting, khususnya dalam membina interaksi dengan para jemaat. Hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah Pendeta dalam gereja “X” kota Bandung, sehingga membatasi pula waktu dan tenaga yang dimiliki untuk dapat berinteraksi dengan seluruh jemaat. (Sianipar, 2001). Sebab, penatua memiliki tugas didalam jemaat untuk memperhatikan anggota jemaatnya. Menegur jemaat

apabila perilakunya kurang baik, mengajak anggota jemaat untuk datang beribadah dan mengetahui alasan-alasan mengapa mereka tidak datang mengikuti ibadah, mengajak anak-anak untuk rajin datang mengikuti ibadah Sekolah Minggu, mengunjungi orang sakit dan memberi bantuan sesuai dengan kemampuannya dan mendoakannya, memberikan penghiburan orang yang berdukacita, menolong orang yang susah dan orang yang miskin, penatua berperan aktif dalam mengentaskan kemiskinan warga jemaat melalui pendidikan, keterampilan, penatua harus mampu menjadi motivator bagi warga jemaat agar warga jemaat mampu keluar dari setiap pergumulan (persoalan) kehidupan jasmani maupun rohaninya, membantu pengumpulan dana (misal : Persembahan Bulanan, dan dana-dana lain yang ditetapkan oleh Gereja) untuk keperluan pelayanan gereja.

Penatua gereja “X” kota Bandung berasal dari anggota jemaat yang berada di wilayah pelayanan masing-masing dan di pilih oleh jemaat itu sendiri. Pemilihan penatua di setiap wilayah pelayanan, dimaksudkan untuk membantu atau memperlancar pelayanan kepada jemaat di setiap wilayah pelayanan gereja yang bersangkutan. Sesudah terpilih, Penatua akan menjalani *training* yang diberikan oleh Pendeta ataupun Penatua senior selama kurang lebih dua tahun. Penatua dapat dipilih pada usia minimal duapuluh lima tahun dan pensiun pada usia enam puluh lima tahun (Aturan dan Peraturan Gereja “X”, 2004).

Seorang Penatua yang telah memasuki masa pensiun, status kepenatuaannya tetap berlaku seumur hidup. Penatua yang sudah Pensiun dapat mengambil bagian apabila diperlukan dan adanya kesediaan untuk mengambil bagian dalam pelayanan

gereja. Diantaranya menggumpulkan persembahan, membaca warta gereja, memimpin ibadah minggu (liturgis), berkhotbah, pelayanan melayani jemaat lanjut usia, melayani jemaat anak-anak dan lain sebagainya. Oleh karena itu, Penatua diharapkan mampu mengendalikan diri dan memperlihatkan perilaku yang patut diteladani, atau dijadikan contoh bagi jemaatnya, memiliki karakteristik penyabar, bijaksana, sopan, bukan peminum, bukan pemaarah melainkan peramah, pendamai, bukan hamba uang, seorang kepala keluarga yang baik, disegani dan dihormati oleh anak-anaknya. (Aturan dan peraturan gereja “X”, 2004). Seorang Penatua diharapkan menjadi teladan, tiruan, panutan di tengah keluarga, gereja dan masyarakat. Namun pada kenyataannya pada Gereja “X” kota Bandung ada penatua yang telat hadir pada waktu yang telah disepakati ketika hendak melayani akan di kenakan sanksi tidak bisa melayani, yang seharusnya penatua tidak perlu telat dan dapat mengatur waktu, ada juga penatua yang sering mengantuk ataupun berbicara pada saat kebaktian, kurang rapih dalam berpakaian, Penatua yang merokok dalam lingkungan gereja dan ada pula penatua yang langsung meninggalkan gereja setelah kebaktian selesai tanpa doa selesai kebaktian di konsistori.

Merujuk pada kecenderungan seseorang bertingkah laku yang ditentukan oleh dirinya (*self determination*) dalam hal ini penatua gereja “X”, dalam teori *self determination* terdapat *causality orientation* yaitu perbedaan individu dalam memandang sumber tingkah laku dan pengaturan tingkah laku tersebut yang dibedakan menjadi *autonomy orientation*, *controlled orientation*, *impersonal orientation* (Decy & Ryan ,2000).

Dalam keseharian Penatua gereja “X” kota Bandung akan memberikan respon terhadap situasi yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Penatua gereja “X” yang termasuk *causality orientation autonomy* adalah mereka yang dalam menjalankan tugas kepenatuaannya menunjukkan inisiatif diri yang baik, mencari kegiatan yang menarik dan menantang serta bertanggung jawab atas perilakunya, selalu tepat waktu ketika waktu-waktu pelayanan, mempersiapkan diri, membiasakan diri untuk berbicara secara sopan dan teratur, Sedangkan Penatua gereja “X” yang memiliki *causality controlled* dimana penatua gereja “X” menjalankan tugas kepenatuaannya dikarenakan *rewards* (ingin dipuji) terpaksa karena aturan, *significant person* dan lebih dipengaruhi oleh tuntutan orang lain, takut dinilai negatif oleh lingkungan, sedangkan penatua gereja “X” yang termasuk *causality orientation impersonal* adalah penatua gereja “X” yang menginginkan keadaan seperti apa adanya, tidak memiliki motivasi dan menginginkan keadaan sebagaimana adanya dengan kata lain individu yang *impersonal* tidak menginginkan perubahan, pelayanan mengalir begitu saja, tergantung kepada keadaan akan membawa, memiliki keyakinan bahwa mencapai hasil yang diinginkan berada diluar kontrol dirinya atau tidak mungkin mampu, dan keberhasilan hanyalah masalah keberuntungan dan takdir, dengan derajat yang berbeda pada ketiga *causality orientation* maka akan berbeda juga alasan penatua gereja “X” dalam menjalankan tugas kepenatuaannya (Decy & Ryan, 2001).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan Pada Penatua Gereja “X” kota Bandung, ketika penatalayanan pada hari dan jam yang telah disepakati bersama, penatua yang hadir hanya sebagian dari tigapuluh penatua yang ada disetiap

penatalayanan. Biasanya, alasan mereka karena ada aktivitas lain yang membuat mereka tidak bisa hadir dalam pertemuan tersebut. Selain itu, dalam setiap rapat penatua pun masih banyak penatua-penatua yang tidak menghadiri rapat dan hanya sebagian kecil yang mampu mengutarakan pendapatnya.

Dari tujuh orang Penatua Gereja “X” diperoleh data bahwa empat orang penatua menyatakan tanggung jawab kepenatuaan yang dilakukan didasari oleh keinginan dan minat dari dalam diri (*Causality orientation autonomy*). Hal ini tampak dalam keseharian Penatua gereja “X” yang berinisiatif untuk melaksanakan setiap tugas pelayanan, mengajak orang didaerah pelayanannya untuk aktif bergereja, mengunjungi jemaat yang sakit, dan melakukan dialog dengan para jemaat.

Selain itu, dua orang Penatua Gereja “X” menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab kepenatuaan dilakukan atas pengaturan dari luar dirinya (*Causality orientation controlled*). Dalam hal ini, tugas-tugas kepenatuaan menjadi kontrol penatua dalam melaksanakan tanggung jawabnya, seperti pelayanan jemaat mengikuti penatalayanan, mengikuti sermon daerah, dan mengikuti pertemuan-pertemuan gereja.

Satu orang Penatua melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan tergolong *Causality orientation impersonal*, dimana Penatua Gereja “X” acuh tak acuh terhadap tugas dan tanggung jawab pelayanannya, malahan Penatua Gereja “X” merasa dirinya tidak mampu, merasa bingung, dan mengikuti apa yang orang lain lakukan.

Berdasarkan data-data di atas, maka dapat terlihat bahwa Penatua memiliki sumber penggerak atau orientasi (*Causality orientation*) yang berbeda-beda. *Causality orientation* yang berbeda-beda ini mempengaruhi bagaimana Penatua berperilaku dalam kehidupannya sebagai seorang pelayan gereja. Berdasarkan fakta Gereja “X” kota Bandung dan keragaman kebutuhan dasar yang melatarbelakngi tingkah laku seorang Penatua Gereja “X” kota Bandung, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai *Causality orientation* pada Penatua gereja “X” di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan identifikasi masalah bagaimanakah gambaran *Causality orientation* pada Penatua gereja “X” di kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran *Causality orientation* pada Penatua gereja “X” di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui *Causality orientation* dan faktor-faktor yang mempengaruhi *Causality orientation* pada Penatua gereja “X” di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai teori *Causality Orientation*.
2. Menambah pengetahuan tentang pengembangan empirik bidang kajian Psikologi Sosial, Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal non profit.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1 Memberikan informasi kepada Penatua gereja “X” tentang gambaran *Causality orientation*, informasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh gereja untuk mengingatkan kembali kepada tiap penatua pentingnya melayani dan memiliki motivasi melayani dari dalam diri.
- 2 Dapat menjadi informasi kepada pimpinan Gereja ”X” mengenai *Causality orientation* pada Penatua Gereja “X” sebagai salah satu dasar pengembangan perilaku Penatua gereja. Misalnya dengan pelatihan berupa pembinaan penatua untuk meningkatkan kualitas pelayanan penatua di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pikir

Penatua adalah seorang yang bergerak didalam bidang pelayanan keagamaan. Peran Penatua gereja menjadi penting, karena terbatasnya Pendeta, *Guru Huria*, *Bibelvrouw*, *Diakones* khususnya dalam membina interaksi dengan para jemaat. Kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh Penatua adalah pelayanan gereja yang sesuai dengan pemahaman dan penanaman nilai-nilai dan prinsip-prinsip dalam Alkitab. Adapun untuk melakukan tugasnya, seorang Penatua harus menjadi model dalam Prinsip hidup Kristiani dan penerapannya. Dalam rangka menjadi model atau contoh yang baik maka diperlukan konsistensi antara perkataan dan tingkah laku dengan kekristenan dan Prinsip Alkitab.

Hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang menjalankan tugas dan peran dirinya sebagai seorang penatua. Kemunculan ini dilatarbelakangi oleh adanya motivasi dalam diri individu, dimana motivasi melibatkan energi, arah, kegigihan yang merupakan aspek bermulanya tingkah laku. Agar motivasi dapat bertahan dan berkembang maka dibutuhkan suatu nutrisi yaitu *needs*.

Kebutuhan atau *Needs* adalah dasar pendorong manusia dalam berfungsi dan bertingkah laku di lingkungannya, dalam *self Determination Theory* *needs* bersifat universal. *Needs* merupakan dukungan yang dibutuhkan Penatua gereja “X” untuk berkembang secara optimal dan sejahtera secara Psikologis. Maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan yang ada di dalam diri, yang ada di lingkungan dan kebutuhan mengekspresikan. Kebutuhan ini mempengaruhi *causality orientation* penatua gereja “X” kota Bandung. *Causality orientation* itu sendiri adalah Perbedaan

penatua dalam memandang *locus of causality* (*Locus of causality* adalah sumber bermulanya suatu perilaku dan pengaturan perilaku tersebut dan hasil dari proses regulasi yang terjadi dalam diri penatua gereja “X”). Selain itu juga *causality orientation* juga menggambarkan kepribadian mengenai bagaimana pengintegrasian dari regulasi tingkah laku (Proses regulasi sangat penting dalam mencapai *Causality Orientation* yang mendekati *Self determination* atau perilaku yang *autonomous* pada penatua gereja “X” kota Bandung) dan pengalaman penatua. Terdapat tiga *needs* yang mendasari manusia untuk bertingkah laku yaitu *needs competence, autonomy, relatedness* (Decy&Ryan,1985).

Needs competence merujuk pada kebutuhan untuk berhadapan dengan lingkungan secara efektif (White, 1959) serta menekankan pengoptimalisasian akan tugas menantang sesuai dengan kapasitas mereka, dan secara terus menerus berusaha untuk memelihara dan meningkatkan *skill* melalui suatu aktivitas. Serta berusaha mencapai *outcome* yang diinginkan (White,1959) *Needs competence* pada diri Penatua akan terpenuhi apabila Penatua melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepenatuaannya yang cenderung sulit namun masih dalam batas kemampuannya membuat orang lain atau lingkungan mendapatkan manfaat dari kegiatan dari suatu tindakan atau keputusan yang dilakukan oleh Penatua tersebut. *Needs* ini akan terpenuhi ketika Penatua mendapatkan *feedback* positif dari lingkungan. *Feedback* tersebut bisa berupa pujian atau hadiah.

Needs related merupakan kecenderungan kebutuhan yang ada pada manusia untuk berinteraksi, merasa terhubung dan merasa peduli terhadap orang lain

(Baumeister & leary, 1995). Manusia merupakan makhluk sosial dimana sebagian besar kegiatan yang ada berhubungan dan membutuhkan orang lain. Banyak aktivitas dalam hidup yang melibatkan orang lain dan diarahkan untuk merasakan *sense of belongingness* sehingga terjalin kerja sama antar penatua dan jemaatnya sehingga penatua dapat membantu jemaat dalam menghadapi pergumulan hidupnya. Penatua gereja “X” yang memiliki hubungan emosional akan merasa *needs* ini terpuaskan. *Needs related* akan terpuaskan apabila Penatua melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Penatua mendapatkan dukungan emosional misalnya dari sesama Penatua, Pendeta, *Guru huria*, *Diakones*, *Bibelvrouw* dan para jemaat yang membuat penatua dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan *Needs autonomy* berkaitan dengan kebutuhan manusia untuk menjadi agen penyebab, mampu membuat keputusannya sendiri untuk bertindak sesuai dengan penghayatan diri yang sudah terintegrasi (sesuai dengan minat yang ada di dalam dirinya) sehingga aspek-aspek kepribadian dalam dirinya selaras dan menjadi dasar manusia untuk bertindak. *Needs* ini akan terpenuhi jika Penatua mau dan mampu untuk memilih tindakannya (*autonomous*) sehingga tindakannya merupakan inisiatif sendiri dimana penatua gereja “X” kota Bandung mengajarkan prinsip-prinsip hidup kristiani, melakukan penelaahan Alkitab secara bersama. *Needs* ini merupakan *needs* yang paling mendasar untuk tercipta perilaku yang ditentukan oleh diri sendiri (*self-determination*). Penatua gereja “X” yang melakukan aktivitas tugas dan tanggung jawabnya yang bersumber dari dalam dirinya atau atas inisiatif dirinya telah menunjukkan *sense of autonomy* pribadi.

Ketiga *needs* ini merupakan kondisi yang diperlukan oleh individu untuk mencapai kesejahteraan psikologi. Tiap *needs* mempunyai peran penting dalam pengembangan individu sehingga apabila salah satu dari ketiga *needs* tersebut ada yang tidak terpenuhi atau diabaikan dapat membawa konsekuensi negatif bagi individu tersebut. Secara singkat ditegaskan bahwa kesejahteraan psikologis membutuhkan pemenuhan ketiga *needs* tersebut (Decy & Ryan, 2001). ketika salah satu kebutuhan ini tidak terpenuhi dan tidak dapat berinteraksi maka akan memicu munculnya *amotivation*. *Amotivation* merupakan suatu keadaan dimana seorang penatua gereja “X” kota Bandung merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak, bersikap acuh tak acuh, menunjukkan kurang atau tidak adanya kontrol perilaku dan menganggap bahwa apa yang dialaminya oleh dirinya merupakan takdir semata.

Amotivation bisa muncul karena merasa diri tidak kompeten untuk melakukan aktivitas tertentu (Bandura, 1986) atau karena tidak berharap aktivitas tersebut menghasilkan *outcome* yang diinginkan (Seligman, 1975). Dengan kata lain penatua gereja “X” tidak mengetahui alasan yang mendasari mereka melaksanakan tugas kepantuaannya, menjalankan tugas kepantuaannya tanpa melihat tujuan akhir dalam pelayanannya dan menunjukkan perilaku yang tidak efektif sehingga mengganggu aktivitas pelayanan, maka penatua tersebut akan memandang setiap pelayanannya terasa sulit, merasa tidak kompeten dan tidak dapat menguasai situasi, Penatua yang berada pada situasi *amotivasi* berarti dalam dirinya tidak terjadi proses regulasi atau yang disebut dengan *non-regulation*, Penatua yang tidak mengalami proses regulasi

memiliki *locus of casuality impersonal* yaitu cara mencermati suatu situasi secara *impersonal* (tidak ada niat, seadanya, mengikuti arus) dan menyebabkan penatua memiliki *causality orientation impersonal*.

Sedangkan Apabila Ketiga kebutuhan diatas terpenuhi dan saling berinteraksi akan mempengaruhi seorang Penatua dalam mempertahankan perilaku yang muncul dalam dirinya sehingga tercapai suatu tujuan. Sehingga penatua dapat menyelaraskan ketiga kebutuhan dasar yang dimilikinya. Penatua harus dapat mengetahui kapasitas diri yang dimiliki untuk dapat menjadi bagian dari komunitas atau lingkungan pelayanan yang menyadari bahwa dirinya menjadi sumber utama dalam mengambil keputusan dalam pelayanan di gereja “X” kota Bandung dan mengarahkan penatua dalam mencapai kesejahteraan diri atau *well-being*. Apabila ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi maka akan memicu munculnya motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Motivasi ekstrinsik yaitu perilaku yang didasari dengan tujuan untuk memperoleh suatu hasil (*outcomes*) tertentu seperti *reward* berupa status, penghargaan dengan kata lain penatua gereja “X” kota Bandung dalam menjalankan tugas kepenatuaannya karena ingin mendapat *reward* eksternal tersebut memiliki motivasi eksternal. Terdapat empat bentuk regulasi dalam motivasi ekstrinsik. Bentuk yang pertama adalah *external regulation* yaitu jika seorang penatua gereja “X” kota Bandung melakukan tugas kepenatuaannya Karena adanya *reward* dan menghindari *Punishment*. Dan memuaskan permintaan dari oarng-orang sekitar terutama *significant person*, maka penatua dengan regulasi ini memiliki *locus of causality external*. Kedua, *introjected regulation* adalah penatua gereja “X” kota Bandung yang

melakukan tugas kepenatuaannya didasari untuk menghindari rasa bersalah dan malu untuk memperkuat ego yaitu ingin dihargai oleh lingkungan. Pada *introjected regulation* ini sudah terdapat proses internalisasi yaitu perubahan bentuk dari eksternal menjadi internal walaupun sepenuhnya, sehingga penatua dengan regulasi ini masih memiliki *locus of causality external*. Kedua bentuk regulasi ini memiliki *locus of causality external*. Dan yang akan mengarahkan pada *causality orientation controlled*, sehingga memunculkan perilaku pada penatua gereja “X” kota Bandung disebabkan kontrol dari lingkungan.

Ketiga, *identified regulation* yaitu penatua sudah mengintegrasikan faktor-faktor dari luar dirinya sebagai suatu hal yang mengarahkan perilaku mereka. Dalam menjalankan tugas kepenatuaannya, penatua gereja “X” kota Bandung melakukan tugas kepenatuaannya tersebut diterima dan dianggap penting oleh diri seorang penatua gereja “X” dalam mencapai *goals*. Proses internalisasi belum terjadi secara sepenuhnya namun sudah ada persetujuan dari penatua gereja “X” kota Bandung sebagai individu sehingga dapat dikatakan *locus of causality* penatua gereja “X” cenderung *internal*. Keempat, *integrated regulation* yang merupakan bentuk regulasi yang *autonomous* dari perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik. Internalisasi telah terjadi sepenuhnya sehingga dapat dikatakan *locus of causality* penatua gereja “X” kota Bandung tersebut internal dan yang akan mengarahkan pada *causality orientation autonomy*. Dimana penatua tersebut akan melakukan tugas dan tanggung jawab pelayanannya atas dasar prinsip kenikmatan dan ketertarikan walau tidak ada *reward* yang menyertainya.

Selain mempengaruhi motivasi ekstrinsik ketiga kebutuhan diatas juga memungkinkan seorang penatua untuk dapat memiliki dan mempertahankan motivasi *intrinsic* yaitu *perceived competence* dan *perceived autonomy*. *perceived competence* adalah suatu kondisi Penatua akan cenderung mempertahankan perilakunya dan akan semakin kuat apabila mampu melewati suatu tantangan dan mendapat pujian. *perceived autonomy* adalah suatu kondisi Penatua mampu menonjolkan dan meghadirkan tindakan atau aktivitas tanpa mempedulikan faktor eksternal misalnya penghargaan. Penatua yang memilih aktivitas sesuai dengan kebutuhandan minatnya menunjukkan Penatua tersebut *perceived autonomy*. selain *perceived competence* dan *perceived autonomy*, *relatedness* juga mengambil bagian penting dalam memunculkan motivasi intrinsik. Ketiga interaksi dari kondisi di atas akan memunculkan dan memperkuat motivasi intrinsik.

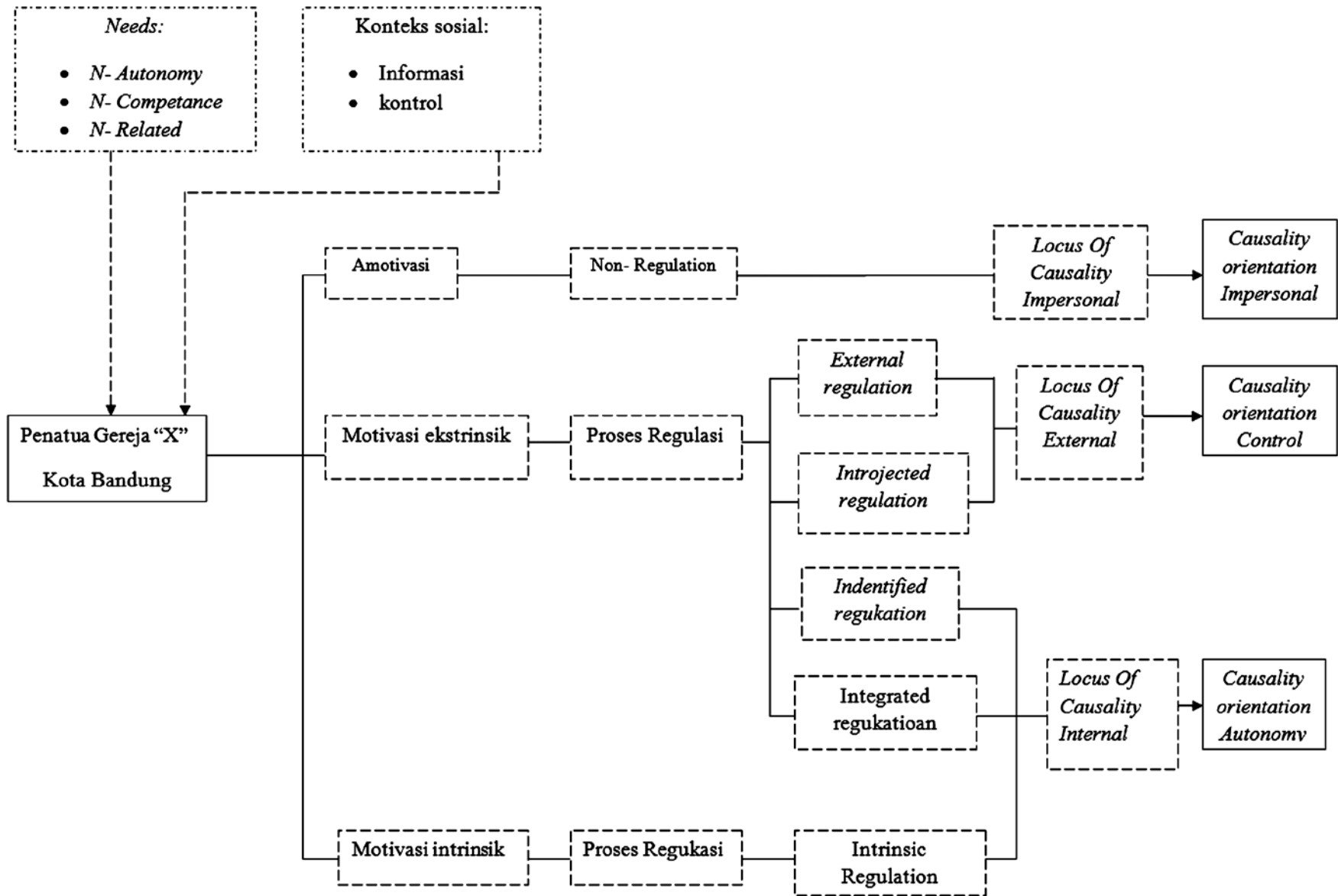
Sedangkan motivasi intrinsik adalah tujuan yang tidak dapat terpisahkan dalam mencari sesuatu yang baru dan menantang, untuk melanjutkan dan melatih kapasitas seseorang untuk mengeksplor dan belajar (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik bukan merupakan hasil dari proses internalisasi, Penatua gereja “X” kota Bandung yang termotivasi secara intrinsik memiliki *locus of causality internal*. Pada situasi-situasi yang tidak menyenangkan atau tidak sesuai dengan harapan Penatua, maka tingkat ketertarikan atas sesuatu itu jelas tidak ada, sehingga Penatua mengalami internalisasi sepenuhnya. Situasi dinamis yang cepat berubah dalam situasi pelayanan menyebabkan perubahan misalnya adanya situasi yang tidak menyenangkan bagi penatua. Dalam proses internalisasi terdapat proses regulasi

yang menyebabkan terjadinya pergeseran dari amotivasi menuju motivasi ekstrinsik yang menuju pada motivasi intrinsik. Keadaan itu merupakan proses penatua berusaha untuk menginternalisasi keadaan yang kurang menyenangkan, mengolah hingga menjadi bagian dari aktivitas yang menyenangkan.

Seorang penatua yang memutuskan untuk melakukan berbagai tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Penatua atas dorongan yang berasal dari dalam dirinya dan menyadari bahwa dirinya memiliki potensi dan daya dalam diri meskipun ia mengalami perubahan maka Penatua tersebut memiliki motivasi secara intrinsik. Sehingga penatua tersebut dalam menjalankan tugas kepenatuaannya didasarkan pada kepuasan yang melekat pada perilaku tersebut daripada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal. Dengan kata lain perilaku yang termotivasi secara intrinsik mencerminkan ekspresi diri yang mampu membuat keputusan sendiri dan secara relatif bebas konflik sehingga memiliki *locus of causality internal* yang akan mengarahkan pada *causality orientation autonomy*.

Selain *needs*, Konteks sosial juga dapat mempengaruhi *causality orientation* penatua gereja “X” kota Bandung. Konteks sosial terdiri dari *informing* dan *controlling* (Deci, 1975; Deci & Ryan, 1980). Lingkungan yang *informing* yaitu lingkungan yang cenderung memberi *feedback* yang positif yang dapat ditunjukkan melalui pujian dari sesama rekan penatua, pendeta, jemaat sehingga mendukung penatua gereja “X” dalam menjalankan tugas kepenatuaannya. *Informing* lebih meningkatkan motivasi intrinsik seorang penatua gereja “X” kota Bandung.

Lingkungan *Controlling* adalah lingkungan yang menggunakan *reward external* berupa materi, status, penghargaan, tenggat waktu, dan perintah dari orang yang signifikan bagi seorang penatua gereja “X” dalam menjalankan tugas kepantuaannya, bukan karena keinginan mereka sendiri. Dengan adanya *reward* eksternal ini maka akan menurunkan motivasi intrinsik seseorang (Deci, 1971, 1972a, 1972b; Krunglanski, Friedman, & Zwwvi, 1971; Lepper, Greene, & Nisbett, 1973). Lingkungan *controlling* akan membuat penatua gereja “X” merasakan adanya tekanan dari luar dirinya, memaksa atau menuntut dirinya dalam menjalankan tugas sebagai seorang penatua gereja “X” kota Bandung



1.1 Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

- Setiap Penatua gereja “X” memiliki *causality orientation* yang berbeda-beda
- Penatua gereja “X” dengan *amotivasi* dan *non-regulation* akan memiliki *causality orientation impersonal*.
- Penatua gereja “X” dengan motivasi ekstrinsik, *external regulation* dan *introjected regulation* akan memiliki *causality orientation control*
- Penatua gereja “X” dengan motivasi intrinsik, *indentified regulation*, *integrated regulation*, dan intrinsik *regulation* akan memiliki *causality orientation autonomy*.

Tiga kebutuhan ini akan juga diiringi oleh dua kondisi yang memungkinkan seseorang untuk dapat memiliki dan mempertahankan motivasi *intrinsic* yaitu *perceived competence* dan *perceived autonomy*. *perceived competence* adalah suatu kondisi Penatua akan cenderung mempertahankan perilakunya dan akan semakin kuat apabila mampu melewati suatu tantangan dan mendapat pujian. *perceived autonomy* adalah suatu kondisi Penatua mampu menonjolkan dan meghadirkan tindakan atau aktivitas tanpa mempedulikan faktor eksternal misalnya penghargaan. Penatua yang memilih aktivitas sesuai dengan kebutuhandan minatnya menunjukkan Penatua tersebut *perceived autonomy*. selain *perceived competence* dan *perceived autonomy*, *relatedness* juga mengambil bagian penting dalam memunculkan motivasi intrinsik. Ketiga interaksi dari kondisi di atas akan memunculkan dan memperkuat motivasi intrinsik.

Locus of causality merujuk pada sumber bermulanya suatu perilaku dan pengaturan perilaku tersebut. *Locus of causality* adalah hasil dari proses regulasi yang terjadi dalam diri penatua gereja “X”, baik yang memiliki motivasi secara ekstrinsik maupun intrinsik. Proses regulasi yang terdapat dalam diri penatu yang termotivasi akan menggambarkan variasi tingkah alku yang beragam. Sedangkan *causality orientation* adalah perbedaan penatua dalam memandang *locus of causality*.

Penatua yang tergolong amotivasi dengan tidak terjadinya proses regulasi dan memiliki *locus of causality* yang *impersonal* dalam pelayanannya akan menunjukkan

perilaku seperti memiliki inisiatif yang tinggi dalam setiap pelayanan bertanggung jawab atas setiap tugasnya. Penatua yang memiliki ciri ini pun dikatakan tidak memiliki orientasi atau *causality orientation impersonal*. *Causality orientation impersonal* mengacu pada pemahaman atas ketidakefektifan dirinya dan pemunculan tingkah laku yang tampak tanpa niat. Dalam menjalankan tugas kepenatuaannya, seorang penatua dipengaruhi oleh motivasi yang berbeda-beda. Dalam *self determination theory* terdapat tiga jenis motivasi. Pertama. Sedangkan apabila penatua gereja “X” kota Bandung yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang penatua karena ada pengaruh dari luar, Penatua tersebut memiliki motivasi secara ekstrinsik. . *Locus of causality* adalah sumber bermulanya suatu perilaku dan pengaturan perilaku tersebut dan hasil dari proses regulasi yang terjadi dalam diri penatua gereja “X”, baik yang memiliki motivasi secara ekstrinsik maupun intrinsik.

Proses regulasi sangat penting dalam mencapai *Causality Orientation* yang mendekati *Self determination* atau perilaku yang *autonomous* pada penatua gereja “X” kota Bandung. Dalam menjalankan tugas kepenatuaannya, penatua gereja “X” kota Bandung dipengaruhi oleh regulasi yang berbeda-beda.

Ketiga perilaku dengan regulasi yang berbeda, *identified regulation*, *integrated regulation* dan *intrinsic regulation*, memiliki *locus of causality*. *locus of causality* itu sendiri mengacu pada sumber dari bermulanya tingkah laku, *Locus of causality* berfungsi untuk mengatur tingkah laku tersebut. Terdapat tiga *locus of causality* yaitu *external*, *internal* dan *impersonal*. Dimana setiap orientasi memiliki pengertian yang hampir sama dengan setiap aspek dari *locus of causality*.

Perbedaan penatua dalam memandang *locus of causality* disebut *causality orientation*. Selain itu juga *causality orientation* juga menggambarkan kepribadian mengenai bagaimana pengintegrasian dari regulasi tingkah laku dan pengalaman penatua. Ada tiga *causality* yaitu *locus of causality internal* disitilahkan sebagai *causality orientation autonomy*, *locus of causality eksternal* disitilahkan sebagai *causality control*, *locus of causality impersonal* diistilahkan sebagai *causality orientation impersonal*.

Terdapat tiga bentuk *Causality orientation* yaitu *autonomy*, *control* dan *impersonal*. Manifestasi tingkah laku penatua gereja “X” kota Bandung yang memiliki *Causality orientation autonomy* akan memiliki inisiatif tinggi dalam memberdayakan anggota jemaatnya, memberikan kesempatan kepada jemaat mengembangkan ide dan pemikirannya tanpa menyimpang dari prinsip gereja, mendorong dan memperhatikan kebutuhan rohani anggota jemaatnya, memberikan informasi tentang setiap pelayanan, mengimplikasikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang penatua gereja “X”, serta mengimpilkasikan pemahaman nilai-nilai hidup kristiani. Sedangkan Penatua gereja “X” yang memiliki *causality controlled* dalam menjalankan tugas kepantuaannya didasari kontrol bagaimana seharusnya mereka berperilaku, akan merasa terhubung dengan orang lain, cenderung dikendalikan perintah orang lain, dikendalikan struktur.

Penatua gereja “X” yang termasuk *causality orientation impersonal* akan didasari pemahaman akan adanya ketidakefektifan dirinya dan bertindak tanpa niat, merasa dirinya tidak efektif, merasa dirinya tidak mampu menghadapi suatu tuntutan

atau perubahan, pasrah pada keadaan, kurang mampu mempersiapkan segala sesuatunya.

Oleh karena itu tidak adanya keterlibtan diri maka *locus of causality*-nya *impersonal*. Dalam menjalankan tugas kepenatuaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa penatua ini memiliki *locus of causality* yang impersonal dan mengarah pada *causality orientation impersonal*. berarti didalam diri penatua tersebut tidak ada proses regulasi tau yang biasa disebut *non-regulation*. .