

PENGEMBANGAN DIRI

(Gagasan Untuk Memotivasi Guru Bekerja Lebih Sukses-Bermutu)

Oleh: Dr. H. Johar Permana, MA

I. Pengantar

- a. *My own curriculum.*
- b. Apresiasi atas jabatan & diri seorang guru.
- c. Tugas & topik: Pengembangan Diri.
- d. Permasalahannya:
 - ❖ Pernahkah kita merenung apa potensi-potensi diri kita ini?
 - ❖ Bagaimana kita menggali potensi-potensi diri kite ?
 - ❖ Strategi manakah yang efektif untuk mengembangkan potensi diri itu ?
 - ❖ Bagaimana membuat suatu rancangan pengembangan potensi diri dan apa manfaatnya bagi seorang guru ?
 - ❖ Bagaimanakah agar guru-guru ini bisa bangkit, terlepas dari stres, berkembang dan sukses dalam kehidupannya ?

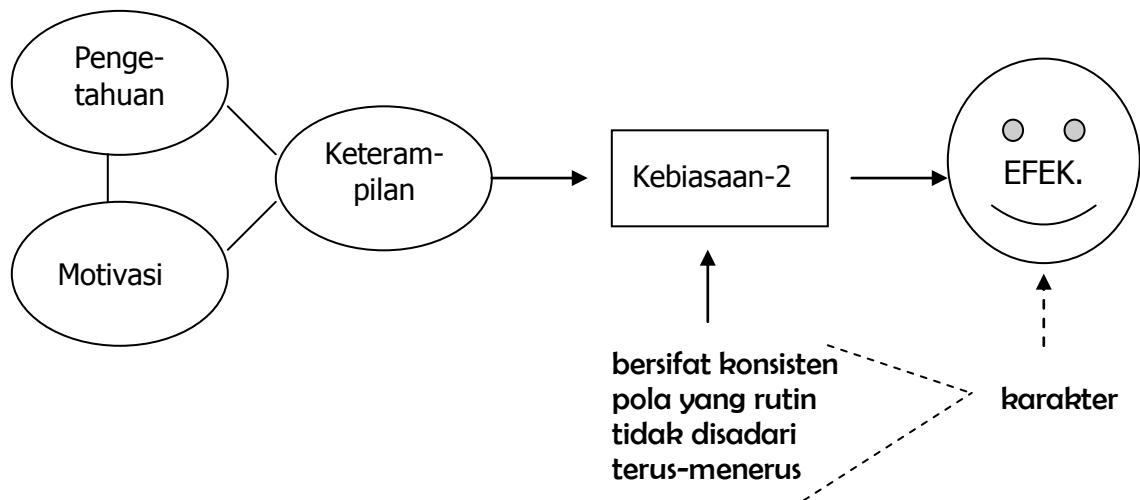
II. Siapa Diri Ini: Sebagai Guru?

- a. Pemahaman terhadap diri merupakan kunci awal mengembangkan diri. Siapapun memiliki potensi diri, seperti: (1) kemampuan dasar, misalnya intelegensia, kemampuan abstraksi, logika dan daya tangkap; (2) sikap kerja, misalnya ketekunan, ketelitian, tempo kerja, dan daya tahan terhadap stress; dan (3) kepribadian yakni karakteristik yang menyeluruh dan unik sebagai perwujudan semua kemampuan, perbuatan dan kebiasaan-kebiasaan.
- b. Terdapat sederet potensi diri manusia (Suprapti & Ratna, 2001: 6-7):

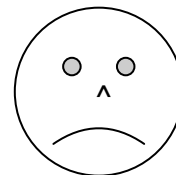
❖Kejujuran	❖Kecantikan	❖Kemandirian
❖Ketaatan	❖Ketangguhan	❖Ketulusan
❖Kerajinan	❖Kelincahan	❖Ketenangan
❖Ketelitian	❖Keteraturan	❖Keinginan
❖Kesungguhan	❖Keahlian	❖Kemajuan
❖Kewirausahaan	❖Kearifan	❖Kepekaan
❖Ketaqwaan	❖Keterbukaan	❖Kerja sama
❖Kepemimpinan	❖Keberanian	❖Keuletan
❖Kecekatan	❖Keadilan	❖Semangat
❖Ketahanan	❖Kematangan	❖Komitmen
❖Pengorbanan	❖Kecerdasan	❖Keluwes

❖ Keramahan	❖ Kasih sayang	❖ Keberuntungan
-------------	----------------	-----------------

- c. Adakah seseorang yang menginginkan kegagalan? Oh tentu tidak ada; tetapi apakah kita termasuk orang yang sukses? Apakah usaha yang terus-menerus kita lakukan selama ini telah membuat kita menguasai diri sehingga mendorong pertumbuhan pribadi dan kemauan untuk belajar yang akhirnya membentuk pribadi yang mantap dan sukses?
- d. Bukankah efektifitas atau sukses hidup itu refleksi dari kebiasaan-kebiasaan yang kita lakukan? Coba perhatikan bagan berikut!



- e. Kebiasaan merupakan kristalisasi pengetahuan, keterampilan dan motivasi seseorang dalam merespon segala bentuk rangsangan dari luar agar diperoleh suatu sukses hidup atau efektifitas.
- f. Kebiasaan ini, sering bersifat konsisten, menunjukkan pola yang rutin dan tidak disadari, sehingga secara terus-menerus mengekspresikan karakter yang menjadi bagian penting dalam hidup seseorang. Dengan kata lain, dari kebiasaan-kebiasaan itu terbentuklah karakter-karakter seseorang; dan dari karakter inilah mengakumulasikan efektifitas atau sukses hidup.
- g. Pepatah mengungkapkan:
- menabur gagasan, menuai perbuatan
 - menabur perbuatan, menuai kebiasaan
 - menabur kebiasaan, menuai karakter
 - menabur karakter, menuai nasib
- h. Singkat kata, dalam pengembangan diri dan kiprah kerja seorang guru (apa sukses atau tidak sukses?) menjadi tergantung pada karakter-karakter yang dia miliki; sedangkan karakter-karakter itu tergantung pada kebiasaan-kebiasaan yang dia ekspresikan.
- i. Bisa ditelusuri rendahnya ukuran sukses kerja guru selama ini justeru karena kebiasaan-kebiasaan yang selama ini dijalininya, sedangkan *mengubah kebiasaan* adalah sesuatu yang sulit dilakukan!



- j. Lebih dari itu, *mengubah kebiasaan* menyangkut *track-record* pelatihan apa yang selama ini guru-guru peroleh! *Simulasi mengubah kebiasaan penyatuan jari-jemari*
- k. Siapa diri ini sebagai guru ? *Calling Life and sharing experiences !*
 Impian Bersikap positif terhadap pekerjaan Bersikap positif terhadap orang lain Bekerja keras (ulet & bersemangat !).
- l. Ke arah manakah sebenarnya pengembangan potensi diri guru itu ? Jawabnya, ke arah penguasaan diri/pribadi yang tinggi secara berkelanjutan, memperluas kemampuannya untuk mengkondisikan berbagai sukses dalam hidupnya sebagaimana benar-benar dicarinya.
- m. Pengembangan diartikan sebagai suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik, lebih maju, sukses atau lebih dewasa.

III. Teori Potensi Diri: Meyakini Diri Bisa Berkembang

- a. **Coovey** (1993) optimis bahwa seseorang (anggota organisasi) memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan berdasar pada empat potensi yang dimilikinya, yaitu: kesadaran diri, hati nurani, kehendak bebas, dan imajinasi kreatif.
- b. **Kesadaran diri**; menjadikan seseorang mampu melakukan uji diri (*self-examination*), menilai dirinya sendiri; pemikirannya; motivasinya; perilakunya; kebiasaan-kebiasaan dan seluruh pengalaman hidupnya. Demikian penilaian terhadap diri sendiri itu memungkinkan timbulnya kesadaran akan nilai-nilai sosial-psikologis.
- c. **Hati nurani**; menghubungkan seseorang dengan perkembangan dunia luar dengan bisikan hatinya.. Hati nurani merupakan alat pemberi arah dalam diri seseorang yang memungkinkan orang tersebut memahami dan merenungkan segala tindakannya.
- d. **Kehendak bebas**; memberikan kemampuan seseorang untuk bertindak, mengatasi persoalan dan mengukir sejarah hidup dengan prinsip-prinsip yang diyakini dan bukannya reaksi atas dasar emosi.
- e. **Imajinasi kreatif**; memberikan seseorang kemampuan untuk meneropong masa depan. Untuk itu, ia akan menentukan cita-citanya dan memecahkan persoalannya secara sinergik dan kreatif. Melalui kemampuan ini, seseorang menetapkan misinya, merumuskan tujuan, merencanakan pertemuan, dan bahkan menerapkan prinsip-prinsip hidupnya dalam berbagai situasi baru secara efektif.
- f. Sesuai dengan potensi diri yang dimilikinya, seseorang menjadi aktif (bahkan sensitif) mempersepsi objek-objek, dirinya, orang lain, peristiwa-peristiwa, dan tindakan-tindakan sehingga diperoleh citra diri yang baru, bahasa diri yang baru, hubungan-hubungan baru dan ikatan-ikatan baru dengan tatanan sosial atau organisasinya (Mulyana, 2002 dari Denzin, 1987).
- g. Setiap pemahaman dan sikap-sikap demikian terhadap posisinya dan segala peristiwa kehidupan yang dijalani, dalam jangka waktu tertentu, akan

berubah dan membentuk kebiasaan-kebiasaan baru atau tatanan sosial yang baru. Oleh karena itu, peran diri seseorang juga mengandung dimensi peran sosialnya, sehingga *diri* itu menjadi *diri-sosial*.

IV. Interaksi Simbolik & Teori Diri – Sosial (Berkembang Dari Diri, Melalui Interaksi dan Berkarir)

- a. Pemahaman teori diri-sosial bertumpu pada grand teori Interaksi Simbolik yang memandang manusia sebagai subjek. Mead memandang bahwa individu merupakan makhluk sensitif dan aktif. Individu bukanlah budak masyarakat, melainkan individu yang membentuk masyarakat itu (Soeprapto, 2002: 115).
- b. Pandangan interaksi simbolik sebagaimana diakui Mulyana (2002: 70) menyarankan bahwa perilaku seseorang itu sewajarnya dipelajari sebagai proses yang membentuk dan mengatur perilakunya sendiri sekaligus mempertimbangkan harapan-harapan orang lain yang menjadi mitra interaksi mereka.
- c. Herbert Blumer mengemukakan tiga premis utama yang mendasari teori interaksionisme simbolis (Soeprapto, 2002: 120-121), yaitu:
 - ❖ Manusia bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna-makna yang ada pada sesuatu itu bagi mereka.
 - ❖ Makna itu diperoleh dari hasil interaksi sosial yang dilakukan dengan orang lain.
 - ❖ Makna-makna tersebut disempurnakan di saat proses interaksi sosial sedang berlangsung.
- d. Menurut Blumer, manusia sebagai aktor tidak akan beraksi begitu rupa atas tindakan orang lain, melainkan ia menafsirkan dan mendefinisikan setiap tindakan orang lain itu dengan makna tertentu.
- e. Sebagaimana diterangkan Veeger (1993: 224-228) bahwa teori interaksi simbolik Blumer sebenarnya melanjutkan gagasan-gagasan Mead yang bertumpu pada lima hal, yaitu:
 - ❖ **Konsep Diri.** Manusia merupakan organisme yang dilengkapi dengan kesadaran akan dirinya (an organism having a self). Ia memiliki kemampuan untuk mempelajari, berinteraksi dan sibuk dengan dirinya sendiri.
 - ❖ **Konsep Perbuatan.** Konsep ini memperlihatkan bahwa perbuatan manusia itu dibentuk dalam dan melalui proses interaksi dengan dirinya sendiri. Perbuatan demikian menjadi khas atau unik.
 - ❖ **Konsep Objek.** Manusia hidup di tengah berbagai hal yang menjadi perhatian aktif dirinya. Dis sini, hakikat objek tidak ditentukan oleh ciri-ciri instrinsik objek itu, melainkan ditentukan oleh pencitraan diri orang itu atas objek-objek tersebut.
 - ❖ **Konsep Interaksi Sosial.** Manusia itu berusaha menempatkan dirinya dalam posisi orang lain. Mereka mencari, memahami dan menafsirkan arti dari suatu aksi yang diberikan orang lain untuk kemudian bertindak sesuai dengan arti tersebut. Dari sini muncul transaksi yang nilainya melebihi jumlah total unsur-unsur maksud, tujuan dan sikap masing-masing pihak.

- ❖ **Konsep *Joint Action*.** Konsep ini menunjukkan aksi kolektif yang lahir karena tindakan saling menyasikan antara satu (seseorang) dengan lainnya. Menurut Blumer *joint action* mempunyai karir yakni mengalami perkembangan dan memerlukan waktu, sehingga organisasi bisa menghadapi kebimbangan, ketidakpastian, ketergantungan dan perubahan (Veeger, 1993: 227).
- f. Realitas masyarakat, benar-benar tergantung pada keterlibatan aktif anggota dalam berinteraksi. Peran diri seorang guru menjadi sangat penting dalam mewujudkan realitas perubahan sosialnya. Realitas perubahan itu sendiri menjadi suatu bentuk konstruksi sosial; komunitas yang aktif; muncul dari orang-orang yang berpikir; tumbuh dan terbentuk melalui kontak-kontak intensif; sebagai konsekuensi-konsekuensi logis; bahkan karir dari suatu *joint action*.
- g. Komunikasi interpersonal menjadi strategis sebagai karir dalam membentuk keteraturan segala tindakan. Komunikasi tidak cukup diungkapkan sebagai pengurusan pesan yang bersifat informatif dan terbatas. Komunikasi interpersonal memiliki makna yang karenanya bersifat transaktif, transformatif dan kultural.

V. Pengorganisasian Diri Ala Weick: Pengembangan Mulai Dari Diri dan Berkembang secara Spiral)

- a. Pengorganisasian diartikan Weick sebagai suatu gramatika, yakni aturan, konvensi dan praktek organisasi. Gramatika ini disahkan secara mufakat melalui perilaku bijaksana yang saling bertautan (komunikasi). Pengesahan secara mufakat menunjukkan bahwa realitas organisasi lahir dari pengalaman yang dijalani bersama dan disahkan oleh orang lain melalui sistem lambang (*symbol systems*).
- b. Konvensi demikian menjadikan orang-orang melaksanakan tugasnya sekaligus menjadi dasar dalam menafsirkan apa yang telah mereka laksanakan. Demikianlah pengorganisasian bermaksud mengurangi ketidakjelasan informasi yang diperoleh anggota saat mereka membuat keputusan, mengusahakan keselamatan dan meraih kesuksesan organisasi.
- c. Dalam proses pengorganisasian pendapat Pepper (1995: 14), komunikasi diadik atau komunikasi interpersonal dipahami sebagai tingkat komunikasi yang bersifat prerequisite (pra-syarat) bagi tingkat pengorganisasian lainnya. Pepper mengungkapkan proses pengorganisasian di antara anggota itu dapat berlangsung pada lima tingkatan, berikut:
 - ❖ *Level 5: Technological level – the human-machine interface*
 - ❖ *Level 4: Intergroup level – the we-versus-them understanding*
 - ❖ *Level 3: Small-group level – the difficulties of group dynamics*
 - ❖ *Level 2: Dyadic level – making sense of someone else's sense*
 - ❖ *Level 1: Individual level – making sense of the surroundings.*

- d. **Tingkat transaksi pertama** dan bersifat fundamental adalah tingkat individual. Pada tingkatan ini individu berhubungan langsung dengan lingkungan dan dengan dirinya sendiri. Lingkungan membentuk persepsi individu tetapi juga pada saat yang sama persepsi itu diarahkan untuk membentuk lingkungan. Komunikasi tidak hanya berkaitan dengan adaptasi lingkungan tetapi juga dilakukan melalui dialog internal mengenai persepsi kemanusiaan, sikap-sikap, kompetensi, kemampuan, kelemahan dan kekuatan, kegagalan dan kesuksesan yang dialami. Organisasi dibangun tergantung pada kekuatan dan kegagalan, kemampuan adaptasi individu sebagaimana ia menguasai lingkungan yang tidak pasti. Tingkatan ini menjadi dasar bagi empat tingkat lainnya.
- e. **Tingkat transaksi kedua** adalah **tingkatan diadik**. Pada tingkatan ini hal yang perlu diperhatikan adalah persoalan adaptasi timbal balik. Pada tingkatan ini individu dituntut untuk merespon lingkungan, yakni bahwa ia secara aktif membentuk lingkungan (pada tingkatan individu) sementara itu pula ia membentuk dan merespon atas pengaruh orang lain, misalnya dengan para pegawai, kepala bagian, kepala subagian dan pihak lain yang dilayani secara satu persatu. Tingkatan ini merupakan hal yang luar biasa dari proses pengorganisasian. Organisasi tidak akan muncul tanpa kehadiran paling tidak dua orang manusia, karena itu diadik merupakan dasar dari suatu unit organisasi.
- f. **Tingkatan transaksi ketiga** merupakan tingkat kelompok kecil. Kelompok kecil patut diyakini sebagai miniatur organisasi. Interaksi kelompok kecil mencakup persoalan peranan, kepemimpinan, pemikiran bersama, kekuasaan, penjenjangan dan konflik. Pada tingkatan ini transaksi meliputi berbagai hal seperti kelompok kerja, kepanitiaan, kesempatan pelatihan, dan rapat. Transaksi demikian dimaksudkan untuk perbaikan kerja mereka atau untuk mengembangkan cara-cara kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, atau mutu dalam bekerja.
- g. **Tingkat transaksi keempat** adalah tingkat antar kelompok. Tingkat ini menyangkut semua persoalan kelompok yang ada ditambah masalah yang dikaitkan dengan usaha mendorong kelompok membentuk pemahaman atau kesepakatan bersama. Kelompok (pegawai) pada bagian penjualan semestinya mengkomunikasikan masalah pemasaran, kelompok (pegawai) pada bagian keuangan semestinya mengkomunikasikan legalitas, dan seterusnya. Selain itu, tingkat transaksi ini mirip dengan komunikasi antar budaya yakni komunikasi orang-orang yang berbeda keyakinan, berbeda secara etnis dan latar belakang budaya.
- h. **Tingkat transaksi kelima** adalah tingkat teknologi. Tingkat ini menyangkut masalah penggunaan teknologi dalam bekerja untuk kemudian muncul ketergantungan atas *mainan* teknologi itu. Teknologi dapat mencakup berbagai bentuk yang menjembatani komunikasi, misalnya dari telepon menjadi word processor, dan dari konferensi menjadi *teleconference*. Penggunaan teknologi memberikan pengaruh atas komunikasi antar manusia, seperti halnya atas interaksi tatap muka, iklim kerja, demokratisasi dalam bekerja dengan semakin banyaknya informasi yang tersedia dan terbuka untuk sekian banyak orang; dan bagaimana teknologi itu mempengaruhi pembuatan keputusan.

VI. Kelengkapan Untuk Mengatur Pengembangan Diri

a. Apa yang kurang dari apa yang kita pahami atas sukses yang selama ini kita dapatkan ?

b.

Vision	Skills	Incentives	Resources	Action Plan	Change
-	Skills	Incentives	Resources	Action Plan	Confusion
Vision	-	Incentives	Resources	Action Plan	Anxiety
Vision	Skills	-	Resources	Action Plan	Resistance
Vision	Skills	Incentives	-	Action Plan	Frustration
Vision	Skills	Incentives	Resources	-	Treadmill

Morrison, 2001: 19.

VII. Kiat-kiat Lainnya Dalam Mengembangkan Diri

- a. Pahami potensi diri
- b. Miliki rasa ingin tahu yang besar
- c. Baca peluang dengan cermat
- d. Berkomunikasilah secara efektif
- e. Hargai keberagaman dan karya orang lain
- f. Bangun jaringan dan kerjasama yang saling menguntungkan
- g. Berbuat adil, arif dan santun dalam mengusahakan hak dan kewajiban.

VIII. Penutup

Semoga kita diberi kemampuan untuk memelihara cita-cita, semangat dan mewujudkannya sebagai sukses hidup yang dapat dinikmati banyak pihak.

SEDERET QUIZ & SIMULASI:

- Kepalkan kertas itu di tangan, remas-remas, buang !!
- Relaksasi dan nafas 48-48 !!
- Tes tiga menit
- Hitungan ganjil & genap (pret)
- Bermain amplop: pengendalian ego untuk sebuah karya dan kerja bersama
- Kreativitas: Diri yang Cerdas (Kecerdasan Ganda; Visualisasi yang Interpretif & Diri yang menentukan serta filsafat ndak tentu ?)
- Diri yang jenius: gambar lingkaran & pilih angka ganjil
- Kebiasaan-kebiasaan > karakter-karakter > nasib: sukses hidup; siapa anak didik kita adalah siapa dia dididik dengan cara bagaimana ? Satukan jari-jemari, tampilan “nangkeup harigu”
- Komunikata & produk sejuta *donat*: seseorang yang atraktif dan produktif
- Nyanyian sekolah untuk anak ! Ada seribu kiat seseorang dididik menjadikannya dia berkarakter; Islam mengajarkan tiga hal (makanan yang halal; doa yang intensif; dan keteladanan seumur hidup).