

**MODUL
KHUSUS UNTUK TRAINER**

LIVING SKILLS 2004

**MEMBANGUN KARAKTER PRIBADI
SUKSES BAGI MAHASISWA UGM
Edisi Revisi 2004**

Oleh:
Avin Fadilla Helmi
Neila Ramdhani

**PROGRAM PPKB
UNIVERSITAS GADJAH MADA
2004**

PEMBUAT MODUL

**AVIN FADILLA HELMI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UGM**

Email: avinpsi@ugm.ac.id

**NEILA RAMDHANI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UGM**

Email: neila@ugm.ac.id

DAFTAR ISI

| No | Modul | Halaman |
|----|------------------------|---------|
| 1 | Pertemuan hari pertama | 01 |
| 2 | Pertemuan hari kedua | 65 |
| 3 | Pertemuan hari ketiga | 83 |
| 4 | Pertemuan hari keempat | 97 |
| 5 | Pertemuan hari kelima | 112 |

ALUR PELATIHAN

HARI PERTAMA

Ice breaking dan Self-asesment
Memahami Perubahan : Lingkungan Makro, **Hasil Tracer Study UGM**, dan Mikro

Karakter dan Kompetensi Sukses
Dari Visi ke Rencana Aksi

HARI KEDUA

Mengenal kekuatan dan kelemahan pribadi
Mengenal Nilai dalam Kehidupan Kampus

HARI KEEMPAT

Hubungan Interpersonal
Manajemen kesan
Penampilan
Saling mengenal
Saling percaya

HARI KETIGA

Perilaku Menghadapi Konflik: Agresif, Pasif, Pasif-Agresif, Asertif
Gaya Komunikasi

HARI KELIMA

Penetapan Tujuan dan Rencana Aksi

PERTEMUAN HARI PERTAMA

Alur Pelatihan Sesi 1A Ice breaking Self assesment



Sesi 1 A

Perkenalan, Ice-breaking, *self-asesment*

Tujuan

1. Menyadari banyak cara yang dapat dilakukan untuk berkenalan
2. Mengetahui tujuan pelatihan secara keseluruhan
3. Mengetahui baseline kompetensi peserta
4. Membuat komitmen selama mengikuti pelatihan

Bahan

1. Lembar kerja 1.1 : Binggo
2. Lembar kerja 1.2 : Skala Living skills
3. Lembar kerja 1.3 : Sekoring SLS UGM 2003
4. Handout : 1A (*power point*)

Media

-

Metode

Permainan dan Self-report

Waktu

30 menit

Prosedur

1. Trainer membuka pertemuan dengan salam dan memperkenalkan diri.
2. Peserta dibagikan **lembar kerja: Binggo**, diminta untuk membubuhkan tanda tangan pada kertas tersebut.
3. Co-trainer membagikan **lembar kerja : Skala Living Skills** dan peserta selama 10 menit diminta untuk mengisi dan setelah itu diminta untuk melakukan sekoring dan dibahas mengenai posisi mereka. Setelah itu, peserta diminta mencatat dan lembar soal dan lembar jawaban ditarik kembali disimpan oleh co-trainer.

- Lembar kerja 1.1.
- Untuk peserta

B I N G G O

Carilah tanda tangan temanmu dengan karakteristik/sifat/pernah melakukan hal-hal yang tertulis dalam kotak di bawah ini. Bubuhkan tanda tangan itu pada kotak-kotak tersebut sehingga membentuk garis vertikal/ horisontal/ diagonal. Ingat! Seorang temanmu hanya punya 1 kesempatan untuk menandatangani lembar Binggo-mu. Kamu hanya punya waktu 3 menit untuk melakukannya dan ketika selesai, teriaklah **BINGGO!!!**

| | | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| Pernah ke Sumatra | Punya adik lebih dari 2 | Berasal dari Kalimantan | Berangkat kuliah naik motor | Anak bungsu |
| Selalu pakai parfum | Selalu masuk 10 besar di SMA | Baru saja putus cinta | Punya kakak yang kuliah juga di UGM | Tidak suka warna hitam |
| Orang asli Yogya | Pakaiannya modis | Suka warna merah | Tidak suka makan sayuran | Suka nonton di bioskop |
| Sering lari pagi | Galak | Kost di asrama mahasiswa | Paling suka buah pisang | Selalu pakai jam tangan |
| Suka bongkar motor | Suka baca novel | Kuliah di jurusan eksakta | Punya komputer di kost | Pakai kacamata |

Selamat mencari!!!

| | | | | | | |
|-----|---|-----------|----------|--------------|-----------|-----------|
| 19. | Saya merasa sering dinilai oleh teman-teman | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 20. | Saya tetap merasa kurang rileks walaupun berada di tengah-tengah orang asing | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 21. | Saya dapat menggambarkan dengan jelas kejadian yang saya alami | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 22. | Saya mengalami kesulitan menyatakan ketidaksetujuan saya apabila berbeda pendapat dengan orang lain. | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 23. | Saya merasa orang lain tidak mendengarkan saya dengan baik | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 24. | Saya merasa pemikiran-pemikiran saya tidak diterima oleh orang lain | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 25. | Saya merasa sikap orang lain terhadap saya kurang mengena | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 26. | Saya tidak bisa mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan keinginan saya | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 27. | Saya mudah mengajak bicara orang lain tanpa memandang siapa dirinya | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 28. | Saya malu mengungkapkan kesulitan-kesulitan saya kepada orang lain | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 29. | Saya secara aktif menanyakan hal-hal yang tidak saya ketahui kepada orang lain | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 30. | Saya merasa kesulitan mengajak orang lain untuk mengikuti saran saya | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 31. | Saya senang membuat prioritas dalam hidup ini | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 32. | Menurut pendapat saya, rencana kegiatan perlu dibuat untuk menjamin kegiatan berjalan lancar | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 33. | Menurut pendapat saya, saya bukan tipe orang yang menunda pekerjaan | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 34. | Saya dapat menggambarkan tujuan saya di masa yang akan datang | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 35. | Jika saya berminat pada suatu bidang tertentu, maka saya akan membuat rencana untuk mendalami bidang tersebut | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 36. | Saya melakukan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas yang ada pada diri saya | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 37. | Tugas yang diserahkan kepada saya, akan saya kerjakan dengan sungguh-sungguh | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 38. | Saya dapat menyelesaikan tugas yang harus saya kerjakan dengan tepat waktu | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 39. | Saya melakukan evaluasi kembali apa yang telah kami lakukan | SS | S | TH/ R | KS | TS |
| 40. | Saya mencatat perkembangan, baik positif maupun negatif, tugas-tugas yang saya lakukan. | SS | S | TH/ R | KS | TS |

- Lembar Kerja 1.3.
- Peserta

LEMBAR SEKORING S L S UGM 2003

| NO | SS | S | TH | KS | TS |
|-----|----|---|----|----|----|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| NO | SS | S | TH | KS | TS |
|-----|----|---|----|----|----|
| 21. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 11. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 31. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

- Lembar Kerja 1.4.
- Peserta

SEJAUH MANA POTENSI SAYA SUDAH BERKEMBANG ?

| | | | | |
|----|--|--|--|---------------|
| 50 | | | | Tinggi |
| 45 | | | | |
| 40 | | | | |
| 35 | | | | Sedang |
| 30 | | | | |
| 25 | | | | |
| 20 | | | | |
| 15 | | | | Rendah |
| 10 | | | | |
| 5 | | | | |

PENGEMBANGAN DIRI

| | | | | |
|----|--|--|--|---------------|
| 50 | | | | Tinggi |
| 45 | | | | |
| 40 | | | | |
| 35 | | | | Sedang |
| 30 | | | | |
| 25 | | | | |
| 20 | | | | |
| 15 | | | | Rendah |
| 10 | | | | |
| 5 | | | | |

KOMUNIKASI

| | | | | |
|----|--|--|--|---------------|
| 50 | | | | Tinggi |
| 45 | | | | |
| 40 | | | | |
| 35 | | | | Sedang |
| 30 | | | | |
| 25 | | | | |
| 20 | | | | |
| 15 | | | | Rendah |
| 10 | | | | |
| 5 | | | | |

KETRAMPILAN SOSIAL

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------|
| | | | | Tinggi |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | Sedang |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | Rendah |
| | | | | |
| | | | | |

SELF MANAJEMEN

Alur Pelatihan Sesi 1B

Perubahan lingkungan makro
Perubahan lingkungan mikro
Hasil tracer study UGM
Paradigma baru

co-trainer → **lembar kerja : SMU vs UNIVERSITAS**
peserta mengerjakan

Trainer mengungkap jawaban peserta dan
Co-trainer menginventarisasi jawaban peserta langsung ke komputer

Trainer → Pemaknaan → paradigma baru

co-trainer membagikan **lembar kerja nine dot,**
peserta diminta mengerjakan secepatnya
cek 2' → siapa yang sudah selesai ?
cek 5' → siapa yang sudah selesai ?
batas akhir 10 menit

Trainer → Pemaknaan
Apa yang dialami dan dirasakan selama mengerjakan tugas ?
(ditanyakan kepada yang tercepat dan terlambat).
pelajaran apa yang dapat dipetik dari tugas *nine dot* ?
bagaimana jika diterapkan dalam situasi sekarang ini yaitu perubahan dari lingkungan
SMU KE UNIVERSITAS ? perubahan apa yang diperlukan ?
bagaimana jika tidak berubah ? adakah konsekuensi untuk berubah ?

Trainer → Ceramah
perubahan lingkungan makro dan mikro
hasil tracer study UGM
tujuan pelatihan

Trainer → mengajak refleksi diri
Sejauh mana peserta telah memiliki kompetensi sukses ?
Apa saja yang ingin dilakukan untuk mencapai sukses ?

Sesi 1 B

Paradigma baru dan Karakter Pribadi Sukses

Tujuan

1. Menyadari terjadinya perubahan paradigma belajar mengenai kehidupan di SMU dan di universitas.
2. Menyadari hasil tracer study UGM sebagai upaya untuk meningkatkan karakter pribadi sukses
3. Menyadari pentingnya membangun karakter pribadi sukses yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan jaman.
4. Menyadari pentingnya komitmen diri untuk berubah.

Bahan

1. Lembar kerja 1.5 : SMU vs Universitas dan Paradigma baru
2. Lembar kerja 1.6 : Nine dot
3. Handout : 1 B (power point) dan 1 B - jawaban

Media : LCD

Metode : Ceramah, diskusi, self report

Waktu : 60 menit

Prosedur

1. Co-trainer membagi **lembar kerja : SMU VS UNIVERSITAS**
2. Peserta diminta mengisi apa saja yang mereka anggap sebagai ciri-ciri kehidupan sewaktu di SMU dan di Universitas
3. Trainer menanyakan kepada peserta secara sukarela apa saja perbedaan tersebut dan co-trainer langsung mencatat dalam kolom yang ditayangkan lewat LCD.
4. Setelah ke dua kolom terisi, trainer menanyakan kepada peserta apa saja yang berubah? Dengan menyadari adanya perbedaan antara dunia sekolah dan kuliah, apa yang harus mereka lakukan? Jawaban dari peserta kemudian diinventarisasi ke dalam lembar kerja: paradigma baru. Yang ditekankan di sini adalah perubahan apa yang terjadi dari SMU ke UNIVERSITAS dan apa yang harus dilakukan.

5. Trainer menegaskan tujuan **Pelatihan LIVING SKILLS** dan mengajak peserta untuk mempunyai komitmen tinggi dalam upaya menyesuaikan diri.
6. Co-trainer membagi **lembar kerja *nine dot***, peserta diminta mengerjakan selama **secepatnya**. Peserta yang lebih dulu menyelesaikan diminta tunjuk tangan dan mempresentasikan hasilnya.
7. **Bahan diskusi:**
 - a. Apa yang anda alami dan rasakan selama mengerjakan tugas ? (ditanyakan kepada yang tercepat dan terlambat).
 - b. Pelajaran apa yang dapat dipetik dari tugas *nine dot* ?
 - c. Bagaimana jika diterapkan dalam situasi sekarang ini yaitu perubahan dari lingkungan SMU KE UNIVERSITAS ?
 - d. Perubahan apa yang diperlukan ?
 - e. Bagaimana jika tidak berubah ?
 - f. Adakah konsekuensi untuk berubah ?
8. Trainer menyampaikan ceramah adanya perubahan lingkungan dan kemudian tuntutan profesional di dunia global, tuntutan dunia kampus, dan hasil tracer study UGM.

Bahan refleksi diri

1. Sejauh mana peserta telah memiliki kompetensi sukses ?
2. Apa saja yang ingin dilakukan untuk mencapai sukses ?

Bacaan yang disarankan:

Makalah 1.1 Perubahan Berlangsung dengan Laju Akseleratif.

Makalah 1.2 Perubahan Lingkungan Makro dan Mikro

Makalah 1.3 Tuntutan Abad Ke-21 Atas individu



PERUBAHAN BERLANGSUNG DENGAN LAJU AKSELERATIF (Semakin Lama Semakin Cepat)

Meskipun dunia berputar pada sumbunya dengan kecepatan konstan, kehidupan manusia berlangsung dengan laju perubahan yang semakin lama semakin cepat. Ilmu pengetahuan dan teknologi pemicu perubahan utama yang memicu perubahan di segala bidang – berlangsung dengan luar biasa cepat. Produk-produk teknologi baru bermunculan setiap detik membuat produk-produk terdahulu segera usang. Dampak ikutannya, yaitu perubahan dalam bidang bisnis, sosial, politik, dan gaya hidup berlangsung semakin cepat pula, sehingga membuat manusia masa kini pontang-panting mengikutinya. Tak heran apabila sekarang banyak tokoh mencoba menyederhanakan kompleksitas zaman ini dengan merumuskan gejala, kecenderungan, dan polanya. Pada umumnya, kajian masa depan ini dapat dibagi ke dalam tiga pandangan: optimistik, pesimistik, dan realistik.

PANDANGAN OPTIMISTIK

Pandangan ini dapat diwakili oleh dua buku. Pertama, *The Year 2000* (1967) oleh Herman Kahn dan A.J. Weiner. Menurut mereka, pada tahun 2000-an akan tercipta suatu masyarakat pascaindustri yang makmur dan bersifat global sebagai hasil dari akumulasi ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, *Megatrends 2000* (1990) oleh John Naisbitt. Menurut kajian ini terdapat 10 trend utama pasca-tahun 2000, yaitu bom ekonomi global, renaissance seni budaya, sosialisme pasar bebas, gaya hidup global, swastanisasi usaha-usaha pemerintah, tepi pasifik menjadi pusat gravitasi ekonomi global, dominasi wanita pada posisi kepemimpinan, zaman biologi menggantikan zaman fisika, bangkitnya agama-agama dan supernaturalisme, serta makin kuatnya kultur individualitas.

PANDANGAN PESIMISTIK

Pandangan ini dikemukakan dalam *The Seventh Enemy* (1978) oleh Ronald Higgins. Menurut Higgins, perubahan yang super cepat akan menyebabkan umat manusia mengalami masalah-masalah di masa depan, seperti degradasi lingkungan, iptek yang

diabdikan bagi kejahatan, krisis energi, krisis pangan, ledakan penduduk, penyalahgunaan senjata nuklir, dan krisis moral. Dari ketujuh masalah itu, menurut Higgins, krisis moral merupakan musuh terjahat bagi umat manusia. Karena itu, manusia masa depan memerlukan kesadaran baru, visi baru yang segar, kebangkitan moral, dan spiritualitas. Jika tidak demikian, umat manusia hanya akan beralih dari satu krisis ke krisis berikutnya, dan bukan tidak mungkin akan menuju ke kehancuran total.

PANDANGAN REALISTIK

Pandangan ini diwakili oleh *The Future Shock* (1970) karya Alvin Toffler. Masa depan akan ditandai dengan ciri-ciri: revolusi pertanian dan rekayasa genetika, teknologi lautan dan ruang angkasa, organisasi berbasis komputer, industri informasi dan telekomunikasi, gaya dan cara baru dalam bekerja dan menjalani kehidupan, lompatan besar ke depan, kebudayaan baru yang bersifat global, dan terciptanya masyarakat super industri.

Untuk konteks Indonesia, senada dengan Toffler, dapat pula dikemukakan pandangan Jonathan L. Parapak (1989) dalam kapasitasnya sebagai direktur utama PT Indosat ketika itu. Menurut Parapak, teknologi informasi, termasuk teknologi komputer, elektronika, telekomunikasi, dan teknologi media citra bergerak. Komputer semakin pandai, elektronika semakin kecil dengan kemampuan semakin cepat, telekomunikasi semakin luas dengan kapasitas yang amat tinggi. Teknologi informasi inilah yang menjadi pendorong utama bagi masyarakat dunia yang memasuki era informasi. Era ini semakin diwarnai oleh kemudahan mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyalurkan informasi. Dalam era ini informasi semakin menjadi komoditas strategis, sehingga siapa yang mampu mengelola informasi dengan baik akan memiliki pengaruh dan kekuasaan yang semakin besar.

Teknologi lain adalah bioteknologi. Teknologi ini sedang menghadirkan berbagai produk dan cara baru untuk memenuhi kebutuhan manusia akan makanan. Selain itu, teknologi transportasi telah memungkinkan manusia sampai ke bulan, dan telah menciptakan kecepatan serta kemudahan bagi penyaluran barang dan interaksi antar manusia. Ia telah menghadirkan pasaran dunia bagi setiap produsen yang memiliki keunggulan komparatif.

Dampak sosial perubahan teknologi di atas, menurut Parapak, akan menimbulkan beberapa kecenderungan baru: pertama, tingkat kompleksitas masyarakat akan semakin tinggi. Sebagian besar dari mereka masih berada di dunia era pertanian, sebagian kecil semakin matang dalam industri konvensional, dan sebagian kecil lagi akan semakin berpengaruh di dunia informasi. Kedua, restrukturisasi di berbagai bidang kehidupan akan berlangsung lebih cepat. Sentuhan teknologi canggih pada masyarakat, khususnya kalangan menengah ke atas, akan semakin luas dan mendalam. Tempo kehidupan akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh dan mengakibatkan kompetisi yang meningkat baik pada lingkup nasional maupun internasional. *Ketiga, pola komunikasi dan interaksi semakin berubah.* Sebagai hasil restrukturisasi komunikasi, pola komunikasi tidak lagi berporos pada atas bawah saja, tetapi akan berkembang secara multidimensional. *Keempat, nilai-nilai kerja dan profesionalisme akan bergeser.* Penekanan pada jabatan struktural akan bergeser ke karya nyata yang diperlukan dan dapat dirasakan oleh masyarakat. Kelima, saling ketergantungan dan saling mempengaruhi pada berbagai lapisan akan meningkat baik secara nasional maupun internasional. Keenam, tuntutan otomatisasi untuk mempertinggi efisiensi dan produktivitas akan meningkat, sehingga mendorong restrukturisasi kerja. Ketujuh, interaksi manusia akan mengalami restrukturisasi dan pergeseran ke arah egalitarianisme dan demokrasi.

Parapak memperingatkan bahwa kecenderungan di atas, selain membawa banyak peluang, akan membawa pula sejumlah persoalan baru. Persoalan tersebut antara lain adalah penciptaan lapangan berkarya bagi penduduk yang terus bertambah, masalah pelestarian lingkungan dan restorasi lingkungan yang terlanjur rusak karena eksploitasi sumber alam, masalah pengembangan industri yang cepat dan mampu mendukung tercapainya sasaran-sasaran pembangunan nasional yang didukung oleh budaya teknologi secara nasional, dan masalah perubahan struktur produksi dan struktur sosial karena pengaruh industrialisasi dan teknologi di segala bidang.

TERJADI KOMPETISI JENIS BARU YANG AMAT KOMPLEKS (Hiperkompetisi)

Bisnis dari dahulu penuh dengan persaingan. Negara-negara pun saling bersaing. Dan pada tingkat paling kecil, manusia juga bersaing dengan sesamanya. Yang kalah kemudian gulung tikar, sementara yang menang mendominasi. Namun, kini persaingan semakin seru dan berwajah multidimensional.

Menurut Richard A. D'Aveni dalam *Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Manuvering* (1994), persaingan tradisional terjadi secara statis di empat arena. *Pertama* adalah *harga dan kualitas*. Intinya adalah kita mengupayakan efisiensi di segala bidang, sehingga kita mampu mengungguli pesaing dengan harga lebih murah atau dengan harga yang dibuat tetap dan mutu produk yang lebih tinggi. *Arena kedua* adalah *durasi waktu dan aset pengetahuan*. Intinya, kandungan pengetahuan diinjeksikan ke alam produk yang dihasilkan, dan pelanggan diminta membayar dengan harga yang mahal atas kandungan ini. Kondisi ini dipertahankan selama mungkin, sampai pesaing dapat menyamai kandungan pengetahuan dalam produk mereka. Arena ketiga adalah membangun benteng pertahanan yang sulit dimasuki oleh pesaing. Taktik ini umumnya dicapai dengan memainkan skala ekonomi, diferensiasi produk, transfer dan pertukaran biaya, akses ke gerai distribusi (*outlet*), dan akses ke sumber bahan baku. Lebih jitu lagi jika monopoli (legal atau ilegal) dan integrasi bisnis dari hulu sampai hilir diperoleh. Arena keempat adalah persaingan skala modal. Perusahaan berkantung tebal dan bermodal besar dengan mudah mengungguli bahkan mematikan usaha bermodal kecil berkantung cekak.

Namun trend baru adalah hiperkompetisi, yang terjadi karena dua hal. Pertama, persaingan di empat arena tersebut tidak terjadi satu per satu dan statis, melainkan serempak di seluruh arena dan bersifat dinamis. Jadi organisasi sekaligus bersaing pada wilayah mutu/harga, know-how/timing, benteng pertahanan dan skala modal. Kedua, persaingan tidak lagi satu lawan satu, melainkan satu lawan banyak. Tidak lagi Coca-cola vs Pepsicola, Fuji vs Kodak, Indosat vs Satelindo, tetapi Coca-cola lawan semua non Coca-cola, Fuji lawan semua non Fuji, Indosat lawan semua non Indosat. Akhirnya timbullah kompleksitas karena begitu banyaknya kemungkinan yang terjadi sebagai akibat dari kombinasi keempat arena di atas dan jumlah pemain yang terlibat. Secara matematis jumlah kemungkinan itu bisa dihitung. Misalnya, jika ada lima pemain dalam satu industri, misalnya Bank A, Bank B, Bank C, Bank D, dan Bank E, dengan empat pilihan kompetisi, maka jumlah kemungkinan strategi dan taktik kompetisi yang bisa dibuat mencapai 120 pilihan. Inilah yang disebut hiperkompetisi.

Disalin dari Jansen Sinamo, *Strategi Adaptif Abad ke-21: Berselancar di Atas Gelombang Krisis*, Gramedia, tahun 2000, hal. 2-10.



PERUBAHAN LINGKUNGAN MAKRO DAN MIKRO

Oleh: Avin Fadilla Helmi

Seorang filosof terkenal asal Yunani berkata bahwa *tidak ada sesuatu yang tidak mengalami perubahan di dunia ini kecuali perubahan itu sendiri*. Ungkapan tersebut mengingatkan bahwa dunia penuh dengan segala kemungkinan perubahan, tidak ada yang kekal di dunia ini. Bumi berevolusi dan seleksi alam yang terjadi seiring tuntutan jaman hanya mempertahankan individu-individu yang dapat menghadapi perubahan, dan bagi mereka yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, lambat laun akan tersisih dan lenyap

Dunia yang semakin menyempit disebabkan perubahan dasyat di bidang teknologi dan informasi sehingga menyebabkan tuntutan terhadap kompetensi manusia meningkat, terutama sebagai *human resource*. Oleh karenanya, untuk dapat mampu bersaing di tingkat internasional, perubahan lingkungan makro yang sedang terjadi terutama tatanan ekonomi dan dampaknya dalam perubahan politik, sosial, budaya; perlu dipahami dengan baik. Ibaratnya menanam jagung, maka lahannya perlu disiapkan sehingga dengan mengetahui lahan seperti apa yang akan digunakan untuk bersaing, akan lebih membimbing dengan lebih tepat, ke mana fikiran, perasaan, dan tindakan yang akan dituju.

Seperti yang dinyatakan oleh Affandi (2003) mengutip pendapat George Hatsopoulos dari Thermo Electron bahwa semakin orang mengetahui keadaan lingkungan secara keseluruhan dan mengetahui sebenar-benarnya dunia secara keseluruhan – semakin besar kemampuan seseorang untuk menemukan peluang untuk sukses.

Terkait dengan perubahan, lingkungan yang berada disekitar kita pun memiliki komponen yang setiap saat berubah. *Perubahan lingkungan menuntut adanya kemampuan individu untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut sehingga bukan lagi dipandang sebagai ancaman tetapi sebagai tantangan untuk meningkatkan kualitas diri.*

Perubahan lingkungan, baik makro dan mikro, memberikan konsekuensi terhadap kompetensi yang dimiliki seseorang, terutama mahasiswa agar perubahan tersebut dapat dipandang sebagai tantangan untuk persiapan diri dan bukan ancaman.

Oleh karenanya, perlu ketrampilan dalam melakukan adaptasi, sehingga memungkinkan adanya perubahan paradigma dalam memandang dunia sosial.

Mahasiswa sebagai individu dituntut untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Perubahan lingkungan tersebut terbagi menjadi dua, yaitu perubahan lingkungan makro dan perubahan lingkungan mikro. Perubahan lingkungan mikro yang terjadi pada mahasiswa baru meliputi perubahan dari lingkungan sekolah ke lingkungan kampus, sedangkan perubahan lingkungan makro berkaitan dengan tanggung jawab yang menyertai status mahasiswa yang telah disandanginya sebagai aset bangsa.

Perubahan lingkungan mikro bagi mahasiswa tahun pertama, juga mengalami perubahan. Perubahan dari lingkungan sekolah (mungkin desa, kota kecil, atau kota besar seperti Jakarta) ke lingkungan kampus (dalam arti UGM dan Yogyakarta) membutuhkan ketrampilan dalam melakukan adaptasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemahaman atas perubahan lingkungan makro dan mikro merupakan suatu jembatan untuk lebih memahami persoalan-persoalan yang berkembang dari situasi riil atau kehidupan nyata. Oleh karenanya, Vars & Beane (2000) mengatakan bahwa sangat perlu bagi mahasiswa semua disiplin mempunyai *life skills* atau *common learning*, sehingga sebenarnya ada kompetensi generik yang harus dimiliki oleh setiap disiplin, tanpa mempertimbangkan asal disiplinnya.



TUNTUTAN ABAD KE-21 ATAS INDIVIDU

Oleh: Jansen Sinamo

Intisari tuntutan abad ke-21 atas individu adalah bahwa setiap orang harus menjadi manusia pembelajar. *Learning for success* adalah prinsip keberhasilan yang paling fundamental di abad baru ini. Itulah strategi beradaptasi dalam zaman penuh perubahan. Dan strategi ini tampaknya tetap valid sepanjang zaman, di dunia manusia maupun hewan. Konon kucing hidup sezaman dengan dinosaurus sekitar 75 juta tahun yang lalu. Pada waktu itu manusia belum ada di bumi. Zaman berubah. Kini dinosaurus sudah punah sedangkan kucing mampu beradaptasi dan eksis hingga kini. Sekarang si kucing bahkan hidup di rumah manusia, disayang, bahwa dipeluk-peluk oleh pencintanya. Yang dilakukan oleh kucing pada dasarnya adalah belajar secara kontinyu dan menyesuaikan diri secara cerdas dengan lingkungan barunya, dan secara esensial telah melaksanakan ajaran Peter M. Senge, penulis *The Fifth Discipline*, untuk menjadi seekor “hewan pembelajar”. Tanpa berguru pada Senge, kucing telah berhasil menjadi a *learning animal* yang mengagumkan. Boleh dikatakan kucing adalah simbol keberhasilan adaptif, yang karena karakter belajarnya, berhasil beradaptasi secara cerdas dan kontinyu. Sedangkan dinosaurus menjadi simbol kekebalan yang arogan dan lamban. Mereka melawan gelombang perubahan dan dengan demikian menggali kuburnya sendiri.

APAKAH BELAJAR ITU?

Karena belajar secara kontinyu adalah satu-satunya kunci sukses pada tingkat individual, maka adalah penting sekali bahwa kita memahami ulang makna dan hakikat belajar tersebut.

Di sini saya merumuskan belajar sebagai aktivitas untuk meningkatkan pengertian atau kesadaran kita tentang diri sendiri (*self-awareness*), dunia sekitar kita (*cosmo-awareness*), termasuk kesadaran tentang Tuhan dan dunia gaib (*theo-awareness*) serta relasi ketiganya (*relationship-awareness*) ke tingkat yang lebih dalam dan tinggi. Dengan kelengkapan dan ketajaman pengertian itu, kita dapat melakukan tiga hal:

- Kesatu:* Hidup dengan relevansi, aktualitas, dan harmoni maksimum dengan dunia sekitar kita (saya sebut sebagai kaidah relevansi)
- Kedua:* Mendayagunakan potensi dunia sekeliling tersebut untuk menciptakan seperangkat nilai organik yang bermanfaat, yang dapat kita sajikan pada dunia sekeliling dan darinya kita mendapat nilai tukar yang sepadan (saya sebut sebagai kaidah inovasi); dan
- Ketiga:* Mampu terus-menerus meningkatkan mutu sajian nilai di atas, yang pada gilirannya memperbesar nilai tukarnya dari dunia sekeliling kita (saya sebut sebagai kaidah kualitas).

Jika kita mampu melakukan tiga hal di atas, sesungguhnya kita sudah mencapai keberhasilan. Dapat disimpulkan bahwa belajar akan membuat kita sukses. Inilah esensi dari *learning for success*. Saya percaya hal ini benar secara personal, benar pula secara sosio-organisasional.

Dengan pengertian ini, saya dapat merumuskan tiga tingkat kesuksesan.

Tingkat pertama: Sukses Survivatif

Ini berarti kita survive karena eksistensi kita relevan dengan lingkungan. Kita tidak punah digulung oleh perubahan. Kita bisa babak belur, tetapi kita tetap eksis, tidak mati. Bisnis kita belum tentu sukses dalam skala besar-besaran seperti Microsoft-nya Bill Gates, tetapi ia terus hidup meskipun monoton dan biasa-biasa saja. Tidak untung besar-besaran, namun ia juga tidak bangkrut.

Sukses ini dapat kita capai dengan menjaga relevansi, keharmonisan, aktualitas diri dan usaha kita dengan dunia sekeliling, konstituen, dan terutama pelanggan. Tetapi jika kita tidak lagi relevan, *out of touch* dengan lingkungan, maka itulah saatnya kita mulai ditinggalkan orang. Pada saat itu kita tidak lagi mampu menjadi bagian dari solusi, tetapi berubah menjadi bagian dari masalah. Kita kehilangan jati diri sebagai faktor manfaat dan berubah menjadi faktor mudarat. Kita tidak lagi memberi *benefit* tetapi menjadi parasit. Dalam posisi ini, hewan sehebat dinosaurus, presiden sekuat Soeharto, perusahaan sekuat Astra pasti akan lengser secara alamiah, bahkan dalam kasus-kasus khusus, lengser secara paksa dan dramatis.

Tingkat kedua: Sukses Inovatif

Ini berarti sukses melalui inovasi, yaitu menciptakan dan menawarkan produk inovatif ke pasar. Sukses Tirta Utomo dengan Aqua-nya, Bill Gates dengan *Windows*-nya, Roy Crock dengan *McDonalds*-nya adalah contoh-contoh keberhasilan jenis ini. Cirinya adalah terjadi pertumbuhan besar-besaran, grafik laba naik tajam, dan ekspansi berlangsung dengan cepat.

Sukses inovatif diperoleh dengan mengerahkan kreatif-imajinatif kita untuk menciptakan hal-hal baru. Di belakang setiap sukses ini selalu ada tokoh inovatif yang penuh vitalitas yang menghasilkan karya-karya baru yang mengandung nilai luar biasa besar bagi konstituennya.

Namun karena kodrat kehidupan selalu berubah, sajian nilai inovatif tersebut dengan cepat mulai tersaingi oleh kompetitor, bahkan pada titik tertentu sajian nilai kita bisa kalah dan ketinggalan.

Ada dua sebab mengapa usaha sukses berbasis inovasi bisa tumbang. Pertama, rasa puas diri dan kesombongan. Di sini mereka merasa sudah hebat setinggi langit. Akibatnya mereka mabuk sukses dan merasa tidak mungkin gagal. Persis seperti arsitek Titanic yang sesumbar bahwa Tuhan pun tak mampu menenggelamkan kapal mereka. Kemudian mereka lalai dan kehilangan kewaspadaan. Mereka menjadi *out of touch* dan tidak lagi relevan dengan pasar. Akibatnya, mereka disalip oleh kompetitor. Biasanya kalau tidak bangkrut, mereka pasti turun pangkat ke level satu.

Sebab kedua, karena mabuk sukses, mereka kemudian bertengkar karena berebutan rezeki. Siapa berhak menikmati apa seberapa banyak menjadi sumber perselisihan mereka. Energi yang tersedot oleh pertikaian ini membuat mereka tidak mampu lagi melayani pelanggan secara memadai. Bahkan mereka kemudian saling merusak dan menghancurkan, sehingga kapal keberhasilan itu pun akhirnya pecah.

Tingkat ketiga: Sukses Kualitatif

Sukses ini diperoleh – sesudah melalui tahap sukses inovatif – dengan menjaga mutu bahkan meningkatkannya terus-menerus. Kita tahu bahwa sukses orang Jepang pada umumnya dicapai dengan metode ini. Namun sukses ini ada batasnya, yaitu ketika

perlombaan mutu sudah berlangsung habis-habisan, biaya peningkatan mutu itu menjadi jauh lebih besar daripada nilai tukar peningkatan mutu tersebut. Akibatnya, dari sukses level tiga ini kita kembali lagi ke level satu.

Jadi, agar sukses ke tingkat yang lebih tinggi dapat dicapai, strategi inovasi harus ditempuh kembali. Demikianlah siklus keberhasilan ini berputar naik seperti spiral.

MANUSIA PEMBELAJAR

Manusia pembelajar adalah basis bagi organisasi pembelajar yang kemudian menjadi basis untuk masyarakat pembelajar. Di atas telah didefinisikan bahwa belajar adalah kegiatan perluasan kesadaran secara tajam tentang diri sendiri, dunia sekitar, dan keterkaitan keduanya yang memungkinkan kita meningkatkan relevansi, inovasi, dan kualitas diri kita, produk kita, dan organisasi kita. Dengan argumen ini, boleh dikatakan bahwa hakikat menuju sukses adalah membangun manusia pembelajar (*learning individual*).

Namun persoalan terbesar dalam upaya pengembangan manusia pembelajar – dan karena itu organisasi pembelajar – adalah fakta bahwa manusia secara kodrati malas belajar. Sebabnya sederhana: belajar itu pada dasarnya sulit karena memerlukan kerja keras.

Belajar secara fundamental terdiri dari dua kegiatan, *unlearning* dan *pro-learning*, yaitu menanggalkan ilmu lama dan pada saat yang sama menyerap ilmu baru. Menanggalkan paradigma lama dan serentak mengadopsi paradigma baru. Melepaskan ideologi lama sekaligus menganut ideologi baru. Membuang konsep lama serta menerima konsep baru.

Belajar jelas menjadi sulit dan berat karena menanggalkan sesuatu yang lama tidaklah mudah karena kita sudah aman dan nyaman dalam pelukannya. Di sini *un-learning* adalah sebuah penderitaan, karena kita dituntut untuk menanggalkan kedamaian dan ketentraman yang sudah akrab. Dalam belajar, untuk paling tidak sejenak, kita harus berada di ruang ketidakpastian, yang bagi banyak orang merupakan sebuah kebingungan yang tidak nyaman.

Lebih banyak orang bersikukuh dengan pendapat lama, paradigma lama. Kadang kala paradigma lama ini demikian berkarat sehingga hampir mustahil untuk melepaskannya. Mereka terjebak dalam apa yang saya sebut sebagai kebekuan paradigma, di mana mereka mengalami *tunnel vision* (kacamata kuda) dan akhirnya jatuh ke dalam fanatisme yang sempit. Ironisnya mereka tidak tahu bahwa mereka sedang sakit. Orang semacam ini mustahil belajar. Diperlukan sebuah krisis besar untuk membuat orang ini mau berubah, menerima kenyataan baru, dan beradaptasi. Sayangnya dalam kebanyakan kasus, waktu tidak berpihak lagi pada mereka. *They learn too slow, too little, and too late.*

Pro-learning di lain pihak adalah sebuah kerja keras, yakni pengerahan energi bio-psiko-spiritual dari dalam diri kita untuk mengerti diri sendiri dan dunia sekitar kita. Mengerti diri sendiri (*improving self-awareness*) adalah sebuah perjalanan ke dalam diri sendiri untuk menjelajahi dan menziarahi hati serta pikiran kita yang terdalam. Namun ternyata jalannya tidak menurun, melainkan menaik. Tepatnya, perjalanan ini adalah sebuah pendakian batin-intelektual, sampai kita sampai di sebuah ketinggian kesadaran yang memungkinkan kita untuk memiliki perspektif yang luas akan kehidupan ini.

Tetapi jika kita sampai di tempat tinggi itu, kita menjadi orang bijaksana. Kita mampu melihat kenyataan dan panorama kehidupan secara lengkap. Ada dunia bio-fisikal. Ada dunia mental-psiko-logikal. Ada dunia moral-spiritual. Ada dunia sosio-komunal lengkap dengan subruangnya, seperti ekonomi, politik, keluarga, agama, budaya, hankam, dan sebagainya.

Bila pendakian kita cukup tinggi, pandangan kita menjadi lengkap, horizon kita menjadi utuh; kita tidak lagi terpecah dan sektarian, melainkan integral dan holistik. Kita menjadi mampu memahami dunia sebagai sebuah sistem besar dengan segenap tali-temali dinamikanya secara organik.

Tetapi pendakian ini memerlukan energi besar, stamina tinggi, investasi dan kemampuan mengalahkan keinginan diri untuk bersantai-santai dan bersenang-senang.

Di lain pihak, belajar memahami dunia sekitar kita juga memerlukan kerja keras. Jika upaya memahami diri sendiri saya umpamakan bagai pendakian batin-intelektual, maka

dari ketinggian itu kita menggunakan teleskop untuk melihat dunia dan setiap bidang secara teliti. Dengan mata telanjang, kita cuma melihat pemandangan, tetapi tidak mampu melihat kekhususan. Jadi, kita memerlukan teleskop dan mikroskop sekaligus. Tepatnya kita dituntut untuk belajar secara makro dan menjadi generalis, tetapi juga mendalami secara mikro dan menjadi spesialis. Hanya dengan cara ini kita dapat memahami dunia sekeliling kita secara utuh, multidisipliner, holistik dan integral, serta tajam dan akurat.

Maka agar kita menjadi efektif dalam proses belajar ini, kita dituntut untuk menguasai penggunaan perkakas belajar (*learning-tools*) dalam diri kita. *Learning tools* terpenting ialah:

1. Kemampuan berpikir rasional-persepsional. Kapasitas ini memungkinkan kita untuk mengerti realitas internal diri kita dan realitas dunia eksternal yang melingkupi kita, termasuk memahami relasi keduanya dan hukum-hukum yang mengaturnya.
2. Kemampuan berpikir kreatif-imajinatif. Kapasitas ini memungkinkan kita untuk menggagas hal-hal baru dalam rangka mencari solusi-solusi cerdas bagi masalah-masalah kehidupan kita, termasuk untuk menciptakan konteks belajar yang kita kehendaki.
3. Kemampuan berpikir kritis-argumentatif. Kapasitas ini memungkinkan manusia untuk menilai secara kritis fakta-fakta kehidupan, mengambil sikap serta membuat keputusan-keputusan yang dianggapnya baik.
4. Kemampuan membedakan dan memilih alternatif yang ada. Kapasitas ini memungkinkan kita untuk memilih antara yang baik dan buruk, berguna dan merugikan, suci dan profan, benar dan salah, adil dan batil, bahkan antara yang baik dan lebih baik atau antara yang buruk dan lebih buruk.
5. Kemampuan berkehendak secara bebas. Kapasitas ini memungkinkan manusia untuk mengerahkan energi bio-psiko-spiritualnya untuk merealisasikan keinginannya.
6. Kemampuan merasakan. Kapasitas ini termasuk dalam wilayah emosi yang memuat macam-macam perasaan manusia, baik yang enak maupun tidak enak. Emosi yang dibangkitkan secara cerdas (misalnya amarah, cinta, gembira, sedih, empati) merupakan bentuk energi psikis yang amat kuat dan dapat difokuskan untuk mencapai sasaran belajar yang dikehendaki.
7. Kemampuan memberi tanggapan moral. Kapasitas ini memungkinkan kita merasakan suasana moral di sekitar kita melalui ketajaman suara hati dan kesadaran moral kita,

terutama mengenai kebenaran, keadilan, dan kebaikan, sehingga kita selalu bisa membuat penilaian-penilaian dan tanggapan-tanggapan moral yang efektif.

Sebenarnya *the seven tools* di atas merupakan perlengkapan kemanusiaan kita sebagai anugerah umum (*general endowment*) yang di-install oleh Tuhan dalam *blue-print* penciptaan kita. Dengan demikian, kita akan efektif dalam belajar bila *seven tools* tersebut kita gunakan dengan baik dan benar. Di lain pihak, ketujuh perkakas itu juga akan semakin ampuh bila kita gunakan secara maksimal.

Di samping *learning tools* di atas, agar seorang individu berkembang menjadi pembelajar yang efektif, dia harus mempunyai dan memelihara sehipun *learning spirit* sebagai berikut:

1. Cinta belajar, cinta ilmu, dan pengetahuan. Hal ini penting karena cinta adalah energi belajar tanpa batas (*unlimited energy for learning*);
2. Menerima tanggung jawab bahwa diri seseorang menjadi penentu utama kemajuannya. Dalam hal belajar, kita harus dapat berkata, "*I am the captain of my soul, I am the master of my fate*";
3. Bersedia menunda kesenangan, tahan menderita, tidak mengumbar kesenangan dalam proses berburu pengetahuan itu. Hal ini akan lebih mudah dilakukan bila cinta belajar di atas sudah ada;
4. bersedia untuk selalu tunduk pada kenyataan, tidak merasa paling tahu, tidak memutlakkan apa yang diketahui, dan tidak bersikap dogmatis pada apa yang diyakininya.

Dengan *learning spirit* yang kuat, dilengkapi dengan *learning tools* yang ampuh dan *learning purpose* yang jelas, proses menjadi *learning individual* bisa berlangsung lebih cepat demi menggapai sukses di abad ke-21.

Disalin dari Jansen Sinamo, *Strategi Adaptif Abad ke-21: Berselancar di Atas Gelombang Krisis*, Gramedia, tahun 2000, hal. 16-26.

- Lembar kerja 1.5
- Peserta

| SMU | UNIVERSITAS |
|------------|--------------------|
| | |

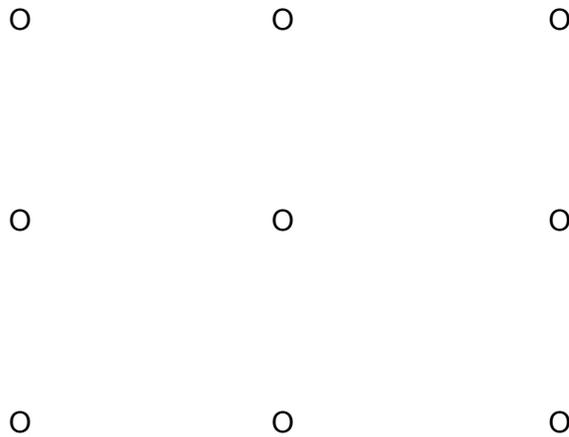
| PARADIGMA BARU: MAHASISWA SUKSES |
|---|
| |

- Lembar kerja 1.6.
- Peserta

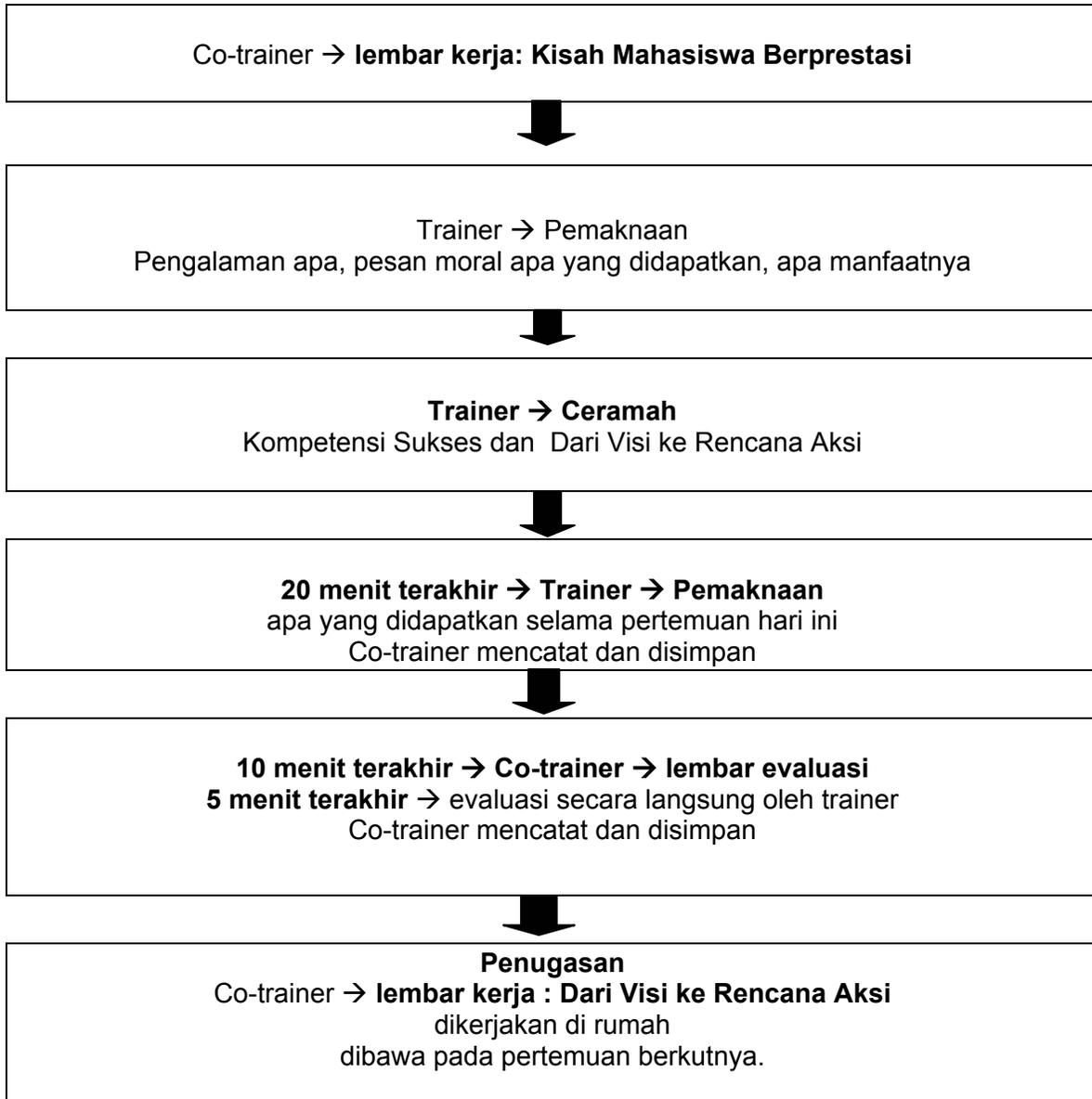
NINE DOT

Instruksi :

Hubungan ke 9 titik ini dengan menggunakan 1/ 2/ 3/ 4 garis, tanpa mengangkat alat tulis.



Alur Pelatihan Sesi 1C



Sesi 1 C

Membangun Karakter Pribadi Sukses bagi Mahasiswa UGM: **Dari Visi ke Aksi**

Tujuan

1. Memahami struktur kompetensi dalam rangka menuju sukses
2. Memahami pentingnya visi, misi, dan penetapan tujuan

Bahan

1. Lembar kerja 1.7 : Kisah Mahasiswa Berprestasi
2. Lembar kerja 1.8 : Dari Visi ke Rencana Aksi (untuk trainer)
3. Lembar kerja 1.9 : Dari Visi ke Rencana Aksi
4. Lembar kerja 1.10 : Dari Visi ke Rencana Aksi (untuk trainer)
5. Lembar kerja 1.11 : Dari Visi ke Rencana Aksi
6. Handout : 1 C (*power point*)

Media : LCD

Metode : Ceramah, diskusi, self report

Waktu : 90 menit

Prosedur

1. Co-trainer membagikan **lembar kerja: Kisah Mahasiswa Berprestasi**, peserta diminta membaca dalam 5 menit
2. Trainer menanyakan kepada peserta selama membaca cerita tersebut pesan moral dari cerita tersebut, dan apa yang dipetik manfaatnya dari cerita tersebut.
3. Co-trainer membagikan lembar kerja 1.8, peserta diminta untuk mengisi. Trainer mengajak diskusi peserta mengenai Visi, Misi, sampai dengan rencana aksi.
4. Trainer menayangkan **Handout Kompetensi Sukses, Dari Visi ke Rencana Aksi**, dan diikuti dengan diskusi.
5. Trainer mengajak peserta untuk melihat hubungan antara pemenuhan kompetensi dengan pencapaian tujuan
6. **Dua puluh menit** sebelum berakhir, trainer meminta peserta untuk menyatakan apa yang didapatkan selama pertemuan tersebut dan co-trainer mencatat.

7. Lembar evaluasi pertemuan hari ini dibagikan dan setelah diisi dikumpulkan. Lima menit sebelum berakhir, dimungkinkan trainer langsung menanyakan kepada peserta secara lisan, masukan untuk menyempurnaan proses pelatihan berikutnya.

Penugasan

Trainer membagikan **lembar kerja : Dari Visi ke Rencana Aksi** untuk dikerjakan di rumah dan dibawa pada pertemuan berikutnya.

Bacaan yang disarankan

- Makalah 1.4. : Gairah Visi
- Makalah 1.5. : Dari Visi ke Rencana Aksi
- Makalah 1.6. : Membangun Karakter
- Makalah 1.7. : Kompetensi Sukses
- Makalah 1.8. : Struktur Kompetensi

- Lembar kerja 1.7
- Peserta

Roro Widayati
Juara I Mahasiswa Berprestasi 2002
Fakultas Psikologi UGM *)

Ditulis kembali oleh: Avin Fadilla Helmi

Roro Widayati lahir di Yogyakarta pada tanggal 17 Agustus 1981. Ayahnya bernama Wahyu Widayat dan ibunya Marniyati. Ida, sebutan akrabnya, adalah sulung dari dua bersaudara yang semuanya perempuan.

Penampilan Ida selintas tidak berbeda dengan mahasiswa lainnya. Tubuhnya langsing, kulitnya coklat sawo matang, rambut lurus sebahu, selalu memakai celana panjang, dan mencangklong tas ransel di pundaknya. Gaya bicaranya ceplas-ceplos, polos dan terkadang agak kekanak-kanakan, tetapi secara substansi memperlihatkan Ida mempunyai wawasan yang luas.

Ida masa kecil

Keinginan besar untuk menuntut ilmu sudah muncul sejak kecil dalam diri Ida yang kebetulan rumahnya dekat dengan sebuah Taman Kanak-kanak. Setiap pagi, Ida kecil yang belum mandi langsung lari, kemudian duduk di antara murid-murid TK. Guru TKnya sempat bingung, anak siapakah ini. Orang tuanya pun tak kalah bingung mencari kemana Ida pergi.

Kemudian, Ida dititipkan di TK tersebut, namun hanya tahan beberapa bulan. Karena merasa jenuh, Ida dipindahkan ke TK lain dan lagi-lagi Ida pun jenuh. Akhirnya, Ida masuk ke TK yang ke tiga. Di TK inilah, Ida belajar membaca dan menulis sehingga membuatnya merasa betah.

Selepas dari bangku TK, Ida melanjutkan sekolah di SD Ngupasan I Yogyakarta. Selama di SD, Ida telah menunjukkan prestasi yaitu sejak kelas 1 sampai dengan kelas 3, Ida selalu menempati ranking 1 atau 2. Puncaknya kelas 4 sampai dengan kelas 6, Ida selalu menempati ranking 1 dan akhirnya diterima di SMP 2 Yogyakarta.

Prestasi akademik yang menonjol sejak SD tidak menghalangi Ida untuk aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler. Ketika di SD, Ida aktif di pramuka dan dokter kecil. Pada awalnya, keterlibatan Ida pada dua kegiatan tersebut karena adanya semacam *stereotype* dari guru SD bahwa siswa yang berprestasi adalah siswa yang biasanya ditunjuk guru/ sekolah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah. Selain itu, sejak SD

Ida juga belajar membaca Al-Qurán di rumah dengan mendatangkan guru mengaji. Ketika di SMP, kegiatan pramuka tetap dilanjutkan, bahkan terpilih menjadi anggota jambore tingkat nasional yang diselenggarakan di Cibubur sekitar tahun 1994.

Ida masa remaja

Berbekal NEM tertinggi waktu SMP, Ida diterima di SMA 1 Teladan Yogyakarta. Pada saat duduk di kelas 1 SMA, Ida menjalin persahabatan dengan tiga orang teman secara lebih dekat. Walaupun mereka sangat dekat dan akrab, namun mereka melakukan kompetisi yang sehat dalam prestasi akademik. Karenanya, mereka adalah empat sekawan yang selalu menduduki ranking 1 sampai 4 di kelasnya. Keempat temannya sangat kompak dan mereka bersaing tapi tidak terlihat, sehingga terbentuk semacam *need achievement* yang tinggi. Mereka mempunyai keinginan untuk diakui dan perasaan *jangan sampai kalah* atau minimal sama dengan teman yang lain.

Di SMA, kegiatan pramuka sudah ditinggalkan. Ida lebih tertarik mendalami Bahasa Inggris dan kegiatan ekstrakurikuler sekolah yaitu Peleton Inti (Tonti). Ketika mengikuti Tonti, juara I pernah diraihinya. Manfaat yang diperoleh di Tonti, yaitu *kekompakan* dan *kerja keras*. Kalau ingin mendapatkan sesuatu harus bekerja keras, sehingga Ida mempunyai *jiwa kompetisi* sejak SMA. Di Tonti juga mulai terbentuk mental *'kalau kamu mau juara harus mau dijemu'*.

Selain Tonti, Ida juga aktif di OSIS dan majalah siswa. Aktivitas yang beragam ini menuntut Ida dapat mengatur diri dengan baik. Oleh karena itu, orang tuanya memberikan tanggungjawab kepada Ida untuk melakukan pengaturan waktu kegiatan belajar dan kegiatan ekstrakurikulernya.

Masa Kuliah

Sejak SMA, Ida mengikuti tes bakat untuk mengetahui program studi apa yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Hasil tes bakat selalu merekomendasikan bahwa yang sesuai dengan dirinya adalah kuliah di Fakultas Psikologi. Setelah mengikuti seleksi tes mahasiswa baru, Ida diterima di Fakultas Psikologi UGM tahun 1999.

Ada perbedaan yang mencolok antara cara belajar di SMA dengan di perguruan tinggi. Selama di SD, SMP, dan SMA, Ida *full* di depan meja belajar. Bagaimanakah cara belajar Ida selama di perguruan tinggi ?

Sebelum Ida masuk ke perguruan tinggi, ayahnya telah memberikan bekal mengenai strategi belajar di perguruan tinggi. Selama semester 1 dan 2, Ida

menggunakan strategi yang telah dinasehatkan ayahnya yaitu hanya berkonsentrasi dengan kuliah dan mencapai prestasi (Indeks Prestasi) yang setinggi-tingginya. Hal itu membuahkan hasil, dia meraih IPK sebesar 3,97 (semua nilai A, hanya 1 matakuliah yang nilainya A/B).

Kemudian pada semester 3 dan 4, Ida aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler bidang jurnalistik di majalah Balairung. Posisinya pada bagian promosi untuk mendapatkan iklan. Banyak pengalaman yang diperoleh dari sana, karena Ida merasa ketrampilan berkomunikasi, bernegosiasi, dan menjalin relasi dengan orang dapat lebih berkembang. Selain itu, Ida bersama 4 teman kuliahnya mengikuti Lomba Karya Inovatif Produktif untuk Bidang Sosial, Budaya, dan Humaniora. Ida juga mengambil kursus bahasa Inggris GEC (*General English Club*) di sebuah universitas swasta antara jam 18.00 s.d 20.00. Aktivitas yang banyak ini menyita perhatian sehingga dapat dipahami jika pada semester 3 dan 4, indeks prestasinya hanya berkisar 3,5. Untuk memperbaiki IPK, Ida mengulang beberapa mata kuliah di semester ini. Tetapi hasilnya kurang maksimal sehingga menurutnya, ***jangan sampai mengulang mata kuliah karena hasilnya kurang maksimal.***

Pada semester 5 dan 6, Ida kembali ke kampus. Semester 5, Ida mengambil mata kuliah Psikodiagnostika dan mulai mempersiapkan diri agar semester 6 dapat menjadi asisten konselor di Unit Konsultasi Psikologis di Fakultas. Impian Ida pun menjadi kenyataan, ia diterima menjadi asisten konselor di Unit Konsultasi Psikologis Fakultas Psikologi UGM dan bahkan merangkap di sebuah bimbingan belajar.

Sejak semester 1, Ida sering bertanya pada dosen di kelas dan mencatat kuliah. Semester 2, Ida pun masih rajin mencatat. Pada semester 3, Ida mulai meminjam catatan, bahkan di semester 4, Ida merasakan bahwa dengan meminjam catatan saja nilainya bagus, mengapa harus mencatat sendiri. Hal ini dilakukan karena aktivitas Ida mulai menyita konsentrasi belajarnya di kelas.

Selama kuliah, Ida mempunyai teman dekat yang dapat diajak bekerjasama secara *simbiosis mutualisme*. Temannya kurang bisa mendengar yang diajarkan di perkuliahan, sementara Ida bisa. ***Ida lebih bisa belajar dari mendengar*** sehingga ketika di kelas dia mendengarkan, kemudian dicatat. Tetapi Ida kesulitan untuk membaca tulisannya sendiri, jadi Ida bertugas mendengarkan dan menuangkan apa yang diajarkan dosen, hal penting dicatat dan bagian *finishing touch*nya adalah temannya. Ida mengalami kesulitan jika belajar dengan mendengar saja, Ida ***harus menuliskan sesuatu***, membuat bagan dan skema ulang.

Prestasi belajarnya juga dipengaruhi oleh cara mengajar dosen terutama kualitas suara, bukan pengaruh dari kejelasan cara mengajarnya. Jika suara dosen tidak jelas, informasi yang diserap kurang optimal sehingga menyebabkan nilai Ida jelek. Ida menyadari tipe belajarnya mendengarkan, maka dia berusaha sejauh mungkin masuk kuliah dan membuat skema untuk memahami konsep atau teori.

Tugas-tugas kuliah yang berkaitan dengan makalah, dibuat dengan mencari artikel pendukung melalui internet dan mengajak diskusi kakak angkatan. Sementara itu, tugas-tugas yang berkaitan dengan Psikodiagnostika, dikerjakannya sendiri.

Membaca adalah hobi Ida. Bahan bacaannya beragam tetapi yang sering dibaca adalah buku-buku populer yang ringan dan novel. Ida baru aktif di perpustakaan ketika mengerjakan skripsi.

Ketika kuliah di Fakultas Psikologi UGM, Ida bukan tipe yang setia pada satu kegiatan. Selama kuliah, Ida aktif di berbagai kegiatan kemahasiswaan tetapi tidak terikat dalam satu Badan Kegiatan Mahasiswa (BKM) tertentu selain majalah mahasiswa Balairung. Lomba Karya Inovatif Produktif (LKIP) bidang Sosial, Budaya, dan Humaniora yang diikuti Ida dan teman-temannya mendapat juara I di Pekan Ilmiah Mahasiswa Nasional (PIMNAS) Makasar.

Ida juga aktif menjadi pelatih pada pelatihan pengembangan kepribadian untuk mahasiswa bersama teman-temannya diantaranya dalam bidang *Leadership*, *Team Building*, *Adversity Intelligence* dan ketrampilan sosial yang ditujukan untuk siswa SMU dan mahasiswa baru jurusan Teknik Geologi.

Walaupun prestasi merupakan bagian terbesar, bukan berarti perjalanan hidupnya tanpa kegagalan. Semester 7, Ida gagal menjalani tes seleksi yang diselenggarakan oleh ASTRA. Tetapi hal tersebut tidak menimbulkan *shock* berat. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah dengan persahabatan dengan teman kuliahnya yang selama ini banyak menolong, memberikan dukungan, dan mengingatkannya ketika harus melakukan sesuatu.

Selain teman dekat yang merupakan tempat untuk mendapatkan dukungan emosional dan sosial, Ida juga selalu mempunyai idola. Idola yang dimaksudkan di sini adalah target pembandingan bagi persaingan yang diciptakan oleh dirinya sendiri. Target pembandingnya bukan orang yang hebat dan terkenal tetapi teman-teman yang ada di sekelilingnya. Ketika kuliah, Ida mempunyai 2 teman dekat yang dijadikan target yaitu Galang dan Ernest. Dari Galang, Ida mengambil ***kedinamisan dan fleksibilitas dalam***

memanfaatkan celah dan ruang. Sedangkan dari Ernest, Ida mengambil contoh ***pola pikirnya.***

Dengan aktivitasnya yang tergolong sangat banyak, tidak ada kiat khusus dalam mengelola waktu. Salah satu cara membagi waktunya adalah dengan mencatat kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam buku agendanya.

Ida mempunyai tips untuk menjaga keseimbangan ketika kejenuhan datang, yaitu menyendiri di kamar sehabis tanpa melakukan kegiatan apapun kecuali mendengarkan musik.

Karena Indeks Prestasi Kumulatifnya tertinggi di angkatan 1999, berprestasi di bidang karya ilmiah, kemampuan bahasa Inggris yang cukup baik dan aktif di berbagai kegiatan ekstrakurikuler, maka Fakultas Psikologi UGM menetakannya sebagai juara I mahasiswa berprestasi tahun 2002.

Predikat *CumLaude* dan masa studi kurang dari 4 tahun dengan nilai skripsi A dan IPK 3,7 disandangnya. Ida pun telah mendapatkan pekerjaan di sebuah konsultan pengembangan sumber daya manusia di Jakarta sebelum upacara wisuda dijalani.

Selintas tentang Pola asuh Orang Tua

Ida dilahirkan dalam keluarga wirausaha, tetapi tidak banyak data mengenai latar belakang orang tua Ida. Orang tuanya sangat memperhatikan pendidikan kedua putrinya sehingga banyak nilai-nilai yang mampu diinternalisasi oleh Ida.

Perhatian yang sangat besar diberikan orangtua Ida kepada kedua putrinya, terutama menanamkan nilai-nilai mengenai kebiasaan hidup sehari-hari maupun kegiatan belajar. Jam belajar efektif ditetapkan orangtuanya ketika SD sampai dengan SMP antara jam 19.00 s.d 21.00. Jadwal tidur siang diatur dengan ketat dan terpola, demikian juga jadwal les dan kegiatan pramuka.

Selain jadwal kegiatan yang diatur dengan ketat oleh orang tuanya, Ida juga diminta untuk melaporkan kegiatan sehari-hari di sekolah dan di tempat les. Misalnya catatan di buku tidak boleh ada penghapus tintanya. Jika ketahuan pekerjaannya dihapus dengan tinta, lembaran buku disobek oleh ibunya. Hal ini berlangsung sampai dengan kelas 3 SD dan Ida pun tidak biasa menghapus pada tulisan yang salah. Setelah Ida masuk SMA, pengawasan yang diberikan lebih longgar dan hanya melihat buku rapor saja.

Dalam mendidik, ayah Ida lebih banyak menggunakan dialog dan mengajarkan Ida untuk membuat pohon keputusan jika menghadapi suatu masalah. Ayahnya

cenderung memberikan arahan. Jika menghadapi suatu masalah, akan terdapat banyak pilihan pemecahan, misalnya A, B, C, dan D. Masing-masing pemecahan dibuat konsekuensinya. Jika mengambil keputusan A, konsekuensinya A, jika B apa konsekuensinya dst. Selanjutnya semuanya dipertimbangkan untung ruginya.

Dengan demikian, Ida dibiasakan untuk berpikir tentang berbagai kemungkinan dalam menghadapi masalah. Hal ini sangat membantu dalam mengambil keputusan di kemudian hari. Selain itu, ayah Ida juga mengajarkan bahwa pikiran jangan sampai kosong. Harus ada sesuatu yang dilakukan, misalnya dengan bekerja atau belajar.

Ida dibesarkan dalam keluarga besar yang berprestasi, terutama keluarga dari ibu. Hal ini sering kali dijadikan pembandingan oleh orang tuanya. Lingkungan keluarga mempunyai arti tersendiri dalam pengembangan dirinya terutama dalam memacu motivasi berprestasi.

Walaupun demikian, motivasi dari dalam dirilah yang paling penting karena dari lingkungan sosial sudah terbentuk iklim yang kompetitif. Mau tidak mau Ida harus mempunyai motivasi sendiri, jangan sampai dia ***dalam posisi terjepit di antara saudara-saudaranya, Ida harus berprestasi dan tetap seimbang.***

Impian yang belum terwujud

Walaupun Ida telah bekerja dan melanglang buana di Jakarta, ada keinginan untuk berwirausaha yang direncanakan pada usia sekitar 30 tahunan. Ida ingin menekuni bidang pendidikan pra sekolah, TK, atau membuka biro untuk memberikan layanan training. Apakah impian ini akan terwujud? Mari kita buktikan..

*) Wawancara dilakukan oleh Lafifah Dewi Irawati dkk.

Khusus untuk Trainer: ANALISIS PSIKOLOGIS

Oleh: Avin Fadilla Helmi

Visioner adalah satu kata yang tepat untuk mendiskripsikan kompetensi Ida. Daya imajinasinya berkembang tanpa hambatan sehingga dengan visi yang jelas ini membimbingnya menemukan strategi-strategi yang tepat dalam bertindak. Walaupun tidak dikatakan oleh Ida secara tegas sebagai visi, tetapi di dalam perjalanan hidupnya, *Ida mempunyai visi untuk selalu unggul di antara teman-temannya dan jangan sampai tertinggal*. Dalam setiap pengambilan keputusan untuk melangkah, merupakan cerminan dari tindakan strategis yang disusun dalam tindakan terencana.

Visi Ida untuk selalu berkeinginan unggul dan mampu bersaing, dapat diterjemahkan ke dalam beberapa misi sebagai berikut:

1. Misi utamanya adalah menguasai **hardskills**. Indikatornya terlihat dari masa studi kurang dari 4 tahun dan IPK 3,7. Kedua indikator ini mempresentasikan prestasi akademik yang *excellent*.
2. Misi yang kedua adalah mengembangkan **softskills**.
3. Misi yang ketiga adalah penguasaan Bahasa Inggris, *Information Technology*, dan pengetahuan lain yang menambah wawasan dirinya.

Dalam upaya mencapai misi utama yaitu menguasai **hardskills** yang berkualitas, Ida memiliki perencanaan global selama menjalani masa kuliah di Fakultas Psikologi UGM yang terinci dalam tiap semester. Hal ini menunjukkan bahwa Ida memiliki kompetensi **self-management**. Semester 1 dan 2 adalah semester penyesuaian belajar di perguruan tinggi, oleh karena itu fokus perhatiannya terpusat pada kuliah. Prestasi belajarnya sangat fantastis dengan IPK 3,97 (semua mata kuliah nilainya A, hanya satu mata kuliah yang mendapatkan nilai A/B). Semester 3 dan 4 mulai aktif di berbagai kegiatan terutama kursus Bahasa Inggris dan pengembangan **softskills**. Upaya mengembangkan **softskills** dilakukan melalui aktif pada majalah Balairung di bagian promosi. Keterampilan komunikasi dan bernegosiasi sangat terasah dalam kegiatan mencari iklan ini. Keterlibatannya dalam pembuatan karya ilmiah berbasis penelitian terapan, sangat membantu Ida dalam memahami aplikasi praktis metodologi penelitian dan konsep-konsep psikologis terapan. Keterampilan yang diperoleh terutama dalam menyusun modul pelatihan dan berpengalaman menjadi *trainer*. Pengalaman ini,

selanjutnya dikembangkan Ida dengan teman-temannya untuk memberikan pelatihan pengembangan kepribadian untuk mahasiswa baru di berbagai fakultas di lingkungan Universitas Gadjah Mada.

Kemudian Ida mulai berkonsentrasi kembali ke dunia perkuliahan pada semester 5 untuk belajar Psikodiagnostika. Penguasaan Psikodiagnostika ini sangat penting artinya bagi Ida karena sedang mempersiapkan dirinya menjadi asisten konselor di Unit Konsultasi Psikologis Fakultas Psikologi UGM pada semester 6.

Ida pun mampu mempelajari strategi belajar yang sesuai dengan tipe belajarnya, yaitu **auditori** dan **kinestesi**. Informasi yang masuk dapat diolah dan diingat dengan baik dengan mendengarkan langsung dan membuat diagram. Oleh karena itu, kehadiran kuliah bagi Ida sebagai salah satu cara untuk memahami dan sekaligus menyimpan informasi yang masuk. *Rekognisi* dan *recalling* memori/ informasi dengan cara menggunakan skema atau diagram. Upaya untuk mendapatkan catatan tidak dapat dilakukannya sendiri, tetapi Ida harus melakukan **kerjasama** dengan teman kuliahnya. Usaha ini menunjukkan Ida mempunyai **ketrampilan dalam bekerjasama** yang saling menguntungkan dengan teman di sekelilingnya. Tipe belajar yang telah ditemukan di semester 3 menunjukkan bahwa Ida memiliki kompetensi **learning how to learn** terutama dalam penguasaan **hardskills**.

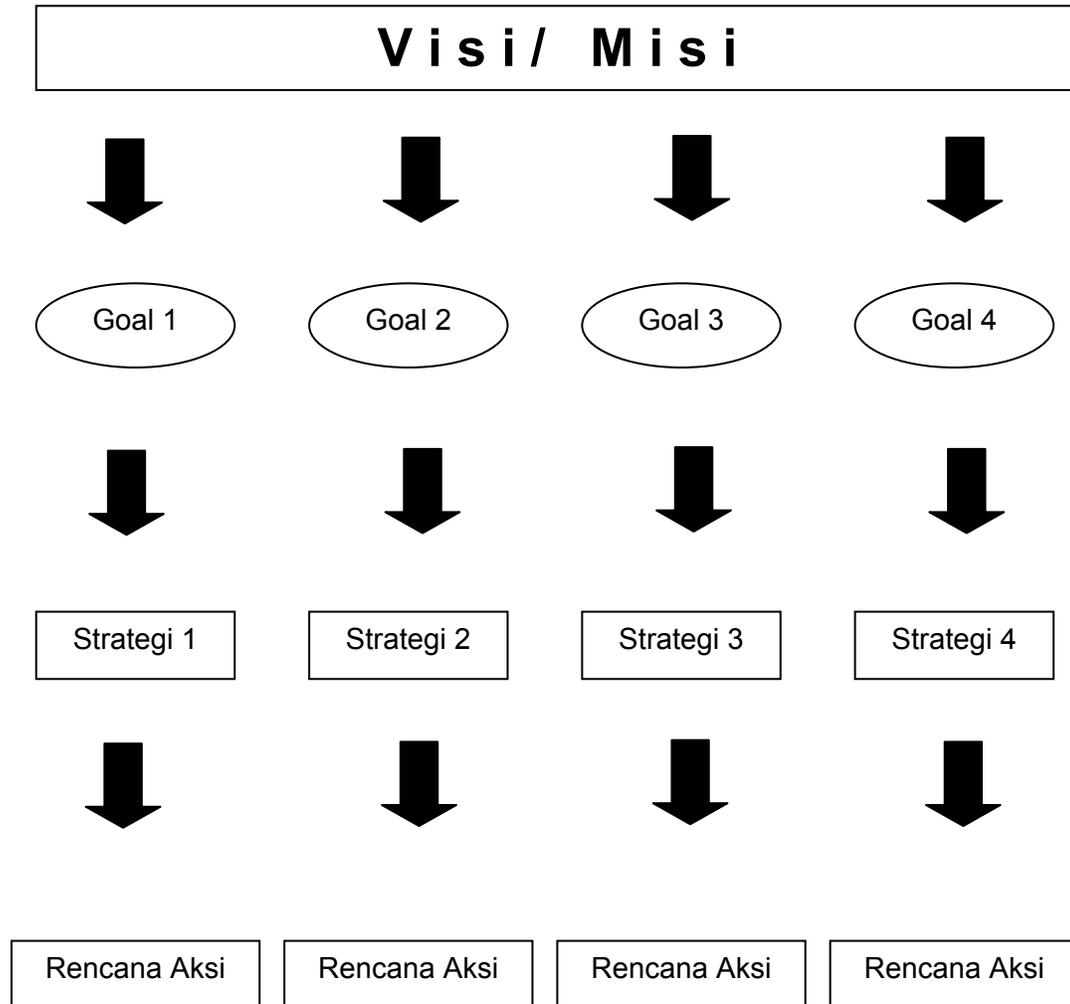
Belajar dalam bidang **softskills** dilakukan Ida dengan cara mencari tokoh idola. Idola ini bukan dimaksudkan sebagai sarana untuk melakukan peniruan atau identifikasi diri, tetapi lebih dijadikan pembanding atau target dalam mengembangkan pola pikir dan kreativitas. Yang dijadikan target bukan para bintang yang jauh dari dirinya tetapi teman-teman yang ada di sekitarnya. Secara tidak sadar, Ida selalu **menciptakan situasi kompetitif pada dirinya**, seperti yang dialaminya semasa dalam lingkungan keluarga atau pun dalam lingkungan di SMA. Dorongan untuk selalu berkompetisi ini kemudian diimajinasikan dalam dirinya, seolah-olah dirinya sedang berkompetisi dengan teman-teman dekatnya. Faktor inilah yang dominan untuk menjaga dorongan dalam dirinya agar tetap berprestasi tinggi (*need for achievement*). Jika dilukiskan dengan konsep *Adversity Intelligent* dari Stolz terlihat bahwa Ida termasuk dalam tipe yang mempunyai daya juang tinggi dengan tipe *climbers* (pendaki) yang selalu haus akan pendakian pengalaman satu ke pengalaman yang lain. Selalu ada misi-misi baru yang diciptakan sebelum misi sebelumnya tercapai. Ida sangat memahami apa yang diinginkannya dan berusaha keras untuk mencapainya dengan **perencanaan masa depan** yang jelas. Oleh karena itu, Ida sangat menyadari arti penting penguasaan

Bahasa Inggris dan IT (*Information Technology*) sebagai sarana meningkatkan daya saing tersebut. Maka, dengan kesadaran diri yang tinggi Ida mengambil kursus Bahasa Inggris dan penguasaan dalam bidang IT khususnya internet, dilakukannya dengan cara belajar sendiri.

Pendakian dirinya ke dalam berbagai pengalaman semasa kuliah, memang harus dilakukan mahasiswa secara umum sebagai upaya mengeksplorasi potensi yang ada. Di tengah mengarungi lautan pengalaman ini, selalu ada ***pembantu nahkoda*** yang tidak hanya memberikan dukungan emosional dan sosial, tetapi juga memberikan peringatan-peringatan (*controller*) Selama masa kanak-kanak, orang tua Ida bertindak sebagai figur yang memberikan dorongan sekaligus pengarah perilaku. Ketika kuliah, Ida juga membutuhkan figur di balik layar yang memberikan berbagai dukungan emosional dan sosial yaitu teman dekatnya. Situasi ini akan berbeda ketika dalam posisi bekerja, apalagi jika bekerja untuk orang lain. Ida yang sangat dinamis akan menjadi bumerang bagi dirinya sendiri karena berpotensi menjadi kudu loncat di tempat kerja jika tidak dikelola dengan baik. Kehadiran teman dekat di tempat kerja dapat menjadi hal yang sangat bermakna bagi Ida.

- Lembar Kerja 1.9.
- Peserta

DARI VISI KE RENCANA AKSI



□ Lembar kerja 1.10.

**Khusus untuk Trainer:
DARI VISI KE RENCANA AKSI**

Visi Pribadi

Menjadi pribadi yang unggul di antara teman-teman dan jangan sampai tertinggal

Misi

1. penguasaan hardskills (ilmu yang ditekuni)
2. pengembangan softskills
3. terampil di bidang teknologi informasi
4. penguasaan bahasa Inggris

Misi 1:

Penguasaan hardskills



| Tujuan | Strategi | Rencana Aksi |
|---|---|--------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tinggi 2. Masa studi pendek | <ol style="list-style-type: none"> 1. perencanaan global selama kuliah di FPsi UGM (<i>self management</i>) 2. mengetahui strategi belajar yang tepat | |

- Lembar kerja 1.11.
- Peserta

DARI VISI KE RENCANA AKSI

Visi Pribadi

Misi

Misi 1:



| Tujuan | Strategi | Rencana Aksi |
|--------|----------|--------------|
| | | |



GAIRAH VISI

Mudahlah bilang “tidak!” ketika ada “ya!” yang lebih mendalam dan di dalam jiwa.

Victor Frankl, seorang psikolog Austria yang selamat dari Kamp Nazi Jerman, membuat penemuan yang amat berarti. Karena ia menemukan di dalam dirinya kemampuan untuk mengatasi lingkungan yang merendahkan martabat manusia, ia menjadi pengamat sekaligus peserta dalam pengalaman berikut ini. Ia mengamati orang yang sama-sama mengalami penderitaan di kamp tersebut. Ia dibuat penasaran oleh pertanyaan ini : Apa yang memungkinkan beberapa orang selamat, ketika sebagian besar dari mereka mati ?

Ia melihat beberapa faktor-kesehatan, vitalitas struktur keluarga, kecerdasan, dan ketrampilan untuk menyelamatkan diri. Akhirnya ia menyimpulkan bahwa tak satu pun dari faktor-faktor tersebut yang paling menentukan. Ia menyadari bahwa satu-satunya faktor yang paling berarti adalah suatu pemahaman akan visi orang yang akan tetap selamat itu bahwa mereka memiliki misi yang harus diperjuangkan, suatu pekerjaan penting yang tertinggal yang masih harus dilakukan.

Orang-orang yang selamat dari kamp POW di Vietnam dan tempat-tempat lain pun melaporkan pengalaman-pengalaman yang serupa: visi yang berorientasi ke masa depan, yang mendorong orang yang memilikinya, merupakan kekuatan utama yang mempertahankan banyak di antara mereka itu tetap hidup.

Kekuatan visi sungguh luar biasa! Penelitian menunjukkan bahwa anak-anak yang memiliki “gambaran peran yang berorientasi ke masa depan” berhasil lebih baik di sekolah, dan lebih kompeten dalam menangani tantangan kehidupan. Tim dan organisasi yang memiliki pemahaman yang kuat mengenai suatu misi tak cukup dapat mewujudkan misi itu tanpa kekuatan visi. Menurut seorang Psikolog Belanda, Fred Polak, faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan peradaban-peradaban dunia adalah “visi kolektif” yang dimiliki oleh orang-orangnya mengenai masa depan mereka.

Visi merupakan pengejawantahan yang terbaik dari imajinasi kreatif dan merupakan motivasi utama dari tindakan manusia. Visi adalah kemampuan untuk melihat di sebelah realitas yang kita alami saat ini, untuk menciptakan dan menemukan apa yang belum ada, untuk menjadikan diri kita sebagai seseorang yang saat ini belum terwujud.

Dalam bab ini kami hendak menelaah dampak visi pribadi terhadap waktu dan kehidupan kita. Kita akan melihat bagaimana kita dapat menciptakan visi yang memperkuat kita, dan mengintegrasikannya ke dalam jalinan kehidupan keseharian kita.

Kita semua memiliki suatu visi mengenai diri sendiri dan masa depan kita. Dan visi itu menciptakan berbagai konsekuensi. Lebih daripada faktor lain, visi mempengaruhi pilihan-pilihan yang kita buat mengenai cara kita memanfaatkan waktu.

Apabila visi kita terbatas apabila ia tidak jauh melampaui tayangan sepak bola jum'at malam atau program TV yang akan datang kita cenderung membuat pilihan berdasarkan apa-apa yang persis berada di depan mata kita. Kita bereaksi terhadap apapun yang *urgen*, dorongan sesaat, perasaan-perasaan atau suasana hati kita, kesadaran terbatas dari pilihan-pilihan kita, atau prioritas-prioritas orang lain. Kita terombang-ambing. Perasaan kita terhadap keputusan-keputusan kita bahkan ketika kita membuatnya berubah-ubah dari hari ke hari.

Apabila visi kita didasarkan pada ilusi, kita membuat pilihan-pilihan yang tidak berdasarkan pada prinsip-prinsip "utara yang benar". Pada saatnya pilihan-pilihan itu tidak dapat menciptakan hasil-hasil yang menentukan kualitas hidup sebagaimana kita harapkan. Visi menjadi kecewa, atau sinis. Imajinasi kreatif kita menguap, dan kita tak percaya lagi pada mimpi-mimpi kita.

Apabila visi kita bersifat parsial apabila kita hanya memfokuskan diri pada kebutuhan ekonomis dan sosial, serta mengabaikan kebutuhan mental dan spiritual, misalnya kita membuat pilihan-pilihan yang bakal bermuara pada ketidakseimbangan.

Apabila visi kita didasarkan pada cermin sosial, kita membuat pilihan-pilihan atas dasar harapan-harapan orang lain. Telah dikatakan bahwa "ketika manusia menemukan

cermin, ia mulai kehilangan jiwanya.” Apabila visi mengenai diri kita tak lebih daripada pantulan cermin sosial, kita tak memiliki hubungan dengan jati diri kita yang terdalam maupun dengan keunikan dan kemampuan khas kita untuk memberi sumbangan. Kita hidup sesuai dengan naskah hidup yang dihadapkan kepada kita oleh orang-orang lain keluarga, kolega, teman, lawan, media massa.

Dan apa naskah hidup itu ? beberapa di antaranya tampak konstruktif: “Kau begitu berbakat!”, “Kau sungguh pemain bola yang alami!”, “Aku selalu bilang bahwa kau mestinya menjadi dokter!” Beberapa diantaranya dapat bersifat destruktif: “Kau begitu lamban!”, “Kau tak dapat melakukan sesuatu dengan baik!”, “Kenapa kau tak dapat lebih menyerupai saudarimu?” Entah baik ataupun buruk, naskah hidup itu dapat menghalangi kita untuk berhubungan dengan siapa sebenarnya diri kita ini, dan apa sesungguhnya kita ini.

Pertimbangkan gambaran-gambaran yang ditampilkan oleh media massa sinisme, skeptisisme, kekerasan, sikap gampangan menuruti sesuatu, fatalisme, materialisme. “Berita-berita buruk’.

Apabila gambaran-gambaran tersebut merupakan sumber dari visi pribadi kita, herankah kita kalau banyak di antara kita merasa asing terhadap diri sendiri?

VISI YANG MENGUBAH DAN MENTRANSENDIR

Ketika bicara mengenai “gairah visi”, kita bicara mengenai energi yang mendalam dan berkelanjutan , yang timbul dari *cara pandang* yang bersifat menyeluruh, yang berdasarkan prinsip, berdasarkan kebutuhan, yang melampaui *chronos* dan bahkan juga *kairos*. Ini berurusan dengan konsep *aeon* mengenai waktu. Kata ini berasal dari kata Yunani, *aion*, yang berarti masa, jangka hidup,

Keterangan penerjemah: Kata “transenden” beberapa arti. Pertama, kata ini menunjuk pada realitas yang mengatasi hal-ikhwal duniawi. Kedua, kata itu masih menunjuk pada realitas duniawi, tetapi “mengatasi keadaan kongkret saat ini”. Inilah yang dimaksud dengan kata “transendensi diri”, misalnya. Kata “mentransendir” dalam sub-sub ini berarti “ membawa manusia untuk mengatasi keadaan konkretnya pada saat ini, termasuk segala kelemahannya, untuk berkembang lebih lanjut”. Sesuai dengan pengertian ini, kata “visi transenden” yang muncul dalam sub-sub ini berarti “visi yang

membawa manusia untuk mengatasi keadaannya sekarang, dan yang memungkinkan untuk menggapai realitas yang lebih besar daripada dirinya.”

Atau lebih lagi. Kita menyelam kedalam inti dari siapa dan apa sebenarnya diri kita ini sesungguhnya. Ini didorong oleh pengetahuan akan sumbangan khas yang dapat kita berikan warisan yang dapat kita tinggalkan.

Kita menyebutnya “gairah” (*passion*) karena visi ini dapat menjadi kekuatan pemberi motivasi yang begitu kuat, yang pada gilirannya menjadi **DNA kehidupan kita**. Ini begitu berurat-akar dan terintegrasi ke dalam setiap aspek kehidupan kita, sehingga menjadi dorongan yang kuat di balik keputusan yang kita buat. Inilah api di dalam jiwa letupan sinergi dari kedalaman diri kita yang terjadi ketika telah tercapai massa kritis dalam integrasi kebutuhan keempat kubutuhan dasar kita. Ini merupakan energi yang membuat hidup ini menjadi suatu petualangan suatu “ya!” yang dalam dan membara, yang membuat kita semakin mampu untuk mengatakan “tidak!” dengan damai dan dengan penuh keyakinan diri terhadap hal-hal yang kurang penting dalam hidup kita.

Gairah ini dapat membuat kita semakin mampu untuk mengatasi ketakutan, keraguan, kelesuan, dan banyak hal lain yang membuat kita tak dapat mencapai sesuatu dan memberikan sumbangan kita. Pikirkan Gandhi, misalnya, yang muncul dari latar belakang yang diatandai dengan sifat malu-malu dan takut, kekurangan, kecemburuan, ketakutan dan ketidak-amanan. Bahkan pada dasarnya ia tidak ingin bersama-sama dengan orang; ia ingin sendirian. Ia tidak suka bekerja sebagai pengacara, sampai secara bertahap ia mulai menemukan suatu kepuasan dalam menempa hubungan yang berpola menang-menang bersama orang-orang yang saling bertentangan.

Tetapi, ketika ia mulai melihat ketidak-adilan yang dialami oleh orang India, lahirlah visi dalam benak dan hatinya. Dari visi itu tumbuh gagasan untuk menciptakan komunitas eksperimental sebuah *ashram* dimana orang-orang dapat mempraktekkan nilai-nilai egaliter. Ia melihat bagaimana ia dapat membantu orang India untuk mengubah gambaran-diri mereka sebagai bangsa yang lebih rendah daripada tuan penjajah mereka dari Inggris, dan menumbuh-kembangkan harga-diri dalam jiwa mereka.

Ketika ia memfokuskan diri pada visi, kelemahan-kelemahan pribadi lenyap. Visi dan tujuan menciptakan pertumbuhan dan pengembangan diri. Ia ingin mencintai orang-orang, bersama dengan orang-orang. Keinginannya yang tertinggi adalah meyelamatkan sebuah bangsa. Sebagai hasilnya, akhirnya ia mampu membuat Inggris bertekuk lutut dan membebaskan tiga ratus juta orang.

Menjelang akhir hidupnya, ia mencatat, “Saya memandang diri tidak lebih daripada orang biasa dengan kemampuan di bawah rata-rata. Saya sama sekali tidak meragukan bahwa setiap orang, pria maupun wanita, dapat mencapai apa yang telah saya capai, apabila dia mengupayakan usaha yang sama dan menumbuhkembangkan harapan maupun keyakinan yang sama”. Kekuatan visi transenden adalah lebih besar daripada penetapan naskah hidup (*scripting*) jauh di dalam diri pribadi manusia. Visi transenden itu mengebawahkannya, menenggelamkannya, sampai totalitas kepribadian orang yang bersangkutan mengalami reorganisasi demi tercapainya visi itu.

Gairah visi bersama membuat orang-orang semakin mampu untuk mengatasi interaksi yang negatif dan picik, yang begitu banyak memboroskan waktu dan tenaga, serta menguras kualitas kehidupan.

Stephen: Baru-baru ini saya melewati dua hari bekerja bersama dengan orang-orang fakultas dan administrasi suatu kolese di salah satu provinsi di Canada. Mereka sedang menangani persoalan yang amat menentukan dan mereka sama sekali terperangkap dalam pemikiran yang serba dihantui oleh kekurangan. Lingkungannya terlalu dibayangi oleh kekecilan, kepicikan, dan tuduhan.

Mereka telah melewati beberapa saat dengan memikirkan persoalan sekitar pernyataan misi, dan ketika kami bekerja bersama, mereka sampai pada suatu kesimpulan. Mereka akhirnya menetapkan bahwa misi mereka adalah “untuk menjadi kolese penasihat pendidikan” bagi provinsi mereka. Mereka ingin menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepedulian dan memberi nasihat kepada organisasi-organisasi lain, agar menjadi organisasi yang berorientasi pada prinsip.

Ketika mereka sampai pada keputusan itu, kekecilan dan kepicikan mereka menguap. Semangat orang-orang itu terbakar oleh sesuatu yang lebih penting, oleh tujuan transenden yang membuat hal-hal lain tidak relevan lagi.

Inilah yang terjadi ketika orang memiliki pemahaman yang benar mengenai warisan, memberikan sesuatu yang berarti, pemahaman akan sumbangan yang dapat diberikan. Ini tampaknya masuk ke dalam bagian terdalam dari hati dan jiwa mereka. Hal-hal yang remeh menjadi tidak penting ketika orang begitu bergairah, tersemangati oleh suatu tujuan yang lebih tinggi daripada diri mereka sendiri.

Gairah dari jenis visi yang kita bicarakan ini memiliki dampak yang bersifat mengubah dan memungkinkan orang untuk mengatasi keadaannya yang konkret saat ini – mungkin merupakan dampak terbesar dari satu faktor manapun terhadap waktu dan kualitas hidup kita.

MENCIPTAKAN DAN MENGHIDUPI PERNYATAAN MISI YANG MENEGUHKAN KITA

Salah satu proses yang paling kuat yang telah kami temukan untuk memelihara gairah visi adalah proses penciptaan dan pengintegrasian pernyataan misi pribadi yang memperteguh kita.

Boleh jadi Anda telah memahami konsep pernyataan misi pribadi. Gagasan itu bukan merupakan sesuatu yang baru. Orang-orang dari berbagai kebudayaan telah menciptakan pernyataan iman, keyakinan pribadi, dan pernyataan-pernyataan yang serupa sepanjang jaman. Barangkali Anda telah menuliskan pernyataan Anda sendiri sebagai bagian dari program pengembangan pribadi dalam kegiatan usaha di mana Anda berada maupun dalam kapasitas lain.

Tetapi, karena kami telah terlibat dalam pekerjaan perumusan pernyataan misi semacam itu di seluruh pelosok dunia, kami menemukan bahwa beberapa pernyataan jauh lebih menguatkan kita daripada yang lain. Orang yang berusaha menuliskan suatu pernyataan misi untuk pertama kali sering menuliskannya hanya untuk menyenangkan atau memberi kesan hebat kepada orang lain. Mereka tidak cukup jauh melangkah atau tidak mau berkorban untuk menciptakan hubungan batin yang mendalam dengannya. Pernyataan misi itu menjadi rangkaian kata-kata kosong, suatu daftar hal-hal yang “harus dilakukan” yang perlu dicek dan disimpan kalau sewaktu-waktu diperlukan untuk mendapatkan inspirasi.

Pada matra organisasi, inilah yang terjadi kalau pernyataan misi itu datang dari “gunung Olympus” para eksekutif, yang kemudian dirangkai dengan kata-kata indah oleh bagian PR (Humas). Di dalamnya tidak terdapat keterlibatan yang berarti, dan oleh karena itu tidak ada orang yang mau memeluknya dengan sepenuh hati. Rumusan itu hanya

tergantung di dinding dan tidak membara di dalam hati, pikiran dan hidup orang-orang yang bekerja di sana.

Yang kita bicarakan di sini bukan hanya menuliskan suatu pernyataan keyakinan. Kita bicara mengenai upaya mendapatkan jalan masuk dan menciptakan hubungan terbuka dengan energi yang mendalam, yang timbul dari pemahaman akan tujuan dan makna dalam hidup, yang terumuskan dengan baik dan terintegrasikan seluruhnya. Kita bicara mengenai upaya menciptakan visi yang kuat atas dasar prinsip-prinsip “utara yang benar”, yang menjamin kemungkinan tercapainya. Kita bicara mengenai kegairahan dan petualangan yang timbul dari adanya hubungan dengan tujuan Anda yang unik dan kepuasan yang mendalam dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

Disalin dari *First Things First*. Dahulukan Yang Utama. Stephen R Covey. A Roger Merrill dan Rebecca R Merrill. 1994. Penerbit : PT Gramedia Jakarta.



DARI VISI KE RENCANA AKSI

Oleh: Djamaludin Ancok

APAKAH VISI ITU ?

- Visi adalah harapan tentang masa depan yang realistik, bisa dicapai dan menarik.
- Visi adalah jabaran tujuan ke mana pribadi harus menuju, masa depan yang lebih baik dan lebih sukses.

KEGUNAAN VISI

- Visi yang benar menarik dan menumbuhkan komitmen pribadi
- Visi yang benar menumbuhkan kebermaknaan dalam hidup
- Visi yang benar memotivasi untuk bekerja dengan kualitas prima

CIRI STATEMENT VISI YANG EFEKTIF

- Terfokus, jelas, dan mudah dibayangkan perwujudannya dalam kenyataan
- Mengandung sesuatu hal yang sangat mulia
- Peluang sukses untuk mencapainya cukup besar

Something that is possible and realistic.

CIRI VISI YANG EFEKTIF

- Cocok untuk pribadi
- Menumbuhkan standard keprimaan
- Membuat tujuan pribadi mudah dicapai
- Menumbuhkan antusiasme dan komitmen
- Statement yang jelas, mudah dimengerti, dan diingat
- Membedakan pribadi yang satu dengan pribadi yang lain (keunikannya, kompetensinya, dan idealismenya)
- Menumbuhkan ambisi bagi pribadi untuk mencapainya.

MISI

- Misi adalah batasan tentang hal-hal yang akan dilakukan oleh pribadi.

“Our mission is to provide quality transport and related services in Hongkong and with China in a safe, reliable, caring, cost-effective and environmentally responsible manner”

GOAL

- Goal adalah hal yang ingin dicapai dalam kegiatan sehari-hari untuk jangka waktu yang relatif panjang
- Goal disusun berdasarkan kriteria berikut:
 - Goal diturunkan dari visi dan misi
 - Sesuatu yang penting
 - Memiliki skala prioritas tinggi
 - Jumlahnya tidak terlalu banyak supaya terfokus
 - Dapat disusun strategi untuk mencapainya

STRATEGI

Strategi adalah cara untuk mencapai goal jangka panjang perusahaan.

KEGIATAN (*Tactics*)

Kegiatan adalah aktivitas yang bersifat jangka pendek dan terukur yang berupa aktivitas yang harus dilakukan untuk pencapaian goal.

Kegiatan yang baik memiliki ciri:

- Memiliki jadwal pelaksanaan dan evaluasi
- Bisa diukur hasilnya secara SMART:
 - *Spesific*
 - *Measurable*
 - *Attainable*
 - *Reasonable*
 - *Timely*



MEMBANGUN KARAKTER

Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki:

Kekuatan Memilih!

Oleh: Arvan Pardiansyah

MEMULAI DARI DIRI SENDIRI

Seorang ibu membawa anaknya yang masih kecil menemui Mahatma Gandhi. Kepada Gandhi ibu ini mengeluh, "Anak saya ini tak mau berhenti makan permen, saya takut itu merusak giginya". Sambil tersenyum Gandhi berkata, "Kembalilah ke sini satu minggu lagi dan saya akan katakan apa yang perlu ibu lakukan".

Seminggu kemudian ibu ini kembali menemui Gandhi. Melihat wanita ini datang Gandhi kembali tersenyum. Sambil membelai bahu si anak Gandhi berkata dengan lembut, "Nak, mulai sekarang berhentilah makan permen. Itu akan merusak gigimu". Si anak pun berjanji akan menghentikan kebiasaannya dan segera berpamitan pulang. Namun si ibu penasaran. "Pak Gandhi, saya punya satu pertanyaan. Kalau hanya mengatakan demikian, bukankah engkau bisa mengatakannya sejak minggu yang lalu. Kenapa waktu itu Anda menyuruh saya pulang begitu saja?" Gandhi yang bijak tertawa kecil dan berkata, "Maafkan saya yang telah merepotkan Ibu. Tapi sejujurnya, minggu lalu saya tak dapat menyuruh anak ibu berhenti makan permen." Si Ibu bertambah penasaran, "Kenapa Pak,"

Seorang pemimpin tidak berusaha mengubah orang lain. Ia sadar paksaan dari luar hanya akan menimbulkan resistensi yang justru membuat orang semakin sulit berubah. Ada cerita menarik mengenai angin dan matahari yang suatu ketika terlibat dalam perdebatan sengit. Masing-masing menyatakan diri lebih kuat daripada yang lain. Jauh di bawah sana mereka melihat seorang pria sedang mengenakan jaket tebal. "Marilah kita lihat siapa yang bisa lebih cepat melucuti jaket orang itu," kata angin. Matahari setuju dan membiarkan angin untuk mencobanya terlebih dahulu. Dengan mengumpulkan semua tenaganya, angin menerpa pria itu dengan tiupan yang keras

sekali sehingga jaket pria itu berkibar-kibar. Tapi semakin kuat angin meniup, pria itu semakin kuat memegang jaketnya.

Ketika tiba giliran, matahari menyinari pria itu. Pria itu mulai perlahan-lahan merasa kepanasan, karena itu mulai membuka kancing jaketnya. Semakin panas matahari memancarkan cahayanya, semakin pria itu merasa tidak nyaman sampai akhirnya membuka jaketnya dan menyangkutkannya saja pada lengannya.

Manajer ibarat angin, sedangkan pemimpin adalah matahari. Pemimpin tidak pernah menggunakan kekuatan, ia menggunakan pengaruh. Pengaruh yang paling besar terhadap orang lain adalah dengan suri tauladan. Kalau Anda ingin bawahan Anda datang tepat waktu, tunjukkan perilaku Anda yang secara konsisten datang tepat waktu. Kalau Anda menginginkan orang lain hidup sederhana, tunjukkanlah kesederhanaan dalam hidup Anda. Kalau Anda ingin keterbukaan, mulailah bersikap terbuka. Melihat Anda melakukannya dengan konsisten, orang-orang di sekitar Anda pasti akan berpikir, “Tidak mungkin dia melakukannya dengan begitu konsisten, kalau tidak ada manfaat yang dirasakannya.” Ini sudah suatu pengaruh yang positif. *Seeing is Believing*. Biasanya pikiran seperti ini akan berlanjut dengan keinginan untuk mencoba melakukan hal yang sama untuk mendapatkan manfaat tadi. Dasar dari segala perubahan adalah ini: “*What’s in it for me?*” Inilah perubahan yang dimulai dari dalam.

Kalau Anda ingin mengubah peringkat Anda dari seorang manajer menjadi seorang pemimpin, maka tahap awal yang paling strategis yang perlu Anda lakukan adalah mengubah diri Anda sendiri. Ini pasti sulit karena Anda perlu melawan gaya gravitasi dari dalam diri Anda sendiri berupa kebiasaan lama dan karakter yang sudah menahun. Tapi coba Anda pikirkan, kalau untuk berubah, Anda sendiri merasa sulit, apalagi untuk mengubah orang lain, karena gaya gravitasinya pasti berlipat-lipat.

Memulai dari diri sendiri adalah dasar sebuah perubahan besar. Saya ingin menutup tulisan ini dengan cerita mengenai seorang sufi berusia lanjut yang mengatakan demikian, “Ketika aku masih muda, aku adalah seorang revolusioner dan selalu berdoa, “Tuhan berikan aku kekuatan untuk mengubah dunia!” Ketika aku sudah separuh baya dan sadar bahwa setengah hidupku sudah lewat tanpa mengubah satu orangpun, aku mengubah doaku menjadi, “Tuhan berikan aku rahmat untuk mengubah semua orang

yang berhubungan denganku: keluarga dan teman-temanku, itu saja sudah cukup.” Sekarang ketika aku sudah menjadi tua dan saat kematianku sudah dekat, aku mulai menyadari betapa bodohnya aku. Doaku satu-satunya sekarang adalah, “Tuhan, berikan aku rahmat untuk mengubah diriku sendiri.” Jika sejak semula aku berdoa seperti ini, aku tentu tak akan menya-nyiaikan hidupku.”

MEMBANGUN KARAKTER

Gus Dur memang tokoh kontroversial. Pada awal tahun 2000 ia kembali melontarkan gagasan yang mengundang kritik keras: Kenaikan gaji pejabat sampai seratus persen. Ide tersebut digugat banyak orang lantaran ketidakpekaannya terhadap kondisi masyarakat yang masih jatuh bangun ditimpa krisis. Namun lepas dari persoalan ketidakpekaan, permasalahan yang lebih mendasar adalah: efektifkah kenaikan gaji ini sebagai upaya menurunkan tingkat korupsi di Indonesia yang konon termasuk tertinggi di dunia itu?

Para ekonom mengemukakan teori *rational choice*. Menurut teori ini, korupsi terjadi jika manfaat melakukan korupsi lebih besar dibanding resikonya. Karena itu korupsi bisa dikurangi dengan cara menurunkan manfaatnya dan memperbesar resikonya. Siapa yang berani korupsi kalau resikonya lebih besar ketimbang manfaatnya? Kenaikan gaji dalam hal ini dilihat sebagai upaya menurunkan manfaat korupsi. Tentunya hal ini perlu dilanjutkan dengan menciptakan suatu sistem yang memperbesar resiko korupsi.

Namun dari sudut pandang SDM, teori ini amat mudah dipatahkan. Apakah manfaat korupsi akan berkurang dengan kenaikan gaji? Tidak. Seperti dikemukakan Maslow, kebutuhan manusia itu tak ada batasnya. Orang bukan hanya membutuhkan hal-hal pokok, tapi juga prestise dan harga diri. Dan seringkali ini dikaitkan dengan konsep memiliki sebanyak mungkin harta benda. Artinya, semakin banyak memiliki semakin tinggi harga diri kita. Untuk memenuhi kebutuhan yang tak terbatas tersebut kekuasaan (*power*) yang dimiliki para pejabat adalah aset terpenting yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi.

Argumen kedua mengenai peningkatan resiko korupsi memang valid. Namun efektivitasnya hanya bersifat temporer. Sistem pengawasan hanya akan menciptakan *shock therapy* dan ketakutan sementara. Tapi jangan lupa, setiap sistem selalu memiliki

lubang-lubang yang cepat atau lambat pasti ditemukan. Orang selalu lebih lihai dan mampu mengakali sistem. Lihat saja kasus korupsi Soeharto selama menjabat Presiden. Semua tindakannya sah-sah saja menurut hukum, padahal itu melanggar nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan masyarakat.

Membangun sistem memang merupakan keharusan tetapi ini adalah pengembangan SDM yang paling primitif. Orang mungkin tidak lagi melakukan korupsi, jadi ada perubahan perilaku (*behavioral change*). Tapi sifatnya semu karena mental orang itu sendiri belum berubah. Mereka hanya takut hukumannya. Inilah efek pendekatan *reward-punishment* dari teori *reinforcement*.

Pendekatan seperti ini adalah pendekatan *Outside-in* (dari luar ke dalam). Inilah ciri pendekatan hukum. Pendekatan SDM justru bersifat sebaliknya yaitu *Inside-out* (dari dalam ke luar). Jadi kalau hukum membangun sistemnya, *SDM membangun karakter manusianya*. Pada dasarnya ini membangun sistem juga, tetapi sistem ini lebih kuat karena terinternalisasi dalam diri individu itu sendiri.

Pendekatan hukum dan SDM sebenarnya saling melengkapi, tapi kalau membicarakan korupsi orang langsung menuding kelemahan sistem hukum sebagai penyebabnya. Jadi seolah-olah penyebab korupsi itu ada di luar diri kita. Padahal penyebab utamanya ada dalam diri kita sendiri. Inilah yang menjadi perhatian pendekatan SDM seperti yang disimpulkan Oliver Wendel Holmes, "*What lies behind us and what lies before us are tiny matters compared to what lies within us*". Apa yang ada dalam diri kita inilah yang disebut dengan karakter.

Namun membangun karakter jelas bukan pekerjaan sederhana. Ia membutuhkan proses yang lama. Karakter adalah rangkaian kebiasaan kita. "*Sow a habit reap a character*", demikian kata pepatah. Kebiasaan itu sendiri seperti benang yang kita tenun setiap hari sehingga menjadi sulit untuk dihentikan. Mengubah kebiasaan dan membangun karakter membutuhkan proses dan komitmen yang luar biasa.

Orang yang berkarater adalah orang yang senantiasa digerakkan oleh nilai-nilai (*value-driven*) kemanusiaan seperti: integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan

sebagainya. Ini bedanya dengan orang yang tak berkarakter yang hidupnya dikendalikan oleh kepentingannya (*interest-driven*). Orang yang berkarakter tidak melakukan korupsi bukan karena takut akan resikonya tapi semata-mata karena tak ingin mengambil sesuatu yang bukan haknya.

Membangun karakter seharusnya menjadi agenda penting dalam pembangunan di berbagai sektor, tak terkecuali dalam bisnis. Bisnis yang benar adalah bisnis yang dilandasi oleh nilai-nilai yang luhur, dan untuk itu diperlukan manusia-manusia yang berkarakter yaitu orang-orang yang bukan hanya mampu dan kompeten dalam mengelola bisnis tetapi juga memiliki kejujuran, integritas, pengendalian diri dan sebagainya.

Sayangnya masih banyak bisnis yang lebih mengutamakan penampilan luar ketimbang karakter. Pelatihan-pelatihan yang dikembangkan dalam bisnis banyak yang memusatkan perhatian pada penampilan dan melatih teknik-teknik komunikasi, hubungan antar manusia, perundingan dan sebagainya. Hal-hal ini tentunya amat penting dalam berbisnis. Tapi memfokuskan diri pada teknik tanpa mendalami karakter akan menghasilkan kerugian jangka panjang. *Salah satunya adalah karena pendekatan teknik memiliki kecenderungan manipulatif seperti menggunakan cara-cara tertentu untuk menarik perhatian orang lain agar mendapatkan apa yang kita inginkan.* Pelatihan-pelatihan seperti ini sering terlihat menarik karena menyajikan resep perubahan total dalam waktu singkat. Membangun karakter seringkali terlihat kurang menarik karena membutuhkan waktu dan proses yang lebih panjang. Walaupun demikian dampak yang dihasilkannya bersifat lebih langgeng dan berjangka panjang.

Membangun karakter adalah kunci menyelesaikan berbagai persoalan mendasar di berbagai bidang. Inilah inti pendekatan SDM yang membangun sistem di dalam manusianya sendiri (*built-in*). saya teringat pada jargon “waskat” (pengawasan melekat) yang pernah dilontarkan Sarwono Kusumatmaja sewaktu menjadi menteri PAN. Saya kira ia salah kaprah karena waskat yang ia maksud adalah pengawasan yang dilakukan atasan langsung terhadap bawahannya. Konsep ini terbukti tidak efektif dan sangat rawan dengan *win-win collusion*. Pengawasan melekat yang sebenarnya adalah bagaimana setiap orang mengawasi dirinya sendiri agar tidak menyalahgunakan kekuasaan yang dimilikinya. (SWA, April 2000)

KOMPETENSI

Tak lama lagi kita akan mempunyai presiden baru. Menjelang saat-saat pemilihan, bursa calon presiden kian marak. Seperti biasa, nama calon lebih dominan ketimbang kriterianya. Sejumlah kriteria yang disebut pun berkaitan dengan faktor keturunan, gender dan SARA – yang tak berhubungan dengan jabatan presiden. Sementara, masih ada pula yang mengemukakan kriteria lama: Berpengalaman sebagai Presiden!

Ini menunjukkan kita masih ingin menang sendiri, karena itu pendekatan politiklah yang digunakan. Padahal kalau kita menghendaki yang terbaik bagi negeri ini, pendekatan kompetensilah yang paling efektif. Caranya, tentukan dulu kompetensi seorang presiden, baru menyeleksi orang-orang terbaik. Pendekatan politik justru menggunakan cara berpikir sebaliknya: menentukan dulu orangnya baru menyusun kriteria yang dicocok-cocokkan dengan orang tersebut.

Memasuki milenium ketiga bangsa kita masih sulit memahami kompetensi. Selama ini kita biasa memenangkan persaingan melalui KKN. Di sini berlaku teori: “Yang penting bukan apa yang Anda tahu, tapi siapa yang anda kenal”. Para pengusaha di negeri ini banyak yang membangun kerajaan bisnis melalui kolusi dengan penguasa dan para bankir yang tidak profesional. Di banyak BUMN, jika anda ingin mencapai posisi puncak, tapi tak punya kemampuan maka Anda bisa kasak-kusuk, lobby kanan-kiri, dan menjegal para pesaing Anda. Tidak adanya sistem seleksi dan promosi yang berlandaskan kompetensi (*competency based*) memang memungkinkan situasi semacam itu terjadi.

Teori kesuksesan semacam itu tak berlaku lagi di masa depan. Jeffry Pfeffer, guru besar perilaku organisasi di Stanford, mengatakan bahwa untuk bersaing kita harus memiliki keunggulan yang lestari (*sustainable competitive advantage*), yaitu keunggulan bersaing yang tak berubah sepanjang waktu. Di masa lalu keunggulan dapat diperoleh dan beberapa faktor seperti: teknologi produk dan proses, pasar yang diproteksi atau diregulasi, akses ke sumber daya keuangan, skala ekonomis, tenaga kerja yang murah dan permainan harga. Kini, walaupun hal-hal tersebut masih memberikan beberapa keunggulan tetapi kekuatannya terus berkurang dari waktu ke waktu. Perkembangan teknologi dan inovasi serta perubahan produk yang begitu cepat mengandung arti

bahwa suatu keunggulan teknis, akan cepat terkikis dan harus diperbaharui. Diberlakukannya AFTA pada 2003 tak memungkinkan lagi proteksi dan regulasi. Kecenderungan pasar yang makin terfragmentasi untuk melayani berbagai ceruk menyebabkan skala ekonomis menjadi kurang penting. Anda masih bisa memberikan nilai pada pelanggan dengan memainkan harga tetapi pesaing Andapun akan mampu melakukan hal yang sama.

Jadi apakah keunggulan yang lestari itu? Jawabannya adalah kompetensi. Inilah keunggulan bersaing melalui manusia (*competitive advantage through people*) yang tidak akan berubah sepanjang waktu. Keunggulan ini juga tak mudah ditiru pesaing, karena sukses yang berasal dari pengelolaan manusia tak mudah terlihat. Ini bedanya dengan sumber keunggulan yang lain.

Menurut Willian C. Byham, CEO Development Dimension International (DDI), konsultan SDM yang berpusat di Pittsburgh AS, kompetensi adalah pengetahuan, perilaku dan motivasi yang membuat seseorang sukses dalam pekerjaan. Secara sederhana, pengetahuan adalah persoalan “tahu” dan “tidak tahu”, perilaku adalah soal “mau” atau “tidak mau”. Kompetensi inilah yang menjadi dasar segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan manusia seperti seleksi dan rekrutmen, disain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan karir, promosi, bahkan PHK.

Agar obyektif, kompetensi harus didefinisikan dengan perilaku yang spesifik, sehingga dapat diamati dan diukur. Ambilah kemampuan beradaptasi (*adaptability*) sebagai contoh. Kompetensi ini diterjemahkan menjadi “mempertahankan efektifitas pada saat mengalami perubahan-perubahan besar dalam pekerjaan; menyesuaikan diri secara efektif dengan struktur, persyaratan, lingkungan atau budaya kerja yang baru”. Beberapa perilaku kunci di sini adalah: mencoba memahami perubahan, mendekati perubahan secara positif, dan menyesuaikan perilaku. Perilaku ini dicari pembuktiannya dengan menilai apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang.

Lantas, kompetensi apa yang harus kita siapkan untuk membangun bisnis masa depan? CK Prahalad yang dikenal dengan konsep *core competence*-nya menyebutkan “inovasi” sebagai kompetensi terpenting. Penelitian Paul R. Bernthal (Desember 1997) terhadap 232 organisasi di 16 negara termasuk Indonesia memberikan gambaran yang lebih rinci.

Ia menemukan bahwa – terlepas dari adanya perbedaan yang disebabkan jenis organisasi, industri dan budaya – terdapat 10 kompetensi terpenting (Top 10) untuk masa depan – berturut-turut – Orientasi Pelanggan, Inovasi, Kepemimpinan Strategis, Kepemimpinan Visioner, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kemampuan Beradaptasi, Mengembangkan Bakat Organisasi, Pengetahuan Profesional, dan Kepemimpinan Individual.

Untuk menuju ke sana, pemahaman kita tentang kompetensi perlu dirubah. Ada satu ilustrasi menarik. Dalam acara orientasi di sebuah SMU, seorang peserta mengemukakan keinginannya menjadi ABRI. Ditanya alasannya, ia bilang begini, “Sebagai ABRI saya akan bisa jadi pejabat, gubernur, menteri, direktur, pengusaha, duta besar, bahkan jadi presiden.” Saudara, inilah kompetensi yang dipahami masyarakat kita! (SWA, Agustus 1999).

Disalin dari *You are A Leader. Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih*. 2003. Arvan Pardiansyah. PT Elex Media Komputindo.



KOMPETENSI SUKSES

Oleh: Avin Fadilla Helmi & Neila Ramdhani

Telah banyak usaha-usaha untuk menguji secara empiris *life skills* dari berbagai latar belakang profesi. Salah satunya dilakukan oleh **Meister** di Motorola University. Hasilnya menunjukkan ada 7 (tujuh) kompetensi sukses yang wajib dimiliki tenaga kerja profesional, yaitu:

- a. **Learning to learn** baik pengetahuan, skills maupun kecakapan-kecakapan lainnya. Perubahan yang begitu cepat, jangka waktu yang dimiliki oleh suatu pengetahuan menjadi semakin pendek. Apa yang diketahui hari ini belum mesti bermanfaat untuk bekerja esok hari.
- b. **Mengkomunikasikan**, baik menyampaikan maupun mendengarkan. Lebih dari itu tenaga kerja harus mampu bekerjasama secara efektif di dalam kelompok, **kolaborasi dengan anggota kelompok, menjalin network.**
- c. Meningkatnya kompleksitas pekerjaan menuntut untuk mampu **memecahkan masalah secara kreatif.** Mereka harus mampu mengenali dan mendefinisikan masalah, serta mengimplementasikan metode pemecahan masalah yang tepat.
- d. **IT skill** merupakan syarat mutlak yang juga harus dimiliki tenaga kerja profesional. Mereka harus mampu mengoperasikan komputer, baik untuk memecahkan masalah individual maupun untuk berhubungan dengan orang lain.
- e. **Pemahaman terhadap bisnis global**, seperti misalnya bagaimana membaca keuntungan dan kerugian, demikian pula mengevaluasi bisnis-bisnis potensial.
- f. **Kepemimpinan** yang ditandai oleh adanya kemampuan memberdayakan bawahan, 'envision, energise, dan enable' kelompok.
- g. Seorang tenaga kerja profesional harus mampu **mengelola karir pribadi.** Sebagai profesional, mereka tidak hanya secara pasif mengikuti program-program yang sudah ada, lebih dari itu harus memahami perkembangan dan perencanaan karir pribadi.

Kompetensi Sukses menurut Terminology Due-like: Konsep living Skills

Dalam terminologi Due-like, upaya membentuk karakter pribadi yang sukses dilakukan dengan memberikan pembekalan, salah satunya *Success Skills* yang terdiri atas 3 pilar utama yaitu *living skills*, *thinking skills*, dan *learning skills*.

Namun demikian karena dalam *teaching grant* ini dilakukan pemisahan ke tiga pilar maka sebenarnya 3 pilar utama tersebut bukan hal yang terpisah tetapi merupakan suatu keterkaitan. Namun demikian, karena dalam *teaching grant* ini ke tiga pilar dikompetisikan dengan cara yang terpisah maka dalam kesempatan penulis akan memfokuskan pada *living skills*, walaupun sebenarnya pola pikir yang melandasi ini tidak akan lepas dari *life skills* yang sudah ada.

Tujuan Living Skills : Membangun Karakter Pribadi Sukses Mahasiswa UGM

1. Pengembangan Pribadi
2. Hubungan Interpersonal
3. Ketrampilan berkomunikasi dan menghadapi konflik
4. Penetapan tujuan dan Rencana Aksi

Konsep dasar *living skills* adalah mengajak mahasiswa untuk:

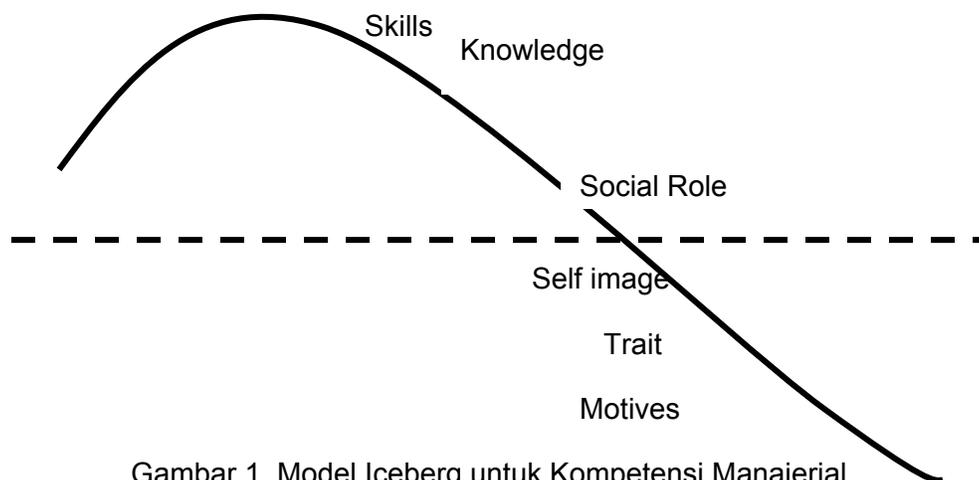
1. Memahami perubahan lingkungan makro dan mikro.
2. Dengan mengetahui situasi makro, peserta diajak untuk memahami kompetensi apa yang perlu dimiliki agar mampu bersaing. Oleh karenanya perlu dibangun Visi, Misi, dan Rencana Aksi Pribadi yang dilandasi oleh Nilai-nilai luhur yang berkembang di masyarakat/ UGM.
3. Dengan berdasarkan impian masa depan yang akan dicapai, peserta diajak melakukan refleksi yaitu dengan **belajar mengenal diri**, termasuk halnya dalam situasi konflik, gaya komunikasi apa yang dibutuhkan.
4. Selain itu, juga **belajar mengenal orang lain**, bagaimana persepsi terhadap orang lain/ jejaring, bagaimana mengekspresikan lebih tepat, baik secara verbal maupun non verbal.
5. Dengan rencana aksi yang telah dibuat maka dibuat prioritas sehingga penetapan tujuan dan rencana aksi mengakhiri pelatihan ini.



STRUKTUR KOMPETENSI

Oleh: Neila Ramdhani dan Avin Fadilla Helmi

Kajian teoritik terus menerus dilakukan oleh para ahli untuk dapat menentukan indikator sukses. Kajian yang dilakukan Mc Clelland (dalam Spencer, 2002) adalah mencari kompetensi sukses bagi seorang karyawan di tempat kerja. Mc Clelland selanjutnya dalam artikelnya yang berjudul *Testing the Competence rather than intelligence* mengemukakan istilah kompetensi lebih dapat memprediksi kesuksesan seseorang di masa yang datang. Menurut Mc Clelland (dalam Spencer 2002) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka memiliki kerja yang lebih baik. Meister (1998) secara lebih spesifik mengemukakan kompetensi ini sebagai pengetahuan, ketrampilan, tindakan dan pola pikir yang secara reliabel membedakan antara seseorang yang kinerjanya baik dengan yang rata-rata. Kompetensi menunjuk suatu kemampuan di atas rata-rata. Spencer (2002) dan Boyatzis (2000) lebih eksplisit lagi mengemukakan bahwa kemampuan itu paling tidak 1 SD di atas rerata. Kompetensi inilah yang membedakan antara seseorang yang sukses dan yang tidak sukses dalam bidang tertentu.



Gambar 1. Model Iceberg untuk Kompetensi Manajerial
(dikutip dari Marshall, 2000)

Marshall (2000) mengemukakan 6 (enam) kompetensi yang dibutuhkan untuk sukses dalam dunia kerja adalah *skill, knowledge, social role, self image, trait, dan*

motive. Hampir sejalan dengan Marshall, Spencer (2000) juga mengemukakan 6 kompetensi, yaitu *skill, knowledge, cognitive processing, perception, self concept*, dan *motivation*. Keenam kompetensi itu dituangkan dalam the *Iceberg's principle*. Kompetensi dilukiskan kedalam figur berbentuk gunung es yang berlapis-lapis sebagaimana pada gambar 1. Bagian puncak gunung yang kelihatan digunakan untuk melukiskan *skills, knowledge, cognitive processing*, dan bagian agak bawah lagi persepsi atau *social role*. Sedangkan bagian yang letaknya di bawah air digunakan untuk melukiskan *self image* dan *motive*. Sebagaimana sebuah gunung, yang sangat menonjol kelihatan adalah bagian puncak. *Skills, knowledge, dan cognitive processing* adalah kompetensi yang dapat dilihat atau diamati dengan mudah kepemilikannya oleh seseorang. Misalnya, *skills* dan *knowledge* tentang komputer dapat diketahui secara langsung dengan cara meminta seseorang melakukan tugas-tugas mengenai penggunaan komputer. Di samping kemudahan dalam mengungkapnya, aspek-aspek yang terletak di bagian atas air ini relatif mudah untuk dikembangkan. Sebaliknya, *self image, trait*, dan *motive* merupakan kompetensi yang sulit diungkap sehingga relatif sulit dan membutuhkan waktu lebih lama untuk mengembangkannya.

Upaya untuk membangun kembali karakter pribadi sukses pada dasarnya lebih difokuskan pada aspek-aspek di bawah air. Jika dianalogikan dengan suatu bangunan, maka bagian di bawah air adalah struktur dari bangunan tersebut. Kualitas bangunan ditentukan oleh kualitas struktur yang membentuknya. Demikian juga dengan kualitas pribadi mahasiswa, apakah mahasiswa UGM telah mempunyai struktur atau dengan kata lain karakter yang dapat berkompetensi global ?

Jika selama ini, mahasiswa UGM sering kali dirasakan kurang mampu mengekspresikan diri, kurang mampu tampil menarik dalam presentasi, lemah dalam negosiasi. Hal ini semata-mata bukan persoalan ketidakmampuan dalam tataran skill tetapi lebih merupakan adanya konstruksi diri sebagian besar mahasiswa dan konstruksi sosial (baca: budaya jawa) yang menyebabkan mereka bertindak demikian itu. Seringkali orang terjebak dalam teknik dan ketrampilan apa saja yang harus dimiliki oleh seorang mahasiswa. Namun, seringkali orang melupakan struktur dasar yang membentuk mengapa mahasiswa kurang optimal dalam mengekspresikan potensi yang dimiliki.

Dalam model *iceberg principal, trait, motive dan self image* dibangun dari konstruksi. Jika konstruksi tidak kokoh, apakah konstruksi diri tersebut dapat dibangun kembali ?

Dalam struktur pribadi seseorang terdiri atas bangunan skema-skema mengenai diri, orang lain, peran sosial, dan peristiwa. Skema diri terdiri atas komponen kognitif, afektif, dan tindakan. Struktur tersebut bukan sesuatu yang bertahan dan tidak bisa diubah, tetapi lebih merupakan konsep yang memungkinkan berkembang terhadap pengalaman-pengalaman baru, umpan balik baru, dan informasi-informasi diri yang lebih baru. Dikatakan oleh Markus dkk (dalam Baron & Byrne, 1994) bahwa **konsep diri seseorang dalam kurun waktu tertentu dilukiskan sebagai konsep diri yang sedang berjalan saat itu (*working self-concept*)**. Artinya, konsep diri tersebut bukanlah sebagai sesuatu yang mati tetapi terbuka untuk berubah terhadap informasi-informasi baru, umpan balik yang baru, informasi-informasi yang berkaitan dengan self yang baru. **Orang dimungkinkan untuk membayangkan dan memungkinkan untuk mengambil peran sebagai posisi alternatif *self* yang lain, yang memungkinkan self dapat berkembang.**

REFERENSI

- Affandi, N.A. Kepemimpinan dalam Pemerintahan Katalistik. *Kedaulatan Rakyat*. Sabtu Pon, 26 Juli 2003. Yogyakarta: PT Kedaulatan Rakyat.
- Baron, R.A. & Byrne, D. 1987. *Social Psychology. Understanding Human Interaction. 5th edition*. Boston: Allyn & bacon, Inc.
- Boyatzis, E.E., Goleman, D., and Rhee, K. (2000). Clustering Competency in Emotional Intelligent: Insight from the Emotional Competencies Inventory (ECI). Dalam Bar-On, R and Parker, J.D.A (eds). *Handbook of Emotional Intelligence*: San Fransisco: Jossey-Bass.
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology. 2nd Edition*. New York: HarperCollins Publisher, Inc.
- Helmi, A.F., Ramdhani, N., Susetyo, Y.F, (dalam proses). Penyusunan Skala Kompetensi Sukses dan Modul Program Pengembangan Karir Pribadi bagi Mahasiswa Baru. DIK-S. Fakultas Psikologi UGM.
- Hunsaker, P. 2000. *Training in Management Skill*
- Imel, S. 2000. Career Development for Meaningful Life Work Eric Digest. *www. Irec Digest.com*
- Marshall,P. (2000). *Why Some People More Succesfull than Others ?* dalam Boulter, N., Dalzier, M., and Jill, J (eds). *The Art of HRD, People and Competencies*. New Delhi: Cres Publishing House

Meister, J.C. 1998. *Corporate Universities in Building a World Class Work Force*. New York: McGraw-Hill, Inc

Myers, D.G. 1999. *Social Psychology*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill, Inc

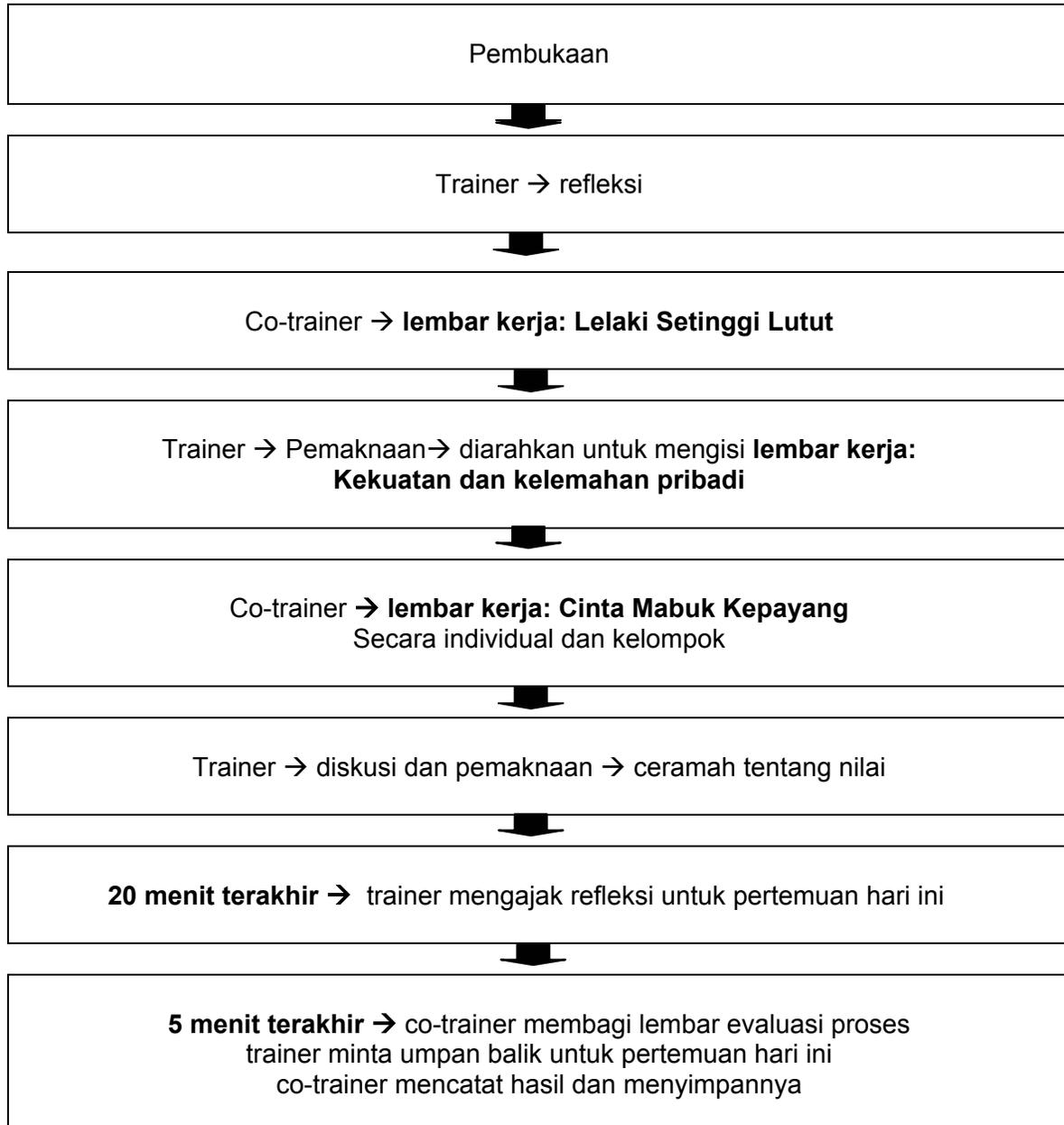
Ramdhani, N. (dalam proses) Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Program Pengembangan Karir Pribadi. Dibiayai oleh DIK-S UGM. MAK

Spencer, L.M. (2002). *Project Management Competencies*. Spencer Reasearch & Technology, www.hrscope.com

Vars, G.F & Beane, J.A. 2000. Integrative Curriculum in a Standars-Based World Eric Digest. [www. Irec Digest.com](http://www.Irec Digest.com)

PERTEMUAN HARI KEDUA

Alur Pelatihan Sesi 2



Sesi 2A

Mengingat kembali dan membahas **lembar kerja: Dari Visi ke Rencana Aksi**

Tujuan

1. Mengingatkan peserta kembali terhadap apa yang telah diperoleh pada pertemuan sebelumnya.
2. Memahami cara membuat visi sampai ke rencana aksi

Bahan

Handout : 1 C (*power point*)

Media : -

Metode : Diskusi kelas

Waktu : 60 menit

Prosedur

1. Trainer membuka pertemuan dengan salam
2. Trainer mengajak peserta untuk mengingatkan kembali apa yang telah diperoleh pada pertemuan sebelumnya.
3. Trainer menanyakan apakah ada hambatan dalam mengerjakan tugas.
4. Trainer mengajak secara sukarela menceritakan hasil kerjanya dan dilakukan diskusi.

Sesi 2 B

Belajar mengenal Kekuatan dan Kelemahan Diri

Tujuan

1. Menyadari pentingnya mengenal diri
2. Mengetahui teknik-teknik mengenal diri
3. Melakukan pengenalan diri

Bahan

1. Lembar kerja 2.1 : Lelaki setinggi lutut
2. Lembar kerja 2.2 : Skema Pribadi Tokoh Lelaki Setinggi Lutut
3. Lembar kerja 2.3 : Kekuatan dan Kelemahan Diri
4. Handout : 2 B

Media : LCD menit

Metode : Ceramah dan diskusi

Waktu : 30 menit

Prosedur

1. Co-trainer membagikan **lembar kerja: Lelaki Setinggi Lutut** kepada peserta dan diminta untuk membaca dengan cermat.
2. Trainer menanyakan pengalaman dan pesan moral dari cerita.
3. Trainer mengarahkan pertanyaan dimana jawaban peserta diinventarisasi dan ditulis di papan tulis
4. Trainer mengajak diskusi:

Bahan diskusi:

1. Apa yang dapat dipelajari dari cerita tersebut ?
2. Apakah ada kaitan antara perilaku dengan pola pikir dan perasaan ?

Bacaan yang disarankan

Makalah 2.1. : Konsep dan Teknik Pengembangan pribadi



KONSEP DAN TEKNIK PENGENALAN DIRI

Avin Fadilla Helmi

Baik dalam situasi kerja maupun pergaulan sehari-hari sering ditemui orang yang terlalu percaya diri atau terlalu rendah menilai dirinya. Di sisi lain, ada juga orang yang lebih mampu melihat kesalahan-kesalahan orang lain daripada kesalahan dirinya. Seperti yang dinyatakan oleh pepatah kuno bahwa *gajah di pelupuk mata tak tampak, semut di seberang lautan tampak*. Mengapa hal itu terjadi? Bagaimana mengatasinya?

Sejak kurang lebih empat abad sebelum Masehi, filsuf besar, Socrates dari Yunani mengatakan: *Kenalilah diri sendiri* (lihat Koentjoro, 1989). Pengenalan diri merupakan kemampuan seseorang untuk melihat kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya sehingga dapat melakukan respon yang tepat terhadap tuntutan yang muncul dari dalam ataupun dari luar. Pengenalan diri ini dikatakan Noesjirwan (lihat Koentjoro, 1989) merupakan langkah yang diperlukan orang untuk dapat menjalankan kehidupan ini secara efektif. Kekuatan-kekuatan yang ada pada diri merupakan aset dalam kehidupan sehari-hari, namun demikian apabila kekuatan-kekuatan ini tidak disadari maka kesempatan untuk mengaktualisasikan diri akan hilang. Demikian halnya dengan kelemahan-kelemahan yang ada pada diri seseorang. Kelemahan yang disadari sejak awal, mempunyai kesempatan luas untuk diperbaiki. Kelemahan-kelemahan yang tidak disadari, tidak hanya merugikan diri sendiri, tetapi juga dapat menyusahkan orang lain. Ada orang yang tidak tahu bahwa dirinya adalah orang yang terlalu percaya diri sehingga dia merasa lebih mampu, sementara orang lain menganggap bahwa kemampuannya 'biasa-biasa' saja.

Pengenalan diri adalah salah satu cara untuk membentuk konsep diri. Konsep diri (Grinder, 1978) merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, baik secara fisik, psikis, sosial, maupun moral. Persepsi tersebut meliputi sesuatu yang dicita-citakan maupun keadaan yang sesungguhnya. Aspek fisik yang dipersepsi meliputi penilaian terhadap tubuh, pakaian, benda miliknya, dsb. Aspek psikis meliputi pikiran, perasaan, dan sikap individu terhadap dirinya. Aspek sosial meliputi bagaimana peranan sosial

dalam masyarakat. Sementara aspek moral meliputi nilai dan prinsip yang memberi arti dan arah dalam kehidupan seseorang.

Konsep diri positif pada akhirnya akan membentuk harga diri yang kuat. Harga diri merupakan penilaian tentang keberartian diri dan nilai seseorang yang didasarkan atas proses pembuatan konsep dan pengumpulan informasi tentang diri beserta pengalamannya (Johnson & Johnson, 1991). Oleh karenanya, orang dengan konsep diri positif akan lebih tepat memberikan nilai keberartian dirinya. Orang dengan harga diri rendah menyebabkan kurang percaya diri, sehingga tidak efektif dalam pergaulan sosial.

Untuk mencapai suatu tahap kesadaran diri, orang membutuhkan pengalaman dan interaksi sosial. Seseorang dapat mengemukakan pikiran, perasaan, ide, atau kekesalan oada orang lain dengan harapan orang lain akan memberikan perhatian atau umpan balik pada dirinya. Salah satu upaya mengenal lebih jauh tentang diri melalui teknik pengenalan diri atau Jendela Johari.

JENDELA JOHARI

Joseph Luft dan Harrington Ingham (lihat Higgins, 1982), mengembangkan kosep *Johari Window* sebagai perwujudan bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain yang digambarkan sebagai sebuah jendela. *Jendela* tersebut terdiri dari matrik 4 sel, masing-masing sel menunjukkan daerah *self* (diri), baik yang terbuka maupun yang disembunyikan. Keempat sel tersebut adalah daerah publik, daerah buta, daerah tersembunyi, dan daerah yang tidak disadari. Berikut ini disajikan gambar keempat sel tersebut.



Gambar 1. Jendela Johari

Yang dimaksud dengan **daerah publik** adalah daerah yang memuat hal-hal yang diketahui oleh dirinya dan orang lain. **Daerah buta** adalah daerah yang memuat hal-hal yang diketahui oleh orang lain, tetapi tidak diketahui oleh dirinya. Dalam berhubungan interpersonal, orang ini lebih memahami orang lain, tetapi tidak mampu memahami tentang diri, sehingga orang ini seringkali menyinggung perasaan orang lain dengan tidak sengaja. **Daerah tersembunyi** adalah daerah yang memuat hal-hal yang diketahui oleh diri sendiri, tetapi tidak diketahui orang lain. Dalam daerah ini, orang menyembunyikan atau menutup dirinya. Informasi tentang dirinya disimpan rapat-rapat. **Daerah yang tidak disadari** membuat bagian kepribadian yang ditekan dalam ketidaksadaran, yang tidak diketahui baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Namun demikian, ketidaksadaran ini kemungkinan bisa muncul.

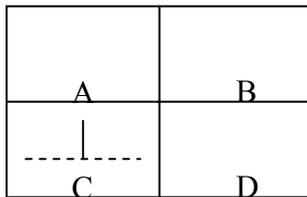
Oleh karena adanya perbedaan individual, maka besarnya masing-masing daerah pada seseorang berbeda dengan orang lain. Gambaran kepribadian di bawah ini dapat memberikan contoh mengenai daerah-daerah dalam Jendela Johari.

Siti, gadis pemalu, ia selalu sulit menjalin pergaulan. Sangat jarang ia dapat menceritakan perasaan, keinginan, dan pikiran-pikiran yang ada pada dirinya. Akibatnya, ia kurang dikenal oleh teman sepergaulannya.

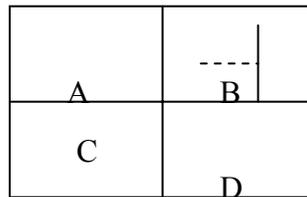
Kemungkinan besar, Siti mempunyai daerah publik (A) yang kecil, sedangkan daerah yang tersembunyi (C) lebih besar atau Siti mempunyai daerah buta yang lebih besar (B),

sebab kelebihan yang merupakan aset bagi dirinya tidak disadarinya atau dilihat orang lain.

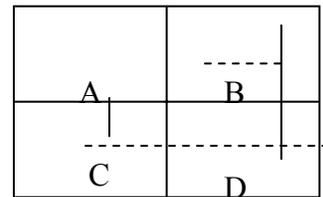
Pengenalan diri dapat dilakukan melalui 2 tahap, yaitu tahap pengungkapan diri (*self-disclosure*) dan tahap menerima umpan balik. Tahap pengungkapan diri, orang memperluas daerah C (lihat gambar 2), sedangkan untuk memperluas daerah B dibutuhkan umpan balik dari orang lain (lihat gambar 3). Akhirnya, ia akan mempunyai daerah publik (A) yang semakin luas (lihat gambar 4).



Gambar 2



Gambar 3



Gambar 4

Semakin luas daerah A dapat dikatakan seseorang memiliki konsep diri yang positif. Ia telah tahu, baik dalam kuantitas maupun kualitas, kekuatan dan kelemahan dirinya. Orang semakin bebas untuk menentukan langkahnya, topeng-topeng yang dipakainya semakin terkuak dan ditinggalkannya. Ia menjadi pribadi yang matang, percaya diri, tidak takut menghadapi kegagalan, dan siap menghadapi tantangan.

Upaya pengenalan diri pada dasarnya dapat dijelaskan dari teori persepsi diri (*self-perception theory*), teori perbandingan sosial (*social comparison theory*) (Brigham, 1991) maupun umpan balik dari orang lain.

Teori persepsi diri menyatakan bahwa seseorang memahami sikap dan emosinya sebagian melalui pengamatan yang dilakukan terhadap perilakunya atau lingkungan, di mana perilaku itu terjadi. Melalui metode 'introspeksi' orang akan mengerti apa yang dilakukan dan bagaimana seseorang merasakan dan bereaksi.

Teori perbandingan sosial menyatakan bahwa untuk menilai dengan tepat pikiran, perasaan, dan perilaku, dilakukan dengan cara membandingkan dengan orang lain. Permasalahannya adalah orang seperti apa yang dijadikan standar atau pembanding? Dikatakan Brigham (1991), pada umumnya yang dijadikan perbandingan adalah orang yang dinilai mempunyai kesamaan atribut dengannya, misalnya sama dalam usia, jenis kelamin, atau pengalaman. Melalui perbandingan sikap, emosi, atribut, dan kemampuan

dengan kelompok acuan, seseorang memperoleh persamaan dan keunikan diri. Oleh karenanya, melalui perbandingan sosial, orang tidak hanya mendapatkan penilaian diri saja, tetapi juga pengembangan pribadi.

Cara ketiga yang dapat ditempuh untuk lebih mengenal diri melalui bantuan orang lain dengan cara meminta umpan balik, yaitu bagaimana orang lain memandang kita dan bagaimana mereka bereaksi terhadap perilaku kita.

Berikut ini akan diuraikan teknik pengenalan diri, yaitu pengungkapan diri dan menerima umpan balik.

PENGUNGKAPAN DIRI

Konsep pengungkapan diri, pertama kali dipopulerkan oleh Sidney M. Jourard pada tahun 1971 (lihat Higgins, 1982). Pengungkapan diri didefinisikan sebagai aktivitas yang mengungkapkan bagaimana Anda sedang bereaksi pada suatu situasi yang terjadi pada saat itu dan memberikan informasi mengenai pengalaman masa lalu yang masih relevan untuk memahami reaksi yang terjadi pada saat itu. Reaksi-reaksi pada orang atau peristiwa tidak sebanyak atau sedalam fakta yang dirasakan. Menjadi orang yang mengungkapkan diri berarti membagi pada orang lain bagaimana merasakan peristiwa yang baru saja terjadi, *dan bukan mengungkapkan secara detil pengalaman hidup di masa lalu* (Johnson, 1993). Orang dapat mengetahui dan memahami orang lain, tidak perlu mengetahui pengalaman masa lalunya, tetapi lebih pada bagaimana ia melakukan reaksi pada saat itu. Pengalaman masa lalu akan membantu sejauh memperjelas mengapa seseorang melakukan tindakan dengan suatu cara tertentu.

Oleh karena pengungkapan diri merupakan perilaku pengungkapan diri secara jujur, *keberanian mengambil resiko* membuka topeng merupakan salah satu prasyarat yang harus dimiliki. Seringkali orang merasa kurang aman untuk mengungkapkan dirinya dan lebih senang berlindung dibalik topeng. Muncul kekhawatiran seperti *jangan-jangan saya ditolak, jangan-jangan saya dijadikan bahan tertawaan, jangan-jangan saya diketahui belang saya oleh suami saya, teman saya, ataukah oleh anak saya*. Padahal melalui pengungkapan diri, pribadi akan semakin berkembang.

Dengan memberikan kepercayaan pada orang lain dalam mengungkapkan diri berarti memberikan umpan balik tumbuhnya kepercayaan orang lain pada dirinya. Semakin seseorang membuka diri, semakin orang lain cenderung membuka dirinya. Akibatnya,

hubungan yang terjalin semakin akrab, semakin merasa diterima, dan semakin saling mendukung. Dikatakan oleh Johnson (1993), bahkan dalam situasi di mana orang lain menentangnya, ia masih tetap dapat mengekspresikan penerimaan orang lain dan ketidaksetujuan cara yang ia gunakan.

Permasalahannya, dalam situasi apa dan bagaimana orang dapat mengungkapkan dirinya?

Dikatakan oleh Johnson (1993), bahwa ketepatan dalam mengungkapkan diri akan muncul dalam beberapa peristiwa sebagai berikut:

- a. Hubungan yang sedang berjalan adalah hubungan yang masih berlangsung
- b. Hubungan yang bersifat timbal balik, artinya ketika orang mengungkapkan tentang dirinya pada orang lain, ia mempunyai harapan orang tersebut juga akan mengungkapkan dirinya. Ketika seseorang tidak menunjukkan reaksi untuk mengungkapkan dirinya, maka disarankan untuk membatasi dalam pengungkapan diri.
- c. Hubungan yang sifatnya bertahap sesuai dengan kedalaman hubungan sosial yang sedang berlangsung. Misalnya pada awal perkenalan, orang hanya menceritakan mengenai hal-hal yang umum saja seperti pekerjaan atau hobi, pada masa selanjutnya orang akan mengungkapkan mengenai hal-hal yang bersifat personal.
- d. Hal-hal yang diungkapkan lebih mengenai sesuatu yang terjadi dalam dan antarorang dalam situasi saat ini
- e. Pengungkapan diri dilakukan apabila semakin mendorong menciptakan perbaikan kualitas hubungan. Pada orang-orang tertentu tidak suka jika diberi ungkapan dari orang lain, karena dapat menyebabkan *distress*.

UMPAN BALIK

Jika mengingat kembali pada konsep Jendela Johari, terdapat daerah buta yaitu daerah yang memuat hal-hal yang diketahui oleh orang lain, tetapi tidak diketahui oleh dirinya. Memperkecil daerah buta dan memperluas daerah publik merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang diri. Adapun cara yang dapat ditempuh melalui umpan balik dari orang lain. Umpan balik dikatakan oleh Johnson (1993) ditujukan untuk membuktikan informasi yang konstruktif dalam rangka membantu seseorang untuk menjadi sadar bagaimana perilaku seseorang mempengaruhi orang lain. Dengan

demikian, umpan balik tersebut akan membantu seseorang mengubah perilaku sehingga orang menjadi lebih produktif.

Pada dasarnya orang menyukai pada seseorang yang senang memberikan umpan balik, sebaliknya umpan balik diberikan ketika seseorang sudah dapat mengungkapkan dirinya. Ketika orang belum merasa siap diberikan umpan balik, umpan balik justru menjadi bumerang. Artinya, orang yang diberikan masukan akan merasa ditelanjangi, digurui, diremehkan, ataupun merasa tidak dihargai. Umpan balik bersifat motivasional bagi orang lain. Oleh karenanya, dalam memberikan umpan balik perlu diperhatikan hal-hal berikut ini (dalam Johnson, 1993).

- a. Umpan balik lebih difokuskan pada perilaku seseorang dan bukan pada kepribadiannya. Lebih baik mengatakan, "*Anda berbicara terlalu banyak*" daripada "*Anda, seorang yang bermulut besar*".
- b. Umpan balik lebih difokuskan dalam bentuk deskripsi daripada dalam bentuk penilaian. Lebih baik mengatakan, "*Suara Anda terlalu pelan*" daripada "*Anda seorang pembicara yang membosankan*".
- c. Umpan balik lebih difokuskan pada situasi yang spesifik daripada perilaku yang abstrak. Lebih baik mengatakan, "*Kadang-kadang wajah Anda cemberut*" daripada mengatakan "*Ketika berbicara dengan Aga, wajah Anda terlihat cemberut*".
- d. Umpan balik lebih difokuskan pada 'di sini' dan 'sekarang'. Umpan balik diberikan sesegera mungkin, sehingga orang yang diberi umpan balik langsung mengerti apa yang dimaksudkan.
- e. Umpan balik bersifat membagi perasaan dan persepsi daripada memberikan nasihat. Tujuan memberikan umpan balik adalah sebatas pada masukan, oleh karenanya keputusan tetap di tangan yang bersangkutan. Dengan cara berbagi rasa, orang merasa diberi kebebasan untuk menentukan pilihannya.
- f. Umpan balik tidak bersifat memaksa. Umpan balik diberikan untuk membantu seseorang menjadi lebih sadar dan memperbaiki kesadaran diri pada orang lain. Umpan balik diberikan hanya kepada orang yang dipersepsikan mampu menerima umpan balik tersebut. Umpan balik bukanlah kebutuhan si pemberi. *Jika orang lain merasa tidak membutuhkan atau tidak bisa menerima umpan balik, tidak selayaknya memaksakan umpan balik tersebut.*
- g. Batasi umpan balik yang diberikan. Pemberian umpan balik yang berlebih menyebabkan orang merasa *overload* sehingga umpan balik akan mubazir saja.
- h. Umpan balik difokuskan pada perilaku orang yang dapat diubah.

PENUTUP

Setelah seseorang melakukan upaya mengenali kekuatan dan kelemahan diri, maka orang akan menyadari *siapa saya?* Hal itu bukan akhir dari apa yang akan dilakukan dalam hidup ini. Mengenal diri bukanlah tujuan. Pengenalan diri adalah sebagai wahana (sarana) untuk mencapai tujuan hidup. Oleh karenanya, setelah seseorang dapat menjawab pertanyaan *siapa saya?* Maka pertanyaan selanjutnya adalah *saya ingin menjadi siapa?* Jawaban atas pertanyaan tersebut tentunya beragam, sesuai dengan peran-peran yang dimainkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, J.C. 1991. *Social Psychology*. New York: Harper Collins Publisher
- Grinder, A. 1978. *Adolesence*. New York: John Willey & Sons
- Helmi, A.F dan Ramdani, N. 1992. *Konsep Diri dan Kemampuan Bergaul*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Higgins, J.M. 1982. *Human Relations. Concepts and Skills*. New York: Random House, Inc.
- Johnson, D.W & Johnson, J.P. 1991. *Joining Together. Group Theory and Group Skills*. Fourth Edition. New York: Prentice Hall, Inc.
- Johnson, D.W. 1993. *Reaching Out: Interpersonal Effectiveness and Self-Actualization*. Boston: Allyn and Bacon
- Koentjoro. 1989. Konsep Pengenalan Diri dalam AMT, *makalah*. Dalam Modul Pelatihan AMT. Jurusan Psikologi Sosial UGM. Dalam rangka Lustrum V Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta

Disalin dari Avin Fadilla Helmi. *Konsep dan Teknik Pengenalan Diri*. Fakultas Psikologi UGM. 1995. Buletin Psikologi, Tahun III, Nomor 2, Desember 1995.

- Lembar Kerja 2.1.
- Peserta

LELAKI SETINGGI LUTUT

Laki-laki setinggi lutut adalah laki-laki dengan tinggi tidak lebih dari lutut manusia normal. Ini sebabnya mengapa ia disebut laki-laki setinggi lutut. Pada suatu hari, ketika sedang bercermin, laki-laki setinggi lutut tidak puas melihat keadaan tubuhnya. Ia ingin memiliki tubuh yang besar, lebih tinggi, dan lebih kuat. Ia ingin memiliki tubuh yang lebih besar, lebih tinggi, dan lebih kuat. Ia ingin mempunyai tubuh seperti manusia normal lainnya.

Laki-laki setinggi lutut pun keluar rumah. Ia berjalan sepanjang jalanan, sampai akhirnya melihat seekor kuda yang besar, tinggi, dan kuat di padang rumput. Kemudian ia merangkak melewati pagar, berjalan menyebrangi padang rumput, dan mendekati kuda. Ia berkata, “Pak Kuda, tubuhmu besar, tinggi dan kuat. Bolehkah saya tahu bagaimana caramu mendapatkan tubuh yang besar, tinggi dan kuat?”

“Ya, tubuhmu kecil, tinggimu tidak lebih dari setinggi lutut. Yang kamu perlukan hanyalah makan jagung sebanyak-banyaknya, dan lari, dan lari, sepanjang hari”

Laki-laki setinggi lutut melakukan apa yang dikatakan Pak Kuda. Ia makan jagung sampai perut sakit, kemudian ia terus berlari sampai kakinya pegal, tetapi ia tidak menjadi lebih besar, lebih tinggi, dan lebih kuat. Yang ia dapatkan, hanyalah sakit perut dan kaki pegal. Ia pun berpikir, bahwa Pak Kuda salah.

Laki-laki setinggi lutut kembali berjalan-jalan di hari lain. Ia melihat kerbau sedang merumput di padang rumput. Ia pun merangkak melewati pagar, berjalan di padang rumput. Ia merangkak melewati pagar, berjalan di padang rumput, dan mendekati kerbau itu. Ia berkata, “Pak Kerbau, tubuhmu besar, tinggi, dan kuat. Bolehkah saya tahu bagaimana caramu memiliki tubuh yang besar, tinggi, dan kuat?”

“Ya, tubuhmu kecil, tinggimu tidak lebih dari setinggi lutut. Yang kamu perlukan hanyalah makan rumput sebanyak-banyaknya, dan melenguh, dan melenguh sepanjang hari “

Laki-laki setinggi lutut melakukan apa yang dikatakan Pak Kerbau. Ia makan rumput sampai perut sakit, kemudian ia terus melenguhc sampai tenggorokannya sakit, tetapi ia tidak menjadi lebih besar, lebih tinggi, dan lebih kuat. Yang ia dapatkan, hanyalah sakit perut dan sakit tenggorokan. Ia pun berpikir, bahwa Pak Kerbau salah.

Pada suatu hari laki-laki setinggi lutut berjalan di jalanan, ia berjalan dan terus berjalan mencari seseorang yang dapat ia tanyakan bagaimana cara mendapatkan tubuh yang lebih tinggi, lebih besar dan lebih kuat. Namun , kali ini ia tidak bertemu siapa pun, padahal hari sudah mulai gelap. Tiba-tiba ia melihat Pak Burung Hantu.

Laki-laki setinggi lutut mendengar teriakan Pak Burung Hantu. Saya selalu mendengar, bahwa Pak Burung Hantu adalah hewan bijak. Saya akan bertanya kepadanya.

“Pak burung hantu, bagaimana caranya mendapatkan tubuh yang besar dan kuat serta tinggi seperti Pak Kuda dan Pak Kerbau?”

“laki-laki setinggi lutut, mengapa kamu ingin menjadi lebih besar dan lebih kuat serta lebih tinggi seperti Pak Kerbau dan Pak kuda?”

“Saya ingin menjadi besar, dan kuat sehingga siapa pun tidak ada yang dapat memukul saya jika ada yang mengajak saya berkelahi”

“Apakah ada orang yang mengajakmu berkelahi?” Tanya Pak Burung Hantu.

“Tidak ada. Itu hanya pemikiran saja. Tidak ada siapa pun yang mengajak saya berkelahi, “jawab laki-laki setinggi lutut.

“Namun saya ingin menjadi lebih tinggi, sehingga saya dapat melihat lebih jauh”

“Naiklah pohon ini dan duduk dekat saya” kata pak Burung Hantu, “dan kamu akan melihat lebih jauh dibandingkan manusia yang paling tinggi sekalipun”

“Tidak pernah terpikirkan oleh saya hal ini.” Kata laki-laki setinggi Lutut.

“itu masalahmu, Laki-laki setinggi lutut. Kamu tidak pernah berpikir. Kamu tidak perlu menjadi lebih besar, Lebih tinggi, dan lebih kuat. Yang diperlukan hanyalah menggunakan otakmu untuk berpikir.”

- Lembar kerja 2.2.
- Peserta

PENGENALAN DIRI

| PERSEPSI SAYA | |
|----------------------|------------------|
| KEKUATAN | KELEMAHAN |
| | |

| PERSEPSI ORANG LAIN | |
|----------------------------|------------------|
| KEKUATAN | KELEMAHAN |
| | |

Sesi 2 C

Nilai dalam Kehidupan Kampus dan perilaku dalam menghadapi konflik

Tujuan

1. Memahami arti pentingnya nilai dalam kehidupan kampus, baik itu nilai pribadi maupun nilai dalam sebuah organisasi.
2. Memahami perilaku dalam menghadapi konflik

Bahan

1. Lembar kerja 2.3 : Cinta Mabuk kepayang
2. Handout : 2 C

Media : LCD dan papan tulis

Metode : Diskusi kelompok kecil dan ceramah

Waktu : 90 menit

Prosedur

1. Trainer membagikan **lembar kerja: Cinta Mabuk Keparang** dalam waktu 5 menit diminta untuk mengerjakan secara individual.
2. Dibuat kelompok kecil (8-10 orang), selanjutnya diminta tiap kelompok untuk membuat keputusan secara kelompok, siapa yang paling bersalah.
3. Hasil diskusi kelompok kecil, ditulis di papan tulis, masing-masing peserta kelompok diminta untuk mempresentasikan.
4. Trainer memimpin diskusi tersebut dengan menanyakan alasan dibalik pembuatan urutan yang paling bersalah tersebut dari satu kelompok ke kelompok yang lain.

5. Bahan diskusi :

- a. Pengalaman apa (perasaan dan pikiran) yang anda dapatkan selama membaca kisah tersebut.
- b. Pesan moral yang diperoleh dari cerita tersebut.
- c. Pelajaran apa yang dapat dipetik dari diskusi tersebut ?
- d. Bagaimana perilaku orang dalam menghadapi konflik ?
- e. Ketika perilaku itu dilakukan, apa yang dipikirkan dan apa yang dirasakannya ?
- f. Apakah akibat dari perilaku tersebut ?

6. Trainer menjelaskan konsep **Manusia dalam sebuah sistem dan bagaimana peran nilai dalam sebuah kehidupan kampus dan perilaku dalam menghadapi konflik.**

7. Bahan refleksi pribadi:

- a. Nilai kehidupan apa yang dipegang oleh peserta untuk mengarungi kehidupan ini.
 - b. Perilaku seperti apa yang biasa muncul dalam menghadapi situasi konflik, bagaimana pola pikirnya, dan perasaan apa yang muncul saat itu.
8. Dua puluh menit sebelum terakhir, trainer mengajak peserta untuk melakukan refleksi yaitu apa yang sudah didapatkan selama pertemuan hari ini dan bagaimana dapat diterangkan dalam kehidupan pribadi.
9. Lima menit sebelum berakhir, co-trainer membagikan lembar evaluasi untuk hari ini dan mengumpulkan kembali, sementara trainer meminta peserta untuk memberikan umpan balik secara langsung.

Catatan untuk trainer:

Fokus dari sesi ini adalah mengajak mahasiswa untuk memahami bahwa UGM mempunyai nilai-nilai luhur. Yang lebih sempit lagi, sesi ini mengajak peserta untuk memahami bahwa di tiap fakultas mempunyai etiket tertentu dan dapat dipahami dan diikuti oleh mahasiswa.

- Lembar kerja 2.3.
- Peserta

MABUK CINTA KEPAYANG

Nona dan Abi adalah sepasang kekasih yang sedang dimabuk cinta. Mereka tinggal di suatu daerah yang dipisahkan oleh sebuah sungai yang penuh dengan buaya. Meskipun tempat tinggal mereka dipisahkan oleh sebuah sungai yang penuh dengan buaya, mereka dapat saling berkunjung menyeberangi sungai melalui jembatan kecil.

Pada suatu hari terjadi badai besar yang meruntuhkan dan menghanyutkan jembatan tersebut. Pasangan kekasih itu sangat menderita oleh karenanya. Lenyaplah satu-satunya cara untuk bertemu. Nona berdiri di tepi sungai setiap hari, menantikan datangnya mukjizat.

Pada suatu hari, Sinbad seorang pelaut, berlayar sepanjang sungai itu mendekati tempat tinggal Nona. Gadis itu memanggilnya dan meminta mengantarkannya ke seberang sungai untuk menjumpai Abi. Sinbad merasa gembira atas permintaan itu dan berkata: “ *Tentu saja! Saya akan dengan senang hati membawamu ke seberang, tetapi ada syaratnya, kau harus tidur denganku dulu*”.

Nona menangis mendengar syarat yang diajukan Sinbad. Dia belum pernah berhubungan sex dengan siapapun. Dia memutuskan untuk meminta nasihat seorang teman yang bernama Iwan. Ternyata Iwan bersikap acuh tak acuh dan dingin terhadap persoalan ini. Dia hanya berpangku tangan dan berkata kepada Nona: “*Itu urusanmu, saya tidak ingin terlibat*”.

Jawaban Iwan yang begitu dingin membuat Nona berfikir berkali-kali mengenai masalah yang dihadapinya itu. Akhirnya Nona memutuskan untuk memenuhi tuntutan Sinbad.

Ketika akhirnya Nona bertemu dengan Abi pada hari berikutnya, diceritakannya kepada Abi semua yang telah terjadi dan bagaimana sulitnya dia berjuang untuk membuat keputusan ini.

Abi sangat marah atas apa yang telah dilakukan oleh Nona dan dia mengusir gadis itu supaya tidak kembali lagi. Gadis yang malang itu berlutut dan merangkul Abi sambil menangis, memohon supaya Abi tidak meninggalkannya tetapi anak muda itu tidak menghiraukannya.

Nona pergi kepada teman lainnya yang bernama Badi. Setelah diceritakan kisahnya dari awal sampai akhir, Badi memutuskan untuk menemui Abi. Dia menghajar Abi habis-habisan, bagaimanapun juga, mengapa seseorang seperti Abi memperlakukan gadis semanis Nona sedemian itu ?

Bahan diskusi:

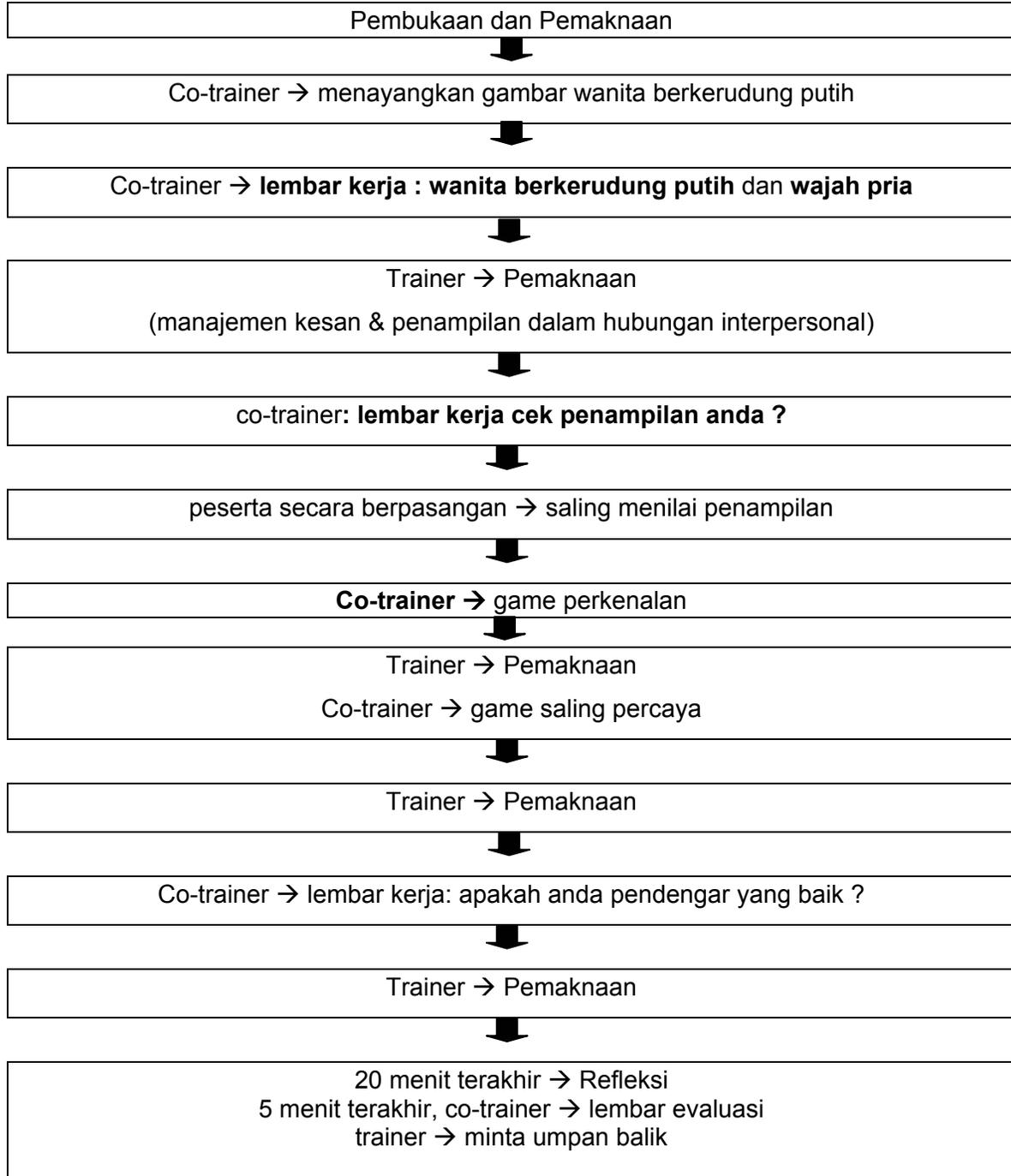
1. Dari ke lima orang, siapakah yang anda anggap paling bersalah ?
2. Buatlah urutan (ranking) dari ke lima itu berdasarkan berat ringannya kesalahan masing-masing ?
3. Ajukan alasan-alasan mengapa anda sampai kepada urutan yang demikian ?
4. Keputusan ini hendaknya merupakan hasil karya kelompok!

Bacaan yang disarankan

Makalah 2.2. : Pengembangan Nilai dan Etika mahasiswa dalam kehidupan kampus

PERTEMUAN HARI KETIGA

Alur Pelatihan sesi 3A



Sesi 3 A

Belajar mengenal orang lain: manajemen kesan

Tujuan

1. memahami pentingnya mengelola pesan dalam hubungan interpersonal
2. memahami orang lain melalui sensitivitas ekspresi non-verbal

Bahan

1. gambar foto wanita berkerudung
2. gambar foto wajah pria
3. Lembar kerja 3.1. : wanita berkerudung putih
4. Lembar kerja 3.2. : wajah pria
5. Lembar kerja 3.3 : cek penampilan anda

Media

LCD

Metode

Ceramah dan self report

Waktu

60 menit

Prosedur

1. Trainer membuka pertemuan dengan salam dan kemudian menanyakan apa yang telah terjadi selama seminggu ini. Selanjutnya mulai menanyakan apa yang telah dipelajari pada pertemuan sebelumnya.
2. Foto wajah wanita berkerudung putih ditayangkan melalui LCD. Peserta diminta mengamati sebentar, kemudian dibagi **lembar kerja: wanita berkerudung putih**, diajukan pertanyaan yang berimajinasi: Jika anda perhatikan wajahnya:

- a. Kira-kira umur wanita itu berapa? apakah dia sekolah? kuliah? atau bekerja? sudah menikah atau belum?
 - b. Jika sudah menikah, kira-kira lukiskan suaminya? jika belum, lukiskan pacarnya ?
 - c. Jika masih kuliah/sekolah, sukseskah dia? jika bekerja, kerjanya apa? sukseskah ia?
3. Cara yang sama disajikan untuk foto wajah pria, bagikan **lembar kerja: wajah pria**

Bahan Diskusi:

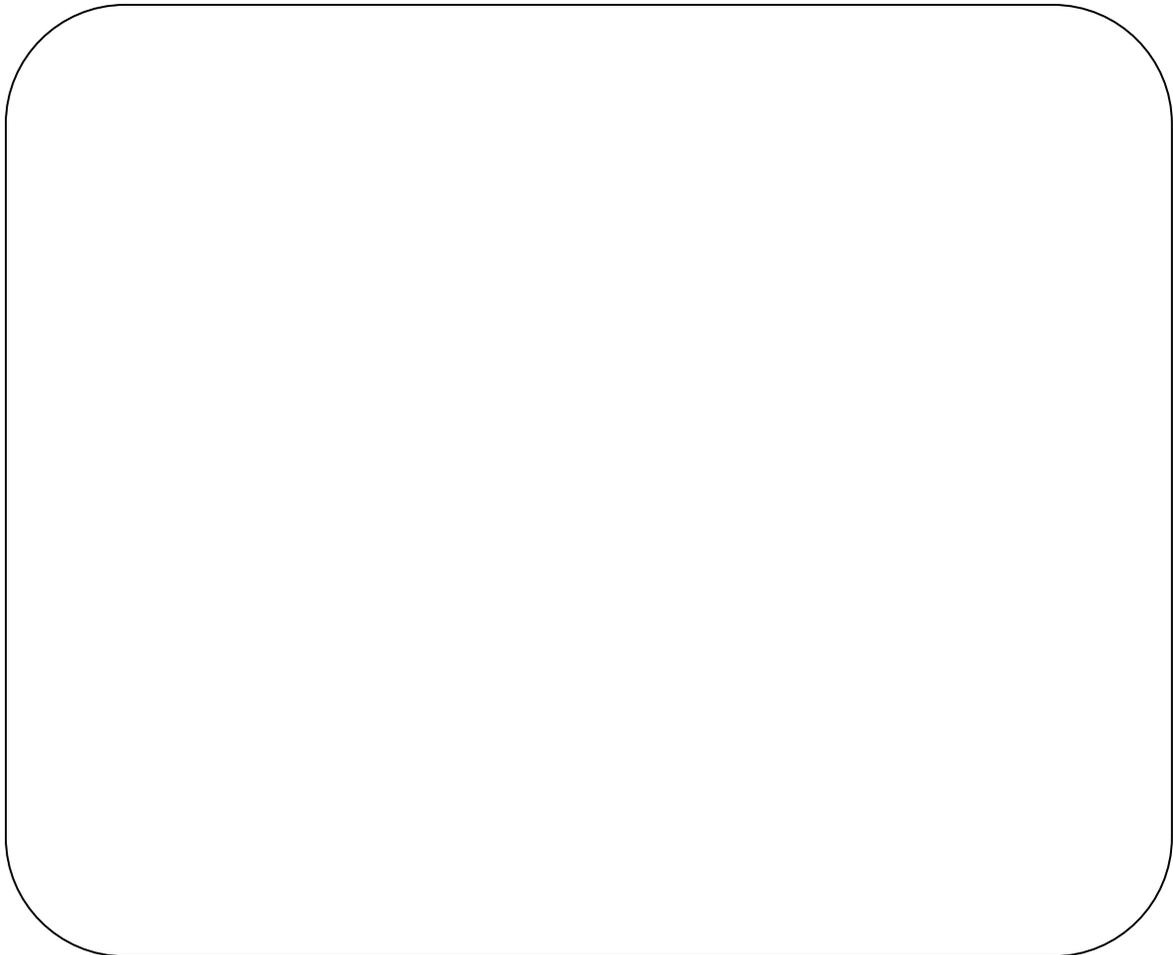
- a. Apa dasar yang digunakan peserta untuk memberikan penilaian ?
 - b. Apakah ada perbedaan dasar yang digunakan untuk menilai foto wajah wanita dan pria ?
 - c. Dalam kehidupan sehari-hari, apakah dalam menilai seseorang terutama orang yang belum kita kenal, apa dasar yang kita gunakan? apakah dasar tersebut tepat atau tidak ?
4. Trainer menjelaskan konsep hubungan interpersonal, pengaruh daya tarik, mengelola kesan pertama dsb.
5. Sesi ini diakhiri dengan meminta masing-masing berpasangan 2 orang untuk saling menilai penampilannya: tata rias, tata busana, tata busana, dsb.

- Lembar kerja 3.1.
- Untuk peserta

WANITA BERKERUDUNG PUTIH

Dengan memperhatikan gambar wanita berkerudung putih, siapakah wanita tersebut? beberapa pertanyaan berikut ini mungkin membantu saudara untuk menjelaskan lebih lanjut dalam mendeskripsikannya.

Kira-kira umur wanita itu berapa? apakah dia sekolah? kuliah? atau bekerja? sudah menikah atau belum? Jika sudah menikah, kira-kira siapakah suaminya? jika belum, siapa pacarnya? Jika masih kuliah/ sekolah, sukseskah dia? jika bekerja, kerjanya apa? sukseskah ia?



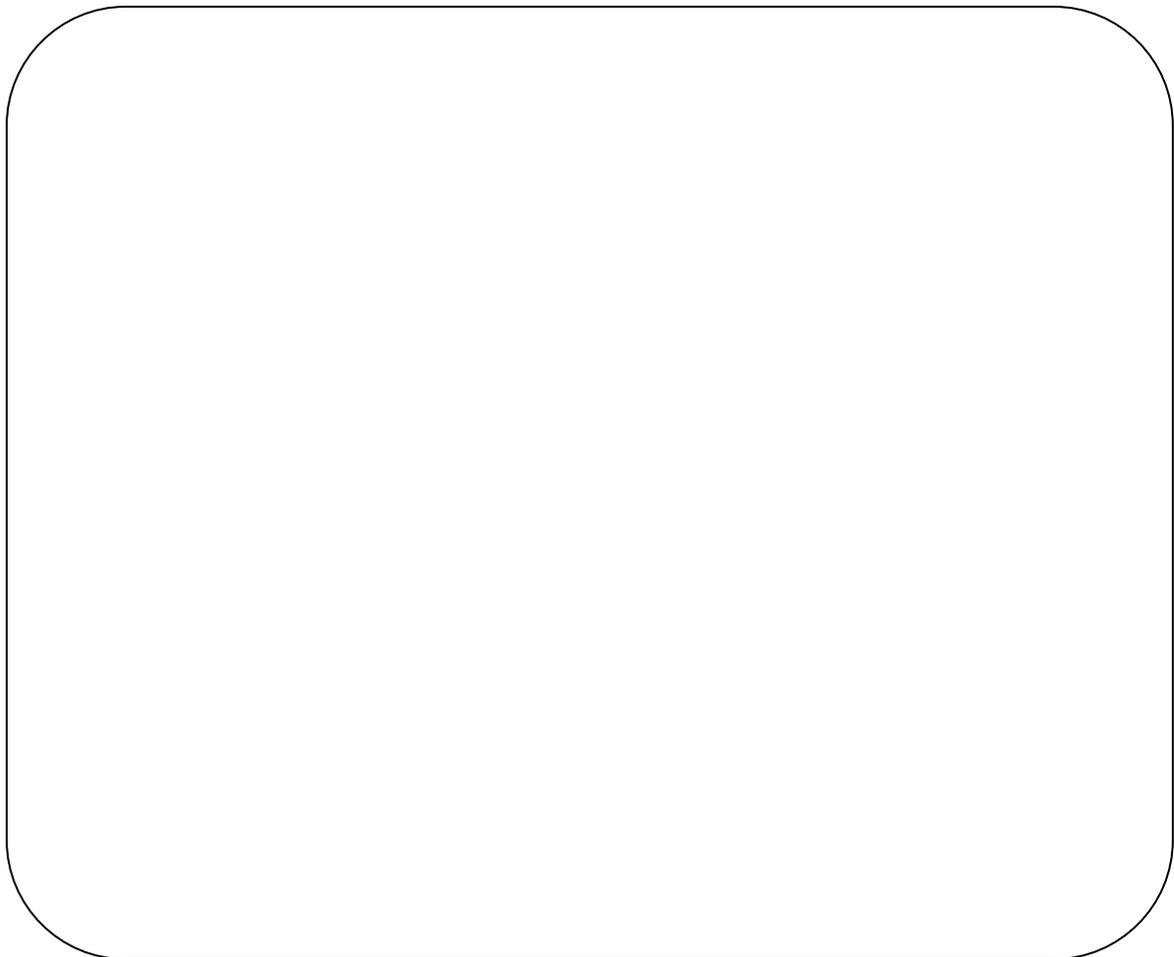
WAJAH PRIA

- Lembar kerja 3.2.
- Untuk peserta

WAJAH PRIA

Dengan memperhatikan gambar PRIA, siapakah PRIA wanita tersebut? beberapa pertanyaan berikut ini mungkin membantu saudara untuk menjelaskan lebih lanjut dalam mendeskripsikannya.

Kira-kira umur pria itu berapa? apakah dia sekolah? kuliah? atau bekerja? sudah menikah atau belum? Jika sudah menikah, kira-kira siapakah istrinya? jika belum, siapa pacarnya? Jika masih kuliah/ sekolah, sukseskah dia? jika bekerja, kerjanya apa? sukseskah ia?



- Lembar kerja 3.3.
- Untuk peserta

CEK PENAMPILAN ANDA!!!!

| No | Aspek yang diamati | Bagus | Cukup | Kurang |
|-------------|--------------------|-------|-------|--------|
| 1. | Kerapian rambut | | | |
| 2. | Kebersihan rambut | | | |
| 3. | Kebersihan kuku | | | |
| 4. | Kebersihan gigi | | | |
| 5. | Kerapian pakaian | | | |
| 6. | Kebersihan pakaian | | | |
| 7. | Kebersihan sepatu | | | |
| Total sekor | | | | |

Komentar tambahan

Sesi 3 B

Banyak cara untuk berkenalan

Tujuan

Menyadari banyak cara yang dapat dilakukan untuk berkenalan

Bahan : -

Media : -

Metode : Permainan

Waktu : 30 menit

Prosedur

1. Trainer membuka pertemuan dengan salam dan memperkenalkan diri.
2. Semua peserta diminta berdiri dan berjalan mengelilingi ruangan, jika mendengar kata-kata stop, mereka semua berhenti.
3. Empat sampai lima orang yang berdekatan selama berhenti kemudian diminta untuk membuat lingkaran dan di antara mereka diminta untuk mengenal lebih jauh siapa saja di antara mereka dalam waktu 10 menit.
4. selanjutnya, co-trainer memberi aba aba jalan, semua jalan kembali mengelilingi ruangan, dan prosedur yang sama dilakukan kembali.
5. **Bahan diskusi:** Setelah itu semua peserta diminta duduk kembali di tempat masing-masing dan diajak diskusi mengenai:
 - a. pengalaman apa yang mereka rasakan, pikirkan, lakukan?
 - b. bagaimana mereka membuka pembicaraan?
 - c. bagaimana mereka melanjutkan pembicaraan?
 - d. bagaimana mereka mengingat nama dan karakteristiknya?
 - e. adakah kesulitan dalam memulai pembicaraan? mengapa? bagaimana mengatasinya?

Bahan Refleksi Pribadi:

- a. Pelajaran apa yang di dapatkan dari permainan ini ?
- b. Bagaimana penerapan dalam kehidupan sehari-hari ?

Sesi 3 C

Saling Percaya

Tujuan

Memahami pentingnya membangun kepercayaan dan dapat dipercaya orang lain

Bahan : -

Media : -

Metode : Permainan

Waktu : 30 menit

Prosedur

1. Trainer meminta sukarelawan 4 pasang peserta. Peserta yang lain memperhatikan jalannya permainan sebagai pengamat.
2. Peserta diminta untuk mencari pasangannya masing-masing mempunyai berat badan hampir sama dan berjenis kelamin sama.
3. Secara bergantian mereka diminta untuk saling memijit pasangannya.
4. Secara bergantian mereka diminta menggendong pasangannya dengan posisi adu punggung.
5. Secara bergantian mereka diminta merubuhkan tubuhnya ke belakang dengan mengatakan *saya jatuh*dan pasangannya menyambut dengan berteriak *saya siap menerima*.

Bahan diskusi:

1. Bagaimana perasaan pemain ketika harus menjatuhkan diri ke belakang?
2. Apakah ada perasaan aman? khawatir? mengapa?
3. Mengapa ada orang yang dapat dipercaya? mengapa yang lain tidak dapat?

Sesi 3 D

Menghargai pendapat orang lain dengan mendengarkan aktif

Tujuan

Melakukan praktek : mendengarkan aktif

Bahan

Lembar kerja 3.4. : Apakah Anda Pendengar yang Baik?

Lembar kerja 3.5. : Sekoring Pendengar yang Baik?

Media : -

Metode : Ceramah dan bermain peran

Waktu : 60 menit

Prosedur

1. Co-trainer membagikan **lembar kerja: apakah anda pendengar yang baik?** , anda ? kemudian diminta mengerjakan dan melakukan sekoring
2. Selanjutnya trainer memberikan penjelasan mengenai makna sekor.
3. Trainer menjelaskan konsep mendengarkan aktif dan memberikan contoh.
4. Peserta secara berpasangan untuk bermain peran yaitu:
 - A → berperan mengungkapkan diri
 - B → mendengarkan aktif
3. Berilah kesempatan peserta selama 10 menit latihan, kemudian secara sukarela mereka diminta untuk bermain peran di depan dan peserta lain sebagai pengamat.
4. Trainer melakukan diskusi mengenai bermain peran.
5. **Bahan diskusi: pengalaman** apa selama mereka bermain peran? adakah kesulitan? bagaimana cara mengatasinya? dsb
6. **Dua puluh menit terakhir**, trainer mengajak refleksi kembali apa yang telah didapatkan selama pertemuan ini.
7. Lima menit sebelum berakhir, co-trainer membagi lembar kerja : evaluasi. Trainer mengajak peserta untuk memberikan umpan balik.

Bacaan yang disarankan

Makalah 3.1 : Pendengar Aktif



P E N D E N G A R A K T I F

Seni mendengar tak kalah pentingnya dengan seni berbicara. Seorang mahasiswa dituntut untuk menjadi pendengar yang baik dan aktif. *Aktif yang dimaksud disini adalah memperhatikan apa yang menjadi materi dalam perkuliahan dan mengajukan pertanyaan untuk memastikan bahwa materi yang diterima benar-benar dimengerti.* Kebayang nggak sih kalo materi yang kamu terima di kelas Cuma berlalu kayak angin masuk lewat telinga kiri trus langsung keluar lewat telinga kanan dan nggak berbekas diingatan. Wah..... ngapain berangkat kuliah kalo gitu???? Beda donk yang berangkat kuliah dan yang Cuma pinjem catatan. Untuk membedakan itu kamu-kamu yang berangkat kuliah mesti jadi pendengar

Jangan Cuma diem di kelas RUGI BESAR !!!

Tapi gimana caranya jadi pendengar yang aktif??

Pertama kali, kamu mesti kenali dulu faktor-faktor yang membuat seorang mahasiswa jadi pasif di dalam kelas. Ada faktor Internal dan eksternal

Internal

~ Emosi

Yang dimaksud disini perasaan-perasaan yang muncul karena dorongan nafsu karena tidak menemukan pemuasannya sehingga bisa menimbulkan ketegangan, gugup, gelisah, takut, bosan, kecewa, melamun...dsb

~ Jenuh

Biasanya kebosanan dan kejenuhan muncul ketika jam perkuliahan terasa lama, sepertinya dua jam kuliah terasa setahun, apalagi dosen yang membawakan materi tidak menggunakan teknik yang menyenangkan sehingga rasanya ingin segera keluar kelas.

~ Kecemasan

Ketika diumumkan bahwa akan ada KUIS untuk suatu mata kuliah, maka yang sering terbayang adalah pertanyaan-pertanyaan yang sulit terjawab sehingga ketika kuliah berlangsung tidak konsentrasi mendengarkan tetapi “asyik” membayangkan kesulitan-kesulitan kuis. Selain faktor Internal ada juga faktor eksternal yang menjadikan seorang mahasiswa menjadi pasif

Eksternal

~ Lalu lintas di sekitar kelas

Baik didalam kelas maupun di luar kelas, ada orang-orang yang lalu lalang. Mungkin ada mahasiswa lain yang telat, atau kelas sebelah yang selesai duluan sehingga banyak mahasiswa yang lewat di depan kelas. Hal-hal seperti ini sangat mengganggu konsentrasi, terlebih orang-orang belajar “visual”. Konsentrasi yang kurang membuat kita tidak tau apa yang harus ditanyakan untuk menjadi mahasiswa aktif.

~ Lingkungan yang tidak sesuai harapan.

Lingkungan yang kita hadapi sebagai mahasiswa tentu saja berbeda dengan lingkungan sekolah sebelumnya, atau lingkungan keluarga di rumah. Tetapi kita sering lupa, seolah semua orang sudah mengerti siapa kita, padahal lingkungan baru berarti juga penyesuaian diri dengan lingkungan baru tersebut. Gaya pakaian/penampilan, gaya bicara, cara kerja, dll yang jadi *style* kita tidak bisa kita paksakan semua menurut kita ketika kita menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Kekecewaan yang muncul dapat membuat kita menjadi “ogah” menjadi mahasiswa aktif, rasanya aktif atau tidak sama saja ketika kita menghadapi kekecewaan terhadap lingkungan .

So..... apa yang harus kita lakukan???

Ada beberapa solusi yang bisa kita lakukan, antara lain :

a. Persiapkan Diri Sendiri

Baca-baca bahan kuliah sebelum kuliah berlangsung sangat membantu kita mengerti pokok pikiran suatu Chapter atau topik yang akan dibahas, sehingga ketika dosen membawakan materi, kita lebih mudah memahaminya. Di awal kuliah biasanya dosen memberikan ringkasan apa saja yang akan diberikan dalam satu semester tersebut,

b. Konsentrasi

Tinggalkan sejenak pikiran-pikiran yang membebani. Selama kuliah berlangsung, arahkan perhatian hanya pada materi, sehingga tidak sia-sia kita datang dan mengikuti kuliah.

c. Buat catatan

Catatan-catatan kecil yang kita buat sambil mendengarkan dosen

membawakan materi kuliah membantu kita memahami runtutan materi secara keseluruhan, sehingga pada bagian yang kita tidak paham, langsung dapat ditanyakan saat kuliah belum berakhir. INGAT!! Jangan pernah menunda bertanya, karena itu akan berakibat sesat saat belajar mempersiapkan ujian alias menyesal mengapa tidak ditanyakan saat kuliah.

By: Creative crew
~ Kusuma Astuti ~
~ Neila Ramdhani, Dra, MSi, MEd ~

UNIT PENGEMBANGAN TEKNOLOGI BELAJAR
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS GADJAH MADA

- Lembar kerja 3.4
- Untuk peserta

APAKAH ANDA SEORANG PENDENGAR YANG BAIK?

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----------------------------|---|----|-------|
| 1. | Para ahli mengatakan bahwa anda berpikir 4 kali lebih cepat daripada orang yang bercakap-cakap dengan Anda. Apakah Anda akan menggunakan sisa waktu tersebut untuk berpikir ke hal-hal yang lain pada waktu bercakap-cakap dengan orang lain? | | |
| 2. | Apakah Anda lebih memperhatikan fakta daripada ide-ide pada saat Anda mendengarkan percakapan teman Anda? | | |
| 3. | Apakah kata-kata atau ungkapan tertentu yang agak menyinggung perasaan Anda dari si pembicara dapat menyebabkan Anda menjadi kurang objektif terhadap yang dikatakannya? | | |
| 4. | Kalau Anda merasa bingung dan kurang mengerti dengan apa yang dikatakan seseorang, apakah Anda akan berusaha untuk mendapatkan penjelasan pada saat itu juga. Baik dalam hati atau langsung menginterupsi si pembicara? | | |
| 5. | Kalau Anda merasa bahwa untuk memahami sesuatu akan memakan waktu dan usaha yang keras, apakah Anda akan berusaha menghindari untuk mendengarkannya? | | |
| 6. | Apakah Anda mengalihkan pikiran Anda pada hal-hal lain apabila Anda yakin bahwa teman Anda berbicara tidak akan memperbincangkan sesuatu yang menarik bagi Anda? | | |
| 7. | Dapatkah Anda menebak dari cara penampilan dan berbicara seseorang bahwa apa yang akan dibicarakannya tidak akan bermanfaat? | | |
| 8. | Kalau seseorang sedang berbicara dengan Anda apakah Anda mencoba untuk membuat teman berkesan bahwa Anda benar-benar memerperhatikannya? | | |
| 9. | Kalau Anda sedang mendengarkan seseorang berbicara apakah Anda dengan mudah terganggu oleh suara-suara dan pandangan dari luar? | | |
| 10. | Kalau Anda ingin mengingatkan apa yang dikatakan seseorang maka Anda merasa lebih baik mencatatnya dulu sementara orang tersebut masih berbicara. | | |
| JUMLAH JAWABAN ANDA | | | |

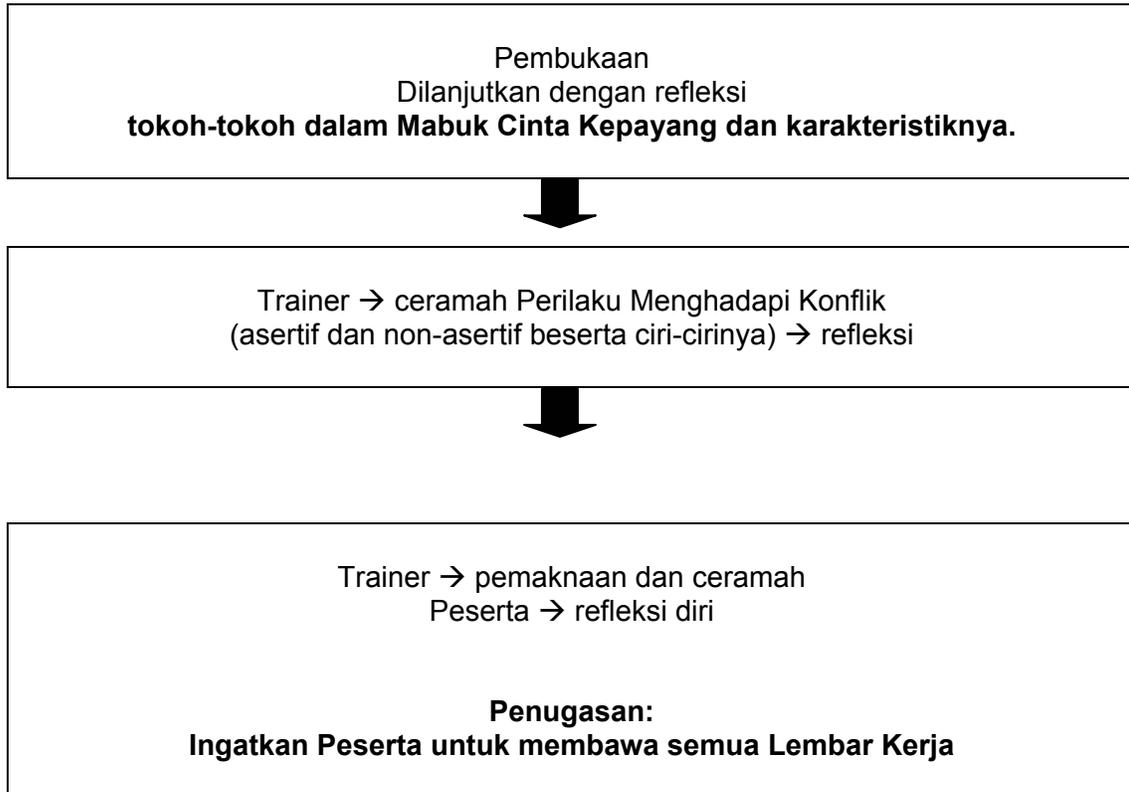
Lembar kerja 3.5.
Untuk peserta

BERAPA SEKOR ANDA DAN APA ARTINYA?

| | |
|--------|--|
| 9 – 10 | EXCELLENT Anda seorang pendengar yang baik |
| 7 – 8 | GOOD Anda seorang pendengar yang baik |
| 5 – 6 | Anda seorang pendengar yang cukupan |
| 3 – 4 | Kemampuan mendengar anda masih perlu ditingkatkan |
| 0 – 2 | Jangan tunggu besok !! Saat ini anda perlu mendapat bimbingan untuk menjadi pendengar yang lebih baik |

PERTEMUAN HARI KEEMPAT

Alur Pelatihan Sesi 4 A



Sesi 4 A

Belajar mengenal perilaku menghadapi konflik dan gaya komunikasi

Tujuan

1. Mengingatnkan peserta kembali terhadap apa yang telah diperoleh pada pertemuan sebelumnya yaitu belajar mengenal skema pribadi, perilaku menghadapi konflik, dan nilai pribadi.
2. Belajar mengenali perilaku menghadapi konflik dengan cara agresif, pasif, asertif.

Bahan

Handout : 4 (*power point*)

Media : LCD

Metode : Ceramah dan self report

Waktu : 120 menit

Prosedur

1. Trainer membuka pertemuan dengan salam
2. Trainer mengajak peserta untuk mengingatnkan kembali apa yang telah diperoleh pada pertemuan sebelumnya, terutama **tokoh-tokoh dalam Mabuk Cinta Kepayang dan karakteristiknya.**
3. Trainer memberikan ceramah mengenai Perilaku Menghadapi Konflik (asertif dan non-asertif beserta ciri-cirinya)
4. Trainer meminta peserta untuk mencoba melakukan refleksi diri, mereka secara pribadi termasuk mempunyai kebiasaan perilaku seperti apa? Hasil refleksi diri peserta disimpan dulu.

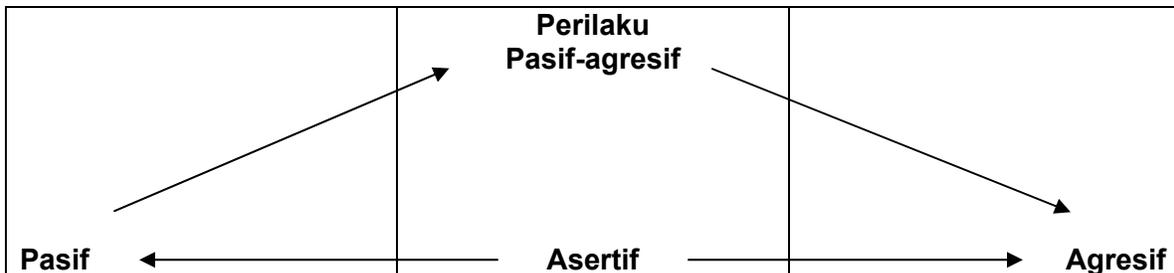
Bacaan yang disarankan

Makalah 4.1. : Empat Tipe Perilaku menghadapi Konflik



Empat Tipe Perilaku Menghadapi Konflik

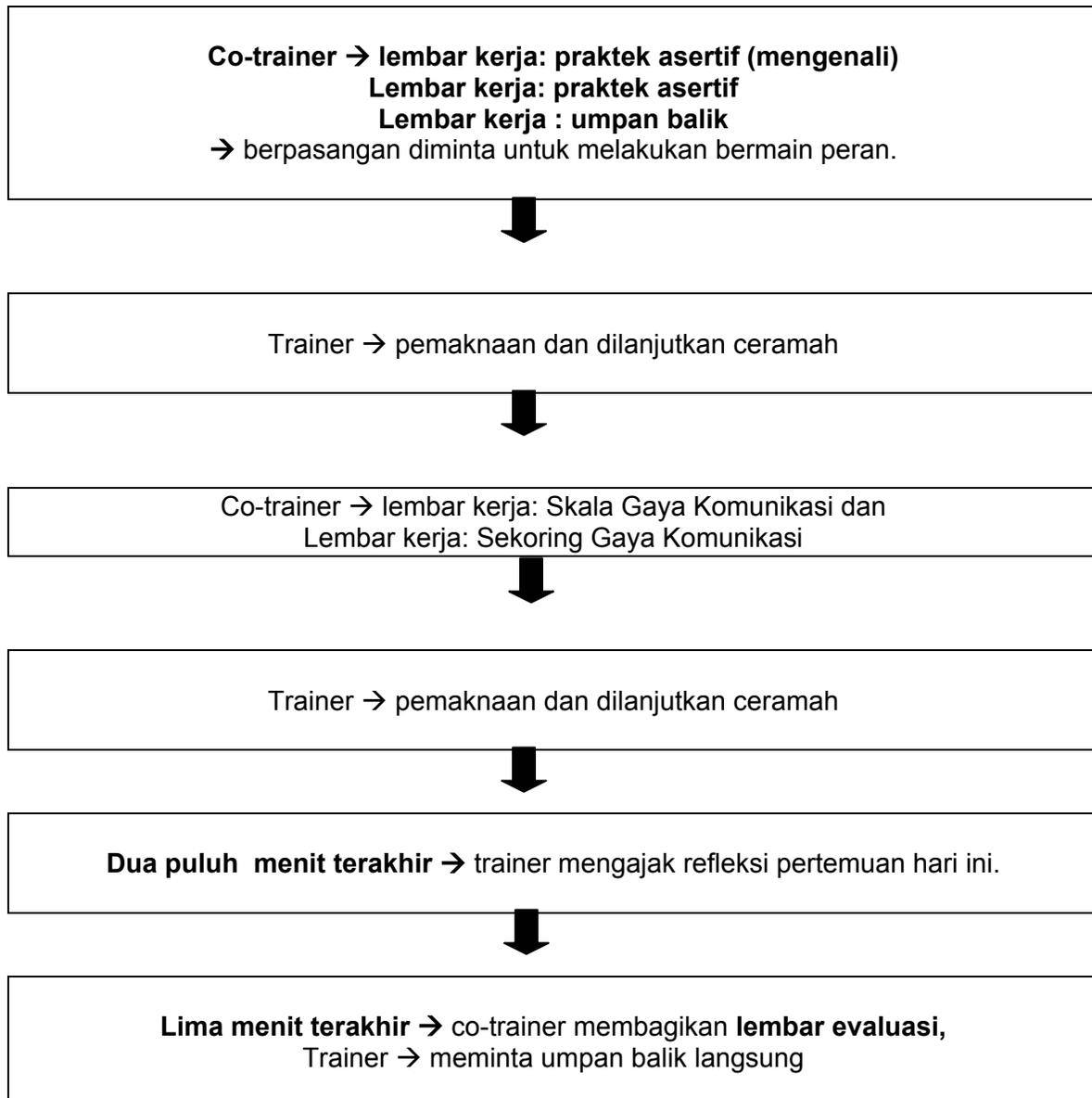
Avin Fadilla Helmi



Ciri-ciri perilaku menghadapi konflik dalam bentuk komunikasi

| | |
|---|--|
| <p>Agresif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perilaku spontan • <i>I'm OK</i> (menganggap diri benar) • <i>You aren't OK</i> (meremehkan dan menyakiti orang lain) • <i>Win-loose solution</i> • Ekspresi wajah melotot, tekanan suara meningkat | <p>Pasif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perilaku tidak spontan/ tidak jujur • <i>I'm not OK</i> (meremehkan diri) • <i>You are OK</i> (menghargai orang lain) • <i>Loose-win solution</i> • Ekspresi wajah tidak berani menatap, tubuh tidak tegap |
| <p>Pasif-agresif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasif ketika situasi terjadi dan bertindak agresif sesudahnya, Perilaku yang sering dilakukan di Indonesia misalnya <i>perilaku ngrasani</i>. • <i>I am not OK</i> (tidak menghargai diri) • <i>You are OK</i> (menghargai orang lain) • <i>Loose-win solution</i> | <p>Asertif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perilaku spontan/ jujur • <i>I'm OK</i> (ekspresi kejujuran) • <i>You're OK</i> (menghargai orang lain) • <i>Win-win solution</i> • Ekspresi wajah berani menatap dan tubuh tegap, tekanan suara tepat |

Alur Pelatihan Sesi 4 B



Sesi 4 B

Praktek: Asertivitas

Tujuan

- a. Melakukan praktek asertivitas
- b. Melakukan praktek pengungkapan diri (*self-disclosure*)
- c. Melakukan praktek pemberian umpan balik
- d. Mengenali gaya komunikasi

Bahan

1. Lembar kerja 4. 1 : praktek asertivitas (mengenali)
2. Lembar kerja 4. 2 : praktek asertivitas (bermain peran)
3. Lembar kerja 4. 3 : praktek umpan balik
4. Lembar kerja 4. 4 : skala gaya komunikasi
5. Lembar kerja 4. 5 : sekoring gaya komunikasi

Media : -

Metode : Modelling, bermain peran, dan diskusi

Waktu : 90 menit

Prosedur

1. Penayangan contoh perilaku asertif, peserta diminta untuk memperhatikan dan mengenali ciri-ciri.
2. Peserta secara berpasang-pasangan dengan **lembar kerja: praktek asertif** diminta untuk melakukan bermain peran.
3. Setelah peserta merasa siap, peserta diminta untuk tampil di depan memperagakan bermain peran tersebut, peserta yang lain mengamati.
4. **Praktek umpan balik bagi peserta pengamat.** Trainer mendiskusikan peragaan, dan meminta peserta untuk memberikan umpan balik. **Dalam memberikan umpan balik, hal-hal yang positif yang disampaikan lebih dulu, baru usulan perubahan perilaku.** Sekaligus dalam kesempatan ini, peserta pengamat berlatih memberikan umpan balik. Dalam kesempatan ini, peran trainer sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan motivasi melakukan pengungkapan diri dan memberikan umpan balik. Oleh karena itu, kesabaran trainer sangat dibutuhkan.

5. **Praktek pengungkapan diri** ditekankan ketika peserta yang memperagakan diminta untuk mengungkapkan:
 - a. apa yang dirasakan ?
 - b. apa yang difikirkan ?
 - c. bagaimana mengatasi rasa malu dsb ?
7. Bermain peran dilakukan beberapa kali dan dilakukan dengan cara yang sama.
8. Jika waktu masih lama, buat saja kelompok yang terdiri atas 4 orang, mereka diminta untuk berlatih **membuka diri** dan peserta yang lain **memberikan umpan balik**.
9. Co-trainer membagikan **lembar kerja: Skala Gaya Komunikasi**, peserta diminta mengisi dan melakukan sekoring.
10. Trainer melakukan pemaknaan.
11. **Dua puluh menit terakhir**, trainer mengajak peserta untuk mengingat kembali apa yang telah didapatkan pada hari ini dan dilanjutkan mengisi.
12. **Lima menit terakhir**, co-trainer membagikan **lembar evaluasi**, sementara itu trainer meminta umpan balik langsung dari trainer untuk perbaikan.

Bacaan yang disarankan

Makalah 4.2. : Asertivitas



ASERTIVITAS

Apa yang anda lakukan atau katakan apabila anda mendapatkan tugas padahal anda tidak menyukainya? Atau.....Ketika anda ingin meminta sesuatu pada seseorang padahal anda segan terhadapnya? Atau.....Ketika anda ingin menyampaikan perasaan anda padahal anda malu untuk mengungkapkannya?

Jawabnya adalah:
Dibutuhkan Asertivitas

Yang sering terbayang ketika terlontar kata "Asertif" adalah berbicara tentang keinginan-keinginan kita kepada orang lain. Tapi sebenarnya apa yang dimaksud asertivitas dan bagaimana menjadi pribadi yang asertif???

Sebenarnya asertivitas berasal dari kata yang menunjukkan tingkat dari suatu keasertifan. Asertif berasal dari Bahasa Inggris (*to assert*) yang berarti ungkapan sikap positif yang dinyatakan dengan tegas atau terus terang, atau Dapat diartikan sebagai cara menyatakan sesuatu dengan sopan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau sebaliknya hal yang tidak menyenangkan.

Yang harus diingat dalam asertivitas adalah unsur mengarah pada tujuan (*to the point*), jujur, terbuka, penuh percaya diri, dan teguh pendiriannya.

Karena itu sisi lain dari perilaku asertif seseorang, adalah membuat orang lain merasa dituntut untuk menghargai atau tidak meremehkan keberadaannya. Sehingga pemahaman secara awam perilaku asertif dan agresif hampir tidak ada bedanya.

ASERTIF bukan AGRESIF

Untuk membedakannya, kita dapat melihat ilustrasi gaya bahasa dibalik komunikasi seperti berikut

~ Perilaku Pasif :

I am not OK, you are not OK

~ Perilaku Pasif-Agresif

I am not OK, you are OK

~ Perilaku Agresif :

I am OK, you are OK

~ Perilaku Asertif :

I am not OK, you are not OK

Perilaku asertif selain menyangkut pola komunikasi verbal juga non verbal yang meliputi mimik, gerak tubuh, postur, nada dan tekanan suara serta kapan harus tertawa dengan tepat. Kontak mata langsung menunjukkan ekspresi sungguh-sungguh, selain itu postur tubuh yang tegap dan menghadap lawan bicara akan menambah pengaruh pesan yang disampaikan.

ASERTIF bukan MEMAKSAKAN KEHENDAK

Ciri-ciri perilaku asertif, yaitu:

- Mampu memulai, melanjutkan, dan mengakhiri pembicaraan dengan sukses
- Mampu mengatakan “tidak” terhadap sesuatu yang tidak disetujui.
- Mampu mengajukan permintaan atau bantuan kepada orang lain jika memang membutuhkan bantuan
- Mampu menyatakan perasaan, baik perasaan senang maupun tidak senang

Manfaat memiliki perilaku asertif, yaitu:

- Menambah perasaan sehat
- Memperoleh penghargaan sosial dan rasa senang
- Membantu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri
- Mempunyai mekanisme pertahanan diri yang efektif dan adaptif (intelektualisasi, rasionalisasi dan tidak menonjolkan perasaan

- Lebih realistis, logis, objektif dalam memandang permasalahan
- Mengurangi ancaman terserang hipertensi

Tips membentuk perilaku asertif:

- Kenali potensi positif dan kekurangan diri anda. Setiap manusia memiliki kelebihan dan kekurangan, dan manusia bisa menjadi “terbaik” tergantung bagaimana menjadikan kelebihan sebagai kekuatan diri, dan kekurangan menjadi sesuatu yang harus dibenahi
- Berusahalah untuk percaya diri. Berpikirlah bahwa anda lebih baik dari pada yang anda kira. Berpikir sukses jangan berpikir gagal.

Jangan berpikir “takut salah”. Kurung perasaan takut anda, dan ambil tindakan yang tepat. Jika anda percaya, maka pikiran anda mencari jalan untuk melaksanakannya

- Berlatih berkomunikasi dengan siapapun. Semakin banyak anda berbicara, semakin besar anda menambah kepercayaan diri anda.
- Letakkan sifat malu anda pada tempatnya. Kapan saatnya anda harus malu, dan terpenting jangan malu bila rasa malu itu sendiri membuat tindakan kita menjadi tertekan atau terhambat.
- Bertindaklah atau kehilangan sama sekali. Jangan lewatkan kesempatan karena satu kesempatan sangat sulit terulang lagi.
- Mengikuti Pelatihan Asertivitas

By:Creative crew
~ Kusuma Astuti ~
~ Neila Ramdhani, Dra, Msi, MEd ~

UNIT PENGEMBANGAN TEKNOLOGI BELAJAR
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS GADJAH MADA

- Lembar Kerja 4. 1
- Untuk peserta

PRAKTEK ASERTIVITAS : MENGENALI

| No | Situasi | Respon | |
|----|--|---|--|
| 1. | Dalam suatu antrian membeli makanan, seorang minta pada anda untuk didahulukan. | "Ngantri juga dong!!!!!!" | |
| 2. | Seorang teman anda telah menggunakan telpon anda lebih dari 20 menit | "Enggak pa pa kog, silahkan saja, | |
| 3. | Dalam suatu pertemuan, seseorang menginterupsi pembicaraan. | "Maaf, pembicaraan saya belum selesai". | |
| 4. | Pertemuan akan dilakukan jam 1 siang, semua anggota setuju, tetapi anda merasa tidak nyaman. | "Saya kira itu baik, tetapi maaf saya tidak dapat datang hari itu. Bukankah semua orang dapat?" | |
| 5. | Seseorang meminta tumpangan untuk pulang padahal anda sedang tergesa-gesa. | "Eh emangnya taksi?" | |

- Lembar Kerja 4. 2
- Untuk peserta

PRAKTEK ASERTIVITAS

| No | Situasi | Apa yang anda katakan ? | |
|----|---|-------------------------|--|
| 1. | Buku anda dipinjam oleh teman dalam keadaan sobek sampulnya. | | |
| 2. | Anda dituduh mengambil buku di perpustakaan oleh seorang petugas padahal sebenarnya bukan anda yang melakukannya. | | |
| 3. | Teman anda meminjam uang seratus ribu, anda sangat membutuhkannya saat ini. | | |

- Lembar Kerja 4. 3
- Untuk peserta

PRAKTEK UMPAN BALIK

| No | Situasi | Apa yang anda katakan ? | |
|----|--|---|--|
| 1. | Teman anda menggunakan model baju yang menurut anda terlalu longgar. Dia minta masukan anda. | Aduh, baju ini bagus sekali, tetapi kelihatannya terlalu besar untukmu. Dikecilkan dulu aja, biar pas, jadi enak dipandang. | |
| 2. | Teman anda membuat makalah. Menurut anda makalahnya kurang fokus pembahasannya tetapi idenya orisinil. | Sejauh yang saya baca, ide makalah ini bagus sekali, orisinil, akan lebih baik lagi jika pembahasannya lebih difokuskan. | |
| 3. | Dalam latihan presentasi, teman anda selalu menunduk dan suaranya lirih tetapi sejauh ini lancar. | Presentasimu sudah lancar, tidak mengalami blocking tetapi akan lebih baik jika suara agak keras, yang belakang tidak dengar, lho. Tataplah wajah audiens. Kalau tidak, mereka pergi. | |
| 4. | Ketika anda sedang sibuk mencari ballpoint, teman sebelah anda menyorongkan ballpointnya. | Terima kasih, anda mengerti yang saya butuhkan. | |

- Lembar kerja 4. 4
- Untuk peserta

SKALA G K

Berikan kombinasi nilai 0 sampai 3 pada kolom yang tersedia untuk pasangan-pasangan pernyataan berikut. 0 = tidak pernah; 1 = jarang; 2 = kadang-kadang; dan 3 = sering.

Ingat, jumlah sekor yang anda berikan untuk tiap pasangan harus = 3.

Comtoh:

Apabila Anda memilih 1A = 0 → jawaban yang diberikan untuk 1B harus = 3;

Apabila Anda memilih !A = 1 → jawaban yang diberikan untuk 1B harus = 2;

Apabila Anda memilih !A = 2 → jawaban yang diberikan untuk 1B harus = 1;

Apabila Anda memilih !A = 3 → jawaban yang diberikan untuk 1B harus = 0;

| No | Sekor | Pernyataan |
|----|-------|--|
| 1A | | Saya mudah bergaul |
| 1B | | Saya kurang terbuka terhadap orang lain secara personal dan kurang suka bergaul dengan mereka |
| 2A | | Saya bertindak lamban |
| 2B | | Saya bertindak cepat dan spontan |
| 3A | | Saya bersedia meluangkan waktu saya untuk orang lain |
| 3B | | Saya hanya menyediakan sebagian dari waktu saya untuk orang lain |
| 4A | | Saya selalu memperkenalkan diri pada orang lain di setiap pertemuan |
| 4B | | Saya cenderung menunggu orang lain memperkenalkan diri pada saya |
| 5A | | Saya memfokuskan pembicaraan saya pada hal-hal yang menarik perhatian lawan bicara |
| 5B | | Saya memfokuskan pembicaraan saya pada tugas, isu-isu bisnis, atau hal-hal yang pokok-pokok saja |
| 6A | | Saya tidak tegas, dan mau bersabar dengan kemajuan yang lamban |
| 6B | | Saya adalah seorang yang tegas, dan pada saat-saat tertentu agak kurang sabar |
| 7A | | Keputusan yang saya buat selalu berdasarkan fakta dan bukti |
| 7B | | Keputusan saya biasanya dipengaruhi oleh perasaan, pengalaman, dan hubungan dengan teman |
| 8A | | Saya selalu berperan aktif dalam setiap obrolan |
| 8B | | Saya hanya berperan aktif pada obrolan dengan teman-teman dekat saja |

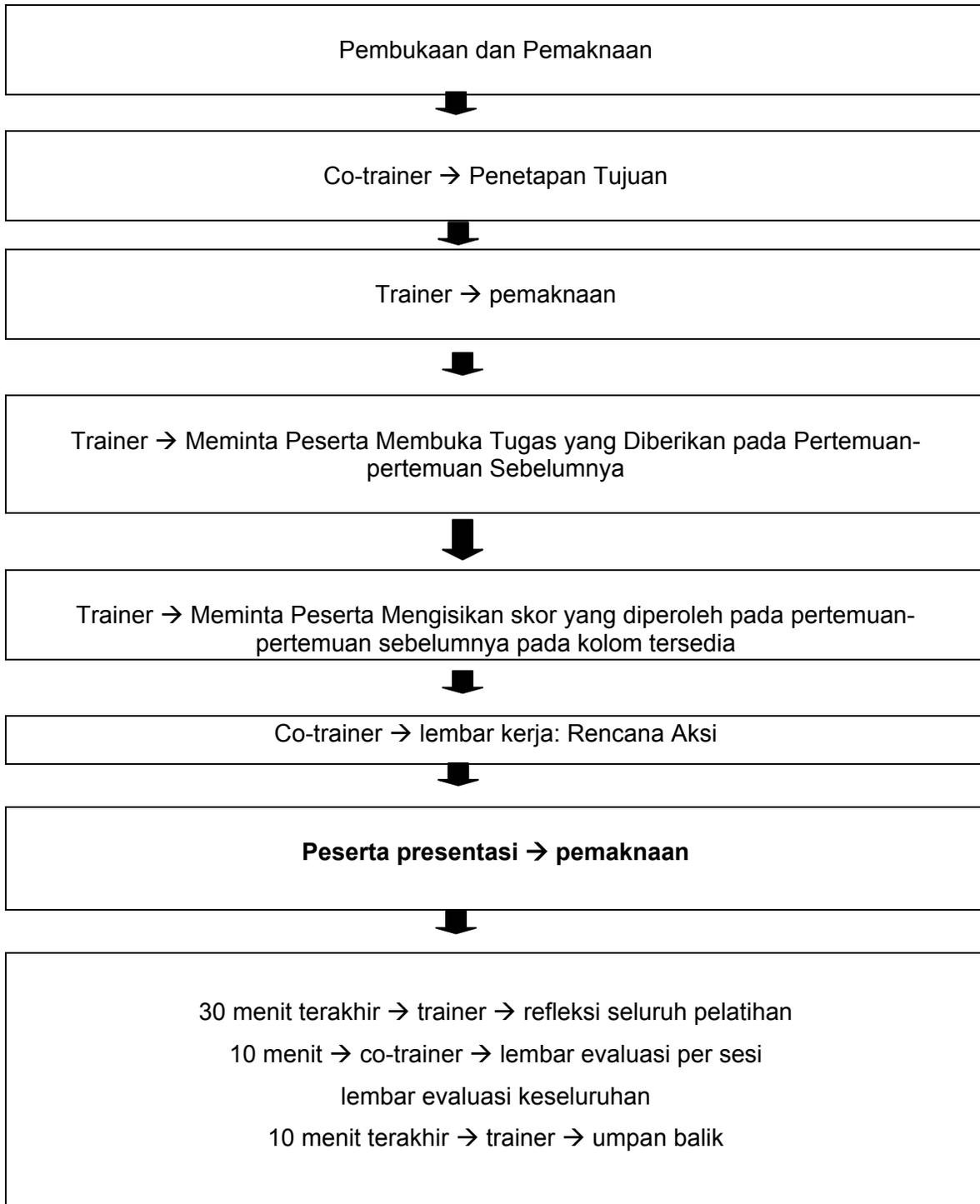
| | | |
|-----|--|--|
| 9A | | Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung bila memungkinkan |
| 9B | | Saya lebih memilih bekerja sendirian |
| 10A | | Saya bertanya dan bicara dengan hati-hati |
| 10B | | Saya mengemukakan pernyataan empati dan mengekspresikan perasaan secara langsung |
| 11A | | Saya lebih memfokuskan diri pada ide, konsep, dan hasil |
| 11B | | Saya lebih memfokuskan pada pribadi, interaksi, dan perasaan |
| 12A | | Saya selalu menggunakan gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi suara untuk memperjelas <i>poin-poin</i> pembicaraan |
| 12B | | Saya tidak menggunakan gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi suara untuk memperjelas <i>poin-poin</i> pembicaraan |
| 13A | | Saya terbuka pada pendapat orang lain |
| 13B | | Saya kurang suka pendapat orang lain |
| 14A | | Saya melakukan respon terhadap perubahan-perubahan dengan secara terencana |
| 14B | | Saya merespon akibat dan perubahan-perubahan secara dinamis dan tidak terencana |
| 15A | | Saya lebih suka menyimpan masalah-masalah personal dan hanya menceritakan masalah personal apabila terpaksa |
| 15B | | Saya dapat berbagi cerita dan perasaan pada orang lain |
| 16A | | Saya selalu mencari pengalaman dan situasi baru |
| 16B | | Saya lebih suka sesuatu dan orang-orang yang sudah saya kenal sebelumnya |
| 17A | | Saya menghargai agenda, minat, dan kepedulian orang lain |
| 17B | | Saya selalu langsung mempertimbangkan agenda, minat, dan pikiran-pikiran saya |
| 18A | | Saya merespon konflik dengan kalem dan tidak langsung |
| 18B | | Saya merespon konflik dengan langsung dan cepat |

- Lembar kerja 4. 5
- Untuk peserta

SEKORING GAYA KOMUNIKASI

| O | | S | | D | | I | |
|----------|--|----------|--|----------|--|----------|--|
| 1A | | 1B | | 2B | | 2A | |
| 3B | | 3A | | 4A | | 4B | |
| 5A | | 5B | | 6B | | 6A | |
| 7B | | 7A | | 8A | | 8B | |
| 9A | | 9B | | 10A | | 18A | |
| 11B | | 11A | | 12A | | 12B | |
| 13A | | 13B | | 14B | | 14A | |
| 15B | | 15A | | 16A | | 16B | |
| 17A | | 17B | | 18B | | 18A | |
| Jumlah | | Jumlah | | Jumlah | | Jumlah | |

PERTEMUAN HARI KELIMA



Sesi 5

Penetapan Tujuan

Tujuan

1. Memahami konsep penetapan tujuan
2. Mengenali alternatif karir yang dapat dituju
3. Mengetahui cara-cara menyusun perencanaan efektif
4. Memahami pentingnya aksi dalam pencapaian tujuan
5. Menyusun perencanaan sesuai dengan goal setting masing-masing

Bahan

1. Lembar kerja 5.1 : Mimpi Toni Tribisono
2. Lembar kerja 5.2 : Rencana Aksi

Media : LCD

Metode : Permainan, kuliah, diskusi, latihan

Waktu : 3 jam

Prosedur

1. Co-trainer membagikan **lembar kerja: The Power of Dream**, diminta mengisi, kemudian membuat Peta Tujuan
2. Trainer mengajak peserta untuk melakukan diskusi terhadap hasil yang telah diperolehnya, sesuai atau tidak, dengan kondisi dirinya. Mengapa hasilnya demikian, faktor-faktor apa penyebabnya ?
3. Trainer menyampaikan kuliah tentang Penetapan Tujuan, peserta diajak mendiskusikan beberapa hal yang berkaitan dengan Cita-cita, Tujuan, dan Visi Pribadi
4. Peserta diajak untuk membuat perencanaan (*action plan*)
5. minta salah satu peserta volunteer untuk dibahas action plannya. Beri masukan, dan beri kesempatan pada mereka untuk memperbaiki action plan mereka

Bacaan

Makalah 5 :Penetapan Tujuan.



PENETAPAN TUJUAN

Pernahkah Anda membayangkan, memikirkan atau merencanakan masa depan Anda?

Saya ingin melakukan.....
Saya ingin menjadi.....
Saya ingin memiliki.....
Saya pikir..... akan terjadi, dan sebagainya.

Seseorang yang percaya bahwa dapat berubah dan percaya pada dirinya sendiri untuk mewujudkan tujuan-tujuan hidupnya dan belajar untuk mengukur kemajuannya, lebih berpeluang untuk mengembangkan potensi-potensi dirinya. Sedangkan penetapan tujuan adalah esensial untuk mengembangkan potensi seseorang.

Menurut Locke (1968,1970) Penetapan Tujuan berpengaruh besar pada performa seseorang. Selama 15 tahun penelitiannya menghasilkan kesimpulan-kesimpulan:

1. Semakin berat tujuan (yang diterima), semakin tinggi performa.
2. Tujuan berpengaruh terhadap performa pada perhatian & tindakan langsung, meningkatkan usaha & motivasi kita untuk mengembangkan strategi yang relevan.
3. Tujuan yang berat akan mempertinggi performa daripada tujuan yang ringan.
4. Kita harus memiliki kemampuan prasyarat agar penetapan tujuan berpengaruh terhadap performa.
5. Khusus untuk tujuan berat, kita membutuhkan umpan balik atau pengetahuan tentang hasil (*knowledge of result*) agar memiliki performa tinggi. Tujuan atau umpan balik saja tidak cukup, keduanya harus ada agar berpengaruh pada *performance*.
6. Penghargaan yang konkret berpengaruh pada peningkatan komitmen terhadap pencapaian tujuan.

7. Tak ada bukti bahwa pelaku harus turut serta dalam penetapan tujuan yang melibatkan dirinya. Tujuan yang dibebankan berpengaruh sama dengan tujuan yang melibatkan dirinya dalam penetapannya.

TAHAP PENETAPAN TUJUAN

1. Tetapkan tujuan prestasi baru
2. Cari informasi yang relevan
3. Rencanakan langkah
4. Perkirakan dan upayakan antisipasi hambatan dan resiko
5. Tentukan dana/ daya serta bantuan yang tersedia
6. Laksanakan rencana melalui tindakan/ kegiatan nyata
7. Nilai hasil tindakan

SYARAT TUJUAN YANG BAIK

1. *Specific*
2. *Measurable*
3. *Achievable*
4. *Realistic*
5. *Time bound*
6. Menantang
7. Beresiko sedang
8. Bermakna bagi pribadi

LANGKAH – LANGKAH PENETAPAN TUJUAN

1. Menetapkan tujuan umum dan khusus; bedakan dalam jangka panjang dan jangka pendek
2. Menentukan pentingnya tujuan. Tujuan dianalisa menurut kontribusinya bagi kita yang ingin mencapainya.
3. Kita gambarkan secara detail rencana tindakan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan
4. Standar performa dan kriteria pengukuran harus sesuai dengan tujuan. Keduanya kita tetapkan setelah kegiatan direncanakan; keduanya mengindikasikan kadar keberhasilan kita

5. Kita harus memikirkan hambatan. Hambatan itu berupa:
 - ❖ Hambatan **personal**
 - Kemampuan
 - Sikap
 - Kepribadian
 - Pendidikan dan Pengalaman
 - ❖ Hambatan **lingkungan**
 - Kurangnya kesempatan untuk maju
 - Keterbatasan Sumber Daya
6. Setelah resiko 7 hambatan diketahui, kita tetapkan sumber daya & bantuan yang diperlukan. Tetapkan sesuai dengan tujuan dan beri batas waktu. Sumber Daya:
 - Finansial
 - Perlengkapan
 - Training
 - Bimbingan
 - Moril
7. Agar efektif penetapan tujuan hendaknya memuat juga pengukuran performa dan evaluasi hasil untuk menentukan apakah kita berhasil atau tidak.

Kemampuan melakukan penetapan yang jelas & sistematis akan sangat membantu pengembangan pribadi kita. Masalahnya sekarang tinggal pada komitmen kita terhadap tujuan yang telah kita tetapkan itu. Langkah awal telah dilakukan, Selanjutnya Terserah Anda..... yang penting konsisten dan komitmen serta tanggung jawab baik baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain.

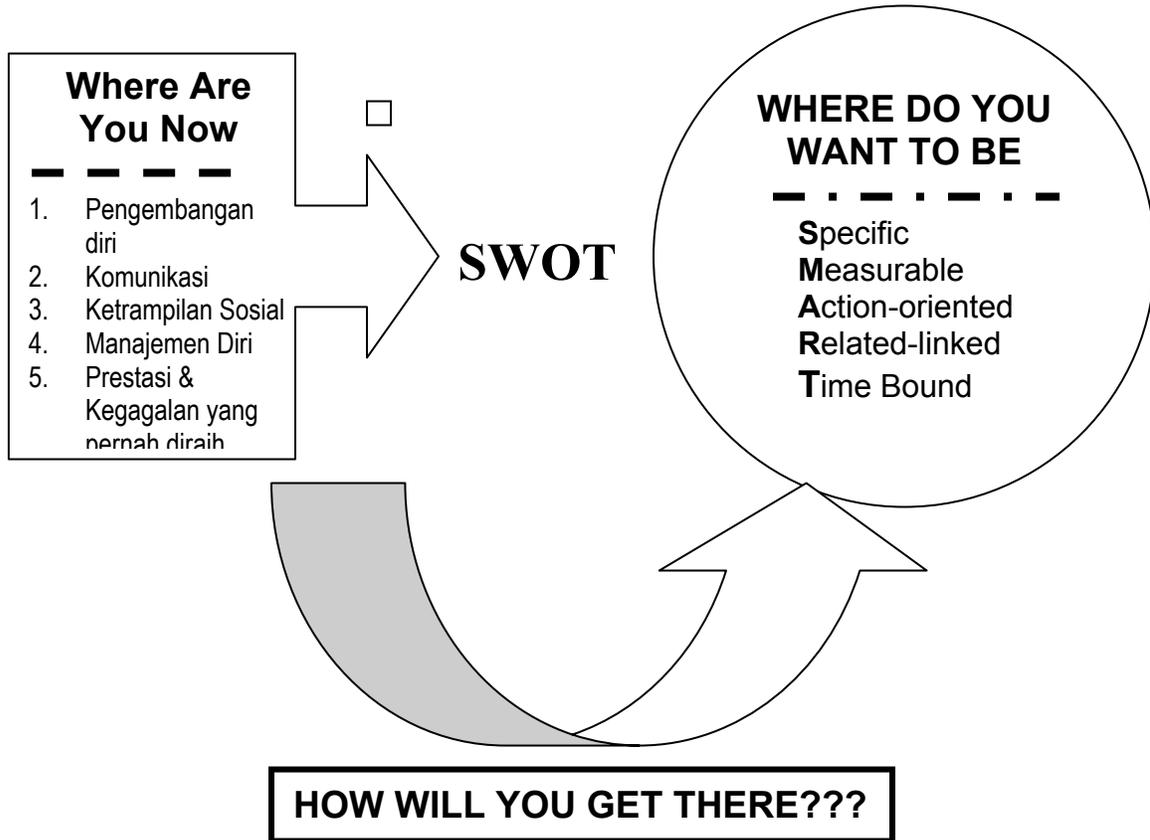
Beberapa prinsip yang harus diingat

Saat penetapan Tujuan:

- ⇒ **WHO AM I NOW?**
- ⇒ **WHAT DO I WANT TO BE?**
- ⇒ **WHAT IS THE RIGHT THING TO DO?**

- Lembar Kerja 5.1
- Untuk peserta

Coba Cermati sekali lagi.....



Bagan Pencapaian Tujuan

Mulailah dengan membangun puncak yang sudah anda miliki:

| | | | | | |
|------|-------------------|------------|--------------------|----------------|---------------|
| 70 | | | | | |
| 60 | | | | | |
| 50 | | | | | |
| 40 | | | | | |
| 30 | | | | | |
| 20 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| Skor | Pengembangan Diri | Komunikasi | Ketrampilan Sosial | Manajemen Diri | Prestasi lain |

- Lembar Kerja 5.2
- Untuk peserta

Toni Tribisono

Dia berasal dari daerah pertanian berbatu-batu, di selatan gunung Merapi. Bagaimana caranya dan kapan dia datang ke Padang, saya tidak tahu. Tetapi, pada suatu senja, saya dapati dia berdiri di jalan di belakang garasi saya. Tinggi badannya sekitar 1,60 atau 1,65 meter, dan tubuhnya kurus.

“Saya potong rumput pekarangan Bapak,” katanya. Sulit memahami apa yang dikatakannya karena bahasa Indonesianya yang terputah-patah. Saya bertanya siapa namanya. “Toni Tribisono,” jawabnya. “Saya memotong rumput pekarangan Bapak.” Saya katakan pada Toni bahwa saya tidak sanggup menggaji seorang tukang kebun. “Saya memotong rumput pekarangan Bapak,” katanya lagi, lalu pergi begitu saja. Saya masuk ke rumah dengan perasaan sedih. Ah, zaman krisis ini memang sulit, tetapi mengapa saya sampai hati mengusir seseorang yang datang pada saya untuk minta tolong?

Ketika saya pulang dari kantor sore hari berikutnya, pekarangan saya sudah dipotong rumputnya, kebun sudah disiangi, dan jalan sudah bersih disapu. Saya bertanya pada istri saya apa yang terjadi. “Ada seorang lelaki yang mengeluarkan alat potong rumput dari garasi dan dia membersihkan pekarangan,” jawab istri saya. “Saya kira kamu yang menyuruh dia.” Saya ceritakan apa yang terjadi kemarin sore. Kami merasa heran karena dia tidak minta bayaran untuk pekerjaannya.

Dua hari berikutnya saya benar-benar sibuk, dan saya sudah lupa pada Toni. Kami tengah berusaha membangun bisnis kami dan mempekerjakan kembali para buruh kami di pabrik. Tetapi, pada hari Jumat, ketika pulang agak awal, saya melihat Toni lagi, dibelakang garasi. Saya memujinya untuk pekerjaan yang sudah dilakukannya. “Saya memotong rumput pekarangan Bapak,” katanya. Saya memberinya uang saku yang jumlahnya tidak seberapa, dan setiap hari Toni membersihkan pekarangan dan mengerjakan tugas-tugas kecil lainnya. Kata istri saya, Toni sungguh sangat membantu kalau ada barang berat yang harus diangkat atau harus diperbaiki.

Musim panas berganti musim hujan, lalu hujan mulai turun. “Pak Pri, sebentar lagi hujan datang,” kata Toni disuatu senja. “Kalau musim hujan nanti, Bapak beri saya pekerjaan membersihkan selokan-selokan di pabrik”. Ah, sulit kita bisa menolak kalau dia begitu gigih dan begitu penuh harapan? Tentu saja Toni mendapatkan pekerjaan yang dimintanya itu di pabrik.

Beberapa bulan berlalu. Saya minta laporan dari karyawan personalia. Katanya, Toni seorang pekerja yang baik. Suatu hari saya bertemu dengan Toni di belakang garasi, di tempat pertemuan kami biasa. “Saya ingin magang,” katanya. Kami memiliki kursus kejuruan yang melatih ketrampilan para buruh pabrik. Tetapi, saya ragu apakah Toni punya kemampuan untuk membaca *blueprint* dan mikrometer untuk melakukan kerja yang presisi. Namun, mana mungkin saya bisa menolak keinginannya?

Toni bersedia gajinya dipotong untuk bisa ikut sekolah kejuruan. Beberapa bulan kemudian, saya mendapatkan laporan bahwa dia lulus sebagai tukang bubut yang terampil. Dia sudah bisa membaca seperjuta inci dengan mikrometer dan menangani mesin bubut dengan peralatan intan. Saya dan istri saya sangat senang karena kami mengira kisah Toni ini sudah berakhir dengan memuaskan.

Satu dua tahun berlalu, dan sekali lagi saya bertemu dengan Toni di tempat biasa. Kami membicarakan pekerjaannya, dan saya bertanya apa yang diinginkannya. “Pak Pri,” katanya, “Saya ingin membeli rumah.” Di tepian kota, dia menemukan sebuah rumah yang hendak dijual, rumah yang kondisinya jelek sekali. Saya menelepon teman, seorang bankir. “Pernahkah kamu meminjamkan uang dengan jaminan sifat seseorang?” tanya saya.

“Tidak pernah,” jawabnya. “Kami tak bisa bersikap begitu. Tidak bisa.”

“Tunggu dulu,” kata saya. “Dia seorang pekerja keras, seseorang yang benar-benar hebat. Saya berani menjamin itu. Kinerjanya bagus. Kamu tidak akan kehilangan apa-apa. Dia akan memerlukan waktu bertahun-tahun untuk melunasi utangnya, tapi dia pasti membayar bunga pinjamannya.” Dengan agak enggan, bankir itu memberikan pinjaman sebesar Rp. 2.000.000,00 dan Toni dapat membeli rumah itu tanpa uang muka. Toni senang sekali. Mulai saat itu, semua benda yang sudah tak terpakai lagi di rumah kami: sekat yang rusak, papan bekas peti-semuanya dikumpulkan Toni dan dibawanya pulang.

Setelah dua tahun berlalu, saya bertemu lagi dengan Toni di tempat biasa. Dia tampak lebih tegap, juga lebih gemuk. Dia tampak percaya diri. “Pak Pri, saya menjual rumah saya!” katanya dengan bangga. “Laku Rp 8.000.000,00!” Saya terpesona. “Tapi, Toni, kamu mau tinggal di mana kalau tidak punya rumah?”

“Pak Pri, saya membeli sebidang tanah pertanian.”

Kami duduk dan mengobrol. Toni bercerita bahwa sudah lama dia memimpikan untuk memiliki tanah pertanian sendiri. Dia suka tomat dan sayuran. Dia mendatangkan istrinya, seorang anak lelakinya, dan seorang anak perempuannya dari desa asalnya. Dia mencari rumah di pinggiran kota dan akhirnya berhasil menemukan sebidang tanah dengan sebuah rumah dan gudang kecil. Sekarang, dia bersama keluarganya pindah dari tanah pertanian itu.

Beberapa waktu kemudian, dengan berpakaian rapi Toni datang pada suatu hari Minggu sore bersama seorang lelaki gagah. Dia mengatakan pada saya bahwa dia berhasil membujuk temannya semasa kecil untuk pindah ke Sumatera. Toni menjamin temannya itu. Dengan mata berbinar, dia mengatakan bahwa ketika mereka pergi menuju kebunnya yang tengah digarap, temannya berdiri terpesona dan berkata, “Toni, kamu seorang jutawan!”.

Lalu, pada masa perang, saya menerima sebuah pesan dari perusahaan saya. Toni meninggal dunia. Saya meminta karyawan saya untuk mengecek keadaan keluarganya, apakah mereka baik-baik saja. Mereka dapati tanah pertanian Toni yang menghiju oleh sayuran, rumah kecilnya bersuasana hangat dan menyenangkan. Ada sebuah traktor dan mobil yang bagus dipekarangannya. Anak-anaknya berpendidikan dan sudah bekerja, dan Toni sama sekali tidak punya utang sesen pun.

Setelah Toni meninggal, saya sering memikirkan perjalanan karier Toni. Dia tumbuh dengan prestasi hebat menurut pikiran saya. Pada akhirnya, dia berdiri sama tinggi dan bangganya sebagai seorang pengusaha. Toni tidak mulai dari anak tangga terbawah. Dia mulai dari dasar sekali. Toni Tribisonno datang ke Sumatera, mencari impian. Tetapi, dia tidak menemukannya; dia menciptakannya untuk dirinya sendiri. Yang dimilikinya hanyalah 24 jam sehari yang sangat berharga, dan dia tidak menyia-nyiakannya sama sekali. (disadur dari Frederick C. Crawford)

Diskusikan:

1. Bagaimana pendapat Anda mengenai Tony Tribisonno? Karakter apa yang dimiliki dan dibangunnya, sehingga mampu membuatnya bertahan dan melanjutkan hidupnya?
2. Berdasarkan kisah di atas, nilai-nilai dan prinsip apa yang bisa kita ambil untuk meraih sukses?