

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Tentang Culture Shock

##### 1. Pengertian *culture shock*

*Culture shock* atau gegar budaya adalah reaksi emosional berupa stres, putus asa atau ketakutan yang berlebihan yang disebabkan proses penyesuaian diri ketika memasuki lingkungan baru yang memiliki perbedaan budaya sehingga individu menghadapi situasi yang membuatnya mempertanyakan kembali asumsi-asumsinya, tentang apa yang disebut kebenaran, moralitas, kebaikan, kewajaran, kesopanan, kebijaksanaan, dan sebagainya.

Istilah *culture shock* pertama kali dikenalkan oleh Oberg pada tahun 1960. *Culture shock* menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya yang baru. *Culture shock* menyebabkan seseorang menjadi seperti kehilangan arah, merasa tidak mengetahui harus berbuat apa, atau bagaimana mengerjakan sesuatu di lingkungan yang baru, dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai.<sup>1</sup>

Budaya menurut definisi Matsumoto ini adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan dan perilaku yang dimiliki oleh sekelompok orang.

---

<sup>1</sup> Diana Simanjuntak dan Rina Fitriana, "Gegar Budaya, Adaptasi, dan Konsep Diri Sumber Daya Manusia Pariwisata dalam Menyongsong Era New Normal" 8 (2020): hlm.427-443.

Namun perbedaan derajat pada setiap individu dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya. Definisi ini dapat menjawab semua perdebatan di mana budaya diartikan sebagai gagasan yang dalam hal ini muncul sebagai perilaku maupun ide seperti nilai dan keyakinan, sekaligus sebagai material di mana budaya sebagai produk (masif) maupun sesuatu (things) yang hidup (aktif) yang menjadi panduan bagi individu anggota kelompok.<sup>2</sup>

Budaya juga bukanlah kebangsaan atau keberadaan di wilayah region tertentu. Seorang yang tinggal pada wilayah tertentu juga tidak selalu menginternalisasi nilai-nilai budaya setempat. Boleh jadi individu tersebut tanpa disadari berperilaku sebagaimana khas budaya ia tinggal, namun tidak mutlak adanya kepatuhan terhadap nilai-nilai setempat. Seorang yang tinggal di daerah Jawa tidak selalu meyakini atau mematuhi budaya Jawa, sekalipun dia adalah orang Jawa. Hal ini menunjukkan kenyataan bahwa budaya tidaklah identik dengan suatu wilayah atau region tertentu.<sup>3</sup>

Ketika individu masuk ke suatu budaya baru atau asing, hampir semua petunjuk akan hilang. Individu tidak punya kendali dan kemudian merasa cemas dan tertekan. Individu akan lebih cenderung berkumpul dengan teman atau saudara yang sama-sama berasal dari daerahnya,

---

<sup>2</sup> Dina Haja Ristianti, *Psikologi Lintas Budaya* (Padang: Zaky press, 2015), hlm.16.

<sup>3</sup> Ristianti, hlm.18.

Kelompok ini biasanya menjadi dasar tuduhan emosional dan secara negatif disebut stereotip.<sup>4</sup>

Dalam bahasa Indonesia *culture shock* dikenal dengan istilah gegar budaya. Gegar budaya merupakan istilah dalam psikologi yang digunakan untuk menjelaskan keadaan maupun perasaan dari individu ketika berada di tempat dengan budaya baru yang jauh berbeda dari tempat asal.

<sup>5</sup>*Culture shock* menurut Oberg adalah suatu guncangan dari budaya yang awalnya diperlihatkan sebagai bentuk depresi dan kehilangan serta disorientasi yang dialami individu yang tinggal di lingkungan budaya yang baru.

*Culture shock* merupakan suatu problem yang melibatkan perasaan, cara berpikir dan berperilaku pada diri individu saat menghadapi perbedaan pengalaman maupun budaya ketika berada di daerah atau negara dengan kebudayaan berbeda. *Culture shock* bukanlah istilah klinis ataupun kondisi medis, *culture shock* hanya sebuah reaksi negatif yang dirasakan seseorang, tetapi juga merupakan proses pembelajaran. *Culture shock* adalah proses penting yang harus dilewati individu ketika berpindah ke lingkungan baru. Individu tersebut dituntut harus bisa menghadapi terpaan masalah sosial, psikologis, dan filosofis dari perbedaan budaya.

Orang yang mengalami *culture shock* berada dalam kondisi tidak nyaman baik secara fisik maupun emosional. perubahan nilai budaya

---

<sup>4</sup> Sabrina Hasyati Maizan, Khoiruddin Bashori, dan Elli Nur Hayati, “Analytical Theori: Gegar udara (*Culture Shock*),” *Psycho Idea*, Agustus 2020, hlm.147-154.

<sup>5</sup> Handayani dan Yuca, “Fenomena *Culture Shock* Pada Mahasiswa Perantauan Tingkat 1 Universitas Negeri Padang,” Hlm 198-204.

seiring dengan perkembangan jaman dan wawasan yang makin berkembang ini biasanya terjadi pada orang-orang yang secara tiba-tiba berpindah atau dipindahkan ke lingkungan yang baru. Apabila orang tersebut memasuki dunia pendidikan baru dalam hal ini perguruan tinggi dikhawatirkan Salah satu dampaknya yakni ketika mahasiswa tidak dapat beradaptasi dan tidak menerima perubahan-perubahan yang dihadapi di lingkungan baru, Sangat wajar apabila seseorang yang masuk dalam lingkungan budaya baru mengalami kesulitan dan tekanan mental. Pengalaman *culture shock* ini sebenarnya dianggap hal yang wajar yang banyak dialami oleh individu ataupun kebanyakan orang yang berada dalam lingkungan yang baru Hanya saja, tingkat gangguan yang dialami oleh individu tersebut bisa berbeda dari satu orang ke orang yang lain, tergantung dari beberapa faktor yang ada dalam diri individu tersebut. Perguruan tinggi di harapkan bisa memberikan kurikulum yang sesuai sehingga harapkan dapat mengembangkan potensi mahasiswa secara maksimal lewat penyajian pembelajaran yang baik dan tempat adaptasi yang baik.



## 2. Tahap-tahap *Culture Shock*

Ada empat tahap atau fase yang terjadi dalam fenomena *culture shock*. Diantaranya yakni:<sup>6</sup>

### a. Optimistik

Fase ini digambarkan dengan sebuah rasa kegembiraan, rasa penuh harapan dan antisipasi individu ketika akan memasuki lingkungan yang baru.

### b. Kekecewaan

Fase kedua ini dirasakan ketika mulai merasakan dan menyadari kenyataan bahwa seseorang sedang berada di lingkungan yang berbeda. Pada fase ini permasalahan mulai muncul dan berkembang.

### c. Fase awal resolusi

Fase ini adalah fase di mana seseorang akan mencoba memahami pada budaya baru yang sedang dijalaninya. Pada fase ini seseorang akan secara bertahap membuat penyesuaian dan merubah polanya dalam menangani budaya barunya.

### d. Fase berfungsi dengan efektif

Fase terakhir ini adalah fase di mana seseorang telah memahami elemen dan kunci dari budaya barunya serta nilai-nilai, adab khusus, pola komunikasi dan juga keyakinannya.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui beberapa fase yang menjadikan *culture shock* pada seseorang yang berpindah daerah menjadi emosi positif. Di mana seseorang akan belajar menangani

---

<sup>6</sup> Maizan, Bashori, dan Hayati, “Analytical Theori: Gegar udaya (*Culture Shock*),” hlm.147-154.

pada setiap permasalahan dan juga mengimbangi setiap perbedaan yang dia alami dan juga dirasakannya Ketika berada di suatu daerah yang berbeda.

### 3. Aspek-Aspek *Culture Shock*

Oberg menyebutkan terdapat lima aspek *culture shock* yakni:<sup>7</sup>

#### a. Ketegangan dan perasaan cemas

Perasaan ini muncul karena adanya proses penyesuaian dengan lingkungan budaya baru. Subjek diharuskan untuk dapat menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan baru yang belum pernah ia kenal. Pada lingkungan yang baru pastilah terdapat perbedaan dari budaya dan juga kebiasaannya.

#### b. Perasaan kehilangan dan kekurangan keluarga, teman, dan status sosial

Perasaan kehilangan disini dapat diartikan dengan tidak ditemukannya lagi suatu kebiasaan yang subjek lakukan Ketika masih di lingkungan kelahirannya. Saat masuk pada lingkungan baru dengan budaya dan orang baru, subjek akan merasa bahwa dia sangat asing dan juga merasakan hilangnya semua yang telah subjek miliki. Seperti keluarga teman dan juga status sosialnya.

<sup>7</sup> Maizan, Bashori, dan Hayati, hlm. 147-154.

- c. Perasaan ditolak dan menolak lingkungan budaya baru sehingga terjadi kebingungan peran, nilai, Perasaan dan identitas diri

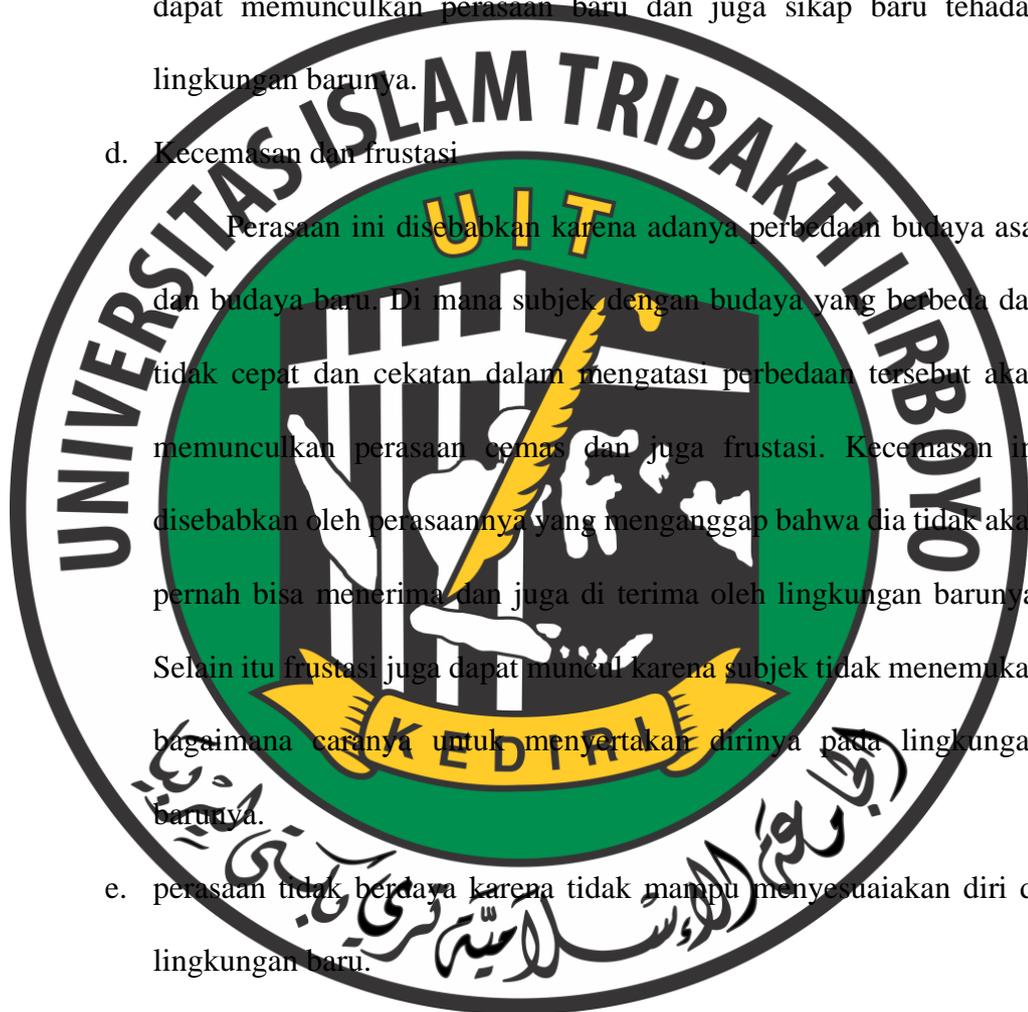
Perasaan ini sering kali terjadi karena subjek merasa bahwa dia sedang menolak pada budaya baru yang tidak pernah subjek ketahui. Pada aspek kali ini subjek menyesuaikan diri dengan caranya untuk dapat memunculkan perasaan baru dan juga sikap baru terhadap lingkungan barunya.

- d. Kecemasan dan frustrasi

Perasaan ini disebabkan karena adanya perbedaan budaya asal dan budaya baru. Di mana subjek dengan budaya yang berbeda dan tidak cepat dan cekatan dalam mengatasi perbedaan tersebut akan memunculkan perasaan cemas dan juga frustrasi. Kecemasan ini disebabkan oleh perasaannya yang menganggap bahwa dia tidak akan pernah bisa menerima dan juga di terima oleh lingkungan barunya. Selain itu frustrasi juga dapat muncul karena subjek tidak menemukan bagaimana caranya untuk menyertakan dirinya pada lingkungan barunya.

- e. perasaan tidak berdaya karena tidak mampu menyesuaikan diri di lingkungan baru.

Perasaan tidak berdaya ini akan muncul ketika subjek sudah merasakan frustrasi dan bingung dalam penyesuaian dirinya di lingkungan barunya. Dengan kebingungan disini membuat subjek merasa bahwa subjek tidak akan mendapatkan respon baik dari teman dan juga lingkungan barunya.



## B. Kajian Tentang Teori Murray

### 1. Teori *needs* Murray

Menurut Murray kebutuhan (*need*) adalah konstruk mengenai kekuatan di bagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. *Needs* bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya, *needs* dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai pemecahannya.<sup>8</sup>

Kebutuhan (*needs*) membantu menentukan cara bagaimana seseorang harus merespon atau bagaimana menemukan stimulasi lingkungan, dengan memperhitungkan fakta-fakta objektif maupun fakta-fakta subyektif. Murray mengemukakan bahwa motive terdiri dari:<sup>9</sup> *need abasement* (merendah); *need achivement* (prestasi); *need affiliation* (menggabung); *need agression* (menyerang); *need autonomy* (mandiri); *need counteraction* (mengimbangi); *need defendence* (membela diri); *need deference* (menghormati); *need dominance* (menguasai); *need exhibition* (penonjolan diri); *need harm avoidance* (menghindari bahaya); *need inavoidance* (menghindari rasa hina); *need nurturance* (memelihara); *need order* (teratur); *need play* (permainan); *need rejection* (menolak); *need sentience* (keharuan); *need sex*; *need succorance* (membuat orang iba); *need understanding* (pemahaman).

<sup>8</sup> Psikologi Kepribadian, hlm.218.

<sup>9</sup> hlm.220-222.

## 2. Tipe-tipe kebutuhan

Berdasarkan tipe-tipe kebutuhan dapat dibedakan sebagai berikut:<sup>10</sup>

### a. Kebutuhan primer

Kebutuhan ini dapat diartikan sebagai kebutuhan akan udara, makan, minum, sex, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi, dan kehormatan.

### b. Kebutuhan terbuka dan tertutup

Kebutuhan terbuka diidentifikasi seperti tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam dunia fantasi atau mimpi

### c. Kebutuhan yang memusat dan menyebar

Kebutuhan ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia yang sangat luas dan dapat menyebar.

### d. Kebutuhan produktif

Yakni kebutuhan yang bergerak secara spontan, dan kebutuhan-kebutuhan reaktif di mana akibat dari respon terhadap suatu peristiwa.

### e. Kebutuhan pada hasil akhir

<sup>10</sup> Calvin dan Lindzey, *Teori Teori Holistik (Organismik Fenomenologis)* (Yogyakarta: Kanisius, t.t.), hlm.33-39.

Yakni kebutuhan dalam kegiatan proses, kebutuhan-kebutuhan modal, dan kebutuhan-kebutuhan akibat mengarah pada suatu keadaan yang diinginkan atau hasil akhir.

### 3. Macam-macam kebutuhan

Dalam kebutuhan manusia, Abraham Maslow membagi menjadi lima macam kebutuhan manusia, yaitu:

#### a. *Physical needs* (kebutuhan-kebutuhan fisik)

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan seorang individu yang berhubungan dengan tubuh seperti sandang, pangan, dan papan.

#### b. *Safety needs* (kebutuhan-kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan ini bersifat individual masing-masing. Di mana seseorang akan membutuhkan keamanan dan juga perlakuan adil dari individu lain terhadapnya.

#### c. *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Dalam hal ini kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan seseorang dalam sosialnya dengan masyarakat. Di mana seseorang yang membutuhkan pengakuan dari orang lain terhadapnya.

#### d. *Esteem needs* (kebutuhan-kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan. Misal: dihargai, dipuji, dipercaya.

#### e. *Self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilaksanakan. Misal:



mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain, dapat menyesuaikan diri dengan situasi.

Dalam konteks penelitian kali ini penelitian mengenai fenomena *culture shock* yang terjadi pada santri asal Jakarta. Jakarta adalah pusat negara Indonesia. Segala kelengkapan kenegaraan dan juga Teknik informasi begitu lengkap dan terjamin di Jakarta. Tak heran jika sering kita dengar bahwa warga Jakarta sangat individual, karena mereka dipermudah untuk melakukan segala hal menggunakan fasilitas elektronik. Sehingga membuat warga Jakarta sendiri kurang memahami situasi dan juga beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya. Dengan keberagaman kebiasaan yang dimiliki masyarakat Jakarta sangatlah berpengaruh pada kepribadian dan juga sikap warga Jakarta itu sendiri.

Dalam konteks penelitian kali ini peneliti akan membahas terkait warga Jakarta yang berpindah lokasi atau settingnya ke pulau Jawa, tepatnya di Jawa Timur. Warga Jakarta ini akan menuntut ilmu agama di PP HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri. Dengan kebiasaan dan juga budaya yang berbeda dengan budaya Jakarta. Di Kediri masih ada beberapa sitem yang tidak secanggih Jakarta. Perbedaan tempat tinggal dan juga kebiasaan inilah yang akan memicu pada fenomena *culture shock*. Di mana seseorang akan merasa aneh dan juga terganggu berada di tempat baru dengan segala kebiasaan yang belum pernah ia rasakan. Berpindahnya seseorang ke daerah lain juga akan menimbulkan perasaan yang berbeda dari segala karakteristik suatu daerah. Di mana seseorang akan merasakan perbedaan makanan yang

ia rasakan, suasana sosialisasi, cuaca dan juga kebiasaan dalam berbahasa serta kebiasaan baru menghadapi masyarakat dan individu-individu baru..

Dari ke 20 teori Murray yang telah di paparkan di atas, peneliti akan menggabungkan 1 teori Murray, yakni teori *Need Counteraction* (mengimbangi). Dalam penelitian kali ini peneliti akan memaparkan kaji an penelitian tentang cara mengimbangi budaya baru untuk menghilangkan fenomena *culture shock* yang dirasakan oleh para santri. Ketika seseorang berpindah ke suatu daerah dengan kebiasaan dan juga kebudayaan berbeda, pasti akan memunculkan sebuah perasaan yang mungkin tidak banyak orang dapat memahaminya. Perasaan tersebut bisa berupa rasa cemas dan juga ketakutan untuk mengikuti ataupun masuk dalam budaya baru tersebut.

Dengan adanya teori *need counteraction* atau bisa disebut dengan kebutuhan mengimbangi, dapat diartikan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan untuk dapat mengimbangi dirinya dengan lingkungannya. Pada suatu lingkungan pastilah banyak perbedaan satu dengan yang lainnya. Pastilah diperlukan proses mengimbangi dan juga memahami pada suatu budaya apalagi terhadap budaya baru yang belum pernah kita ketahui sebelumnya supaya kita dapat menyatukan diri terhadap lingkungan dan juga sosial barunya.



### C. Pondok Pesantren

Kata pesantren kerap diartikan sebagai tempat mukim santri atau tempat murid belajar mengaji dan segala kegiatannya. Didalam pondok pesantren dapat kita ketahui ada santri, kyai, dan juga tradisi mengaji dan juga tradisi lainnya. Didalam pondok pesantren santri juga menghabiskan waktu kesehariannya mulai bangun tidur sampai dengan tidur kembali.<sup>11</sup> Pondok pesantren dapat kita pahami sebagai wadah yang akan mencetak generasi santri religius. Dipondok pesantren, santri juga dapat mempelajari ilmu selain ilmu agama, seperti halnya ilmu-ilmu umum yang dipelajari di sekolah formal.

Dipondok pesantren sering kita dengar sebutan kyai, santri dan juga pengurus. Kyai adalah seseorang yang memiliki atau pemimpin utama dalam pondok pesantren. Kyai merupakan gelar kehormatan bagi para ulama ahli agama. Santri adalah seseorang yang sedang belajar untuk mengenal dan mematuhi perintah agama islam.<sup>12</sup> Sebutan pengurus juga tidak asing lagi bagi kita, pengurus adalah suatu organisasi yang terhimpun dari beberapa santri pilihan yang dipercaya untuk menjadi tangan kanan atau seseorang yang membantu kyai mengurus oara santri. tugas dari pengurus sendiri adalah merawat dan juga mengayemi para santri untuk melangsungkan proses belajarnya di pondok pesantren.

---

<sup>11</sup> Ahmad Muhakamurrohman, "Pesantren: Santri, Kiai, Dan Tradisi," *Jurnal Kebudayaan Islam* 12 (Desember 2014): hlm. 109-118.

<sup>12</sup> Mansur Hidayat, "Model Komunikasi Kyai Dengan Santri di Pesantren," *Jurnal Komunikasi ASPIKOM* 2 (Januari 2016): hlm. 385-395.

Pondok pesantren manapun, pasti memiliki keberagaman daerah asal santrinya. Seperti di pondok lirboyo Al-Mahrusiyah yang memiliki keberagaman suku dari sabang samapi Merauke. Keberagaman suku ini membuat para santri dapat merasakan dan juga mencerna bagaimana untuk bersosialisasi dengan berbagai suku di Indonesia ini. Pada fokus penelitian kali ini, peneliti menjadikan santri asal Jakarta untuk dijadikan subjek dalam penelitian kali ini. Santri Jakarta adalah santri yang mukim dan juga sedang menuntut ilmu di pondok pesantren yang jauh dari kampung halamannya.

Kepengurusan dapat kita artikan sebagai sebuah organisasi. Robbins dan Coulter mengatakan bahwa struktur organisasi adalah sebuah kerangka kerja organisasi. Kerangka kerja organisasi ini digunakan untuk membagi, mengelompokkan dan juga mengkoordinasi segala tugas-tugas yang ada didalam suatu organisasi.<sup>13</sup> Dalam hal ini didalam organisasi kepengurusan yang ada di Pondok Al-Mahrusiyah telah dibagi-bagi dan dikerjakan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kepengurusan di Pondok Al-Mahrusiyah diharuskan memahami dan juga mengayomi para santri.




---

<sup>13</sup> Safarudin, Afriza, dan Tuti Andriani, "Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 07 (2023): hlm. 310-313.