

## PEMBINAAN DIRI dan PENGEMBANGAN DIRI

### I. PEMBINAAN DIRI

Tujuan Pembelajaran :

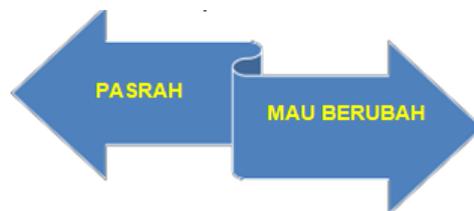
Setelah mempelajari pokok bahasan Pembinaan diri diharapkan:

1. Mahasiswa mengetahui konsep pembinaan diri
2. Mahasiswa memahami konsep pembinaan diri
3. Mahasiswa mengaplikasikan teori pembinaan diri untuk mengembangkan kepribadiannya.

#### A. Pendahuluan

Pengetahuan mengenai diri pribadi akan dapat diperoleh dari instropeksi, umpan balik dan pemeriksaan psikologis, hal tersebut mengakibatkan kepada konsekuensi pilihan.

Pilihan berkisar kepada:



Gambar 1. Keputusan dalam Perubahan

1. Apakah diri sendiri mau mengembangkan diri dengan menggunakan kemampuan dan kreatifitas?
2. Apakah diri sendiri memilih untuk bersikap pasrah dan menerima saja keadaan sekarang, tanpa upaya perbaikan?

Apapun pilihannya tentu disertai dengan konsekuensi yang menjadi tanggung jawab diri pribadi. Faktor penghambat terhadap pengembangan potensi diri, dapat berasal dari lingkungan dan diri sendiri.

1. Faktor penghambat dari lingkungan.
  - a. Sistem yang dianut/berlaku dalam lingkungan kita, seperti wanita tidak diperkenankan untuk sekolah tinggi-tinggi karena pandangannya wanita hanya bisa kerja di dapur, anak kecil yang banyak berbicara pada masa perkembangannya dianggap kurang baik.

## Materi Online Pertemuan ke-12

- b. Tanggapan atau sikap/kebiasaan dalam lingkungan yang berlaku.
2. Faktor penghambat dari individu sendiri
- a. Tidak adanya tujuan hidup yang jelas
  - b. Kurang termotivasi, adanya penilaian negatif pada diri
  - c. Enggan untuk evaluasi diri dan takut menerima kenyataan diri.
  - d. Faktor usia, orang yang sudah berumur merasa sudah tidak mempunyai daya untuk berkembang.

Upaya yang bisa dilakukan untuk merubah sikap adalah:

1. Memiliki motivasi yang kuat
2. Berfikir baik buruknya sebelum bertindak
3. Memiliki kemampuan dan berpikiran positif
4. Belajar meyakini diri sendiri
5. Menghilangkan perasaan khawatir, menyesali diri, meragukan diri, iri hati, tidak berdaya yang berlebihan.
6. Meningkatkan kemampuan untuk mencapai apa yang ingin kita tuju.
7. Jangan biarkan perkecualian terjadi, sebelum kebiasaan baru berakar di kehidupan.
8. Melatih diri dalam setiap kesempatan.

### **Beberapa Hal yang Mempengaruhi Kepribadian**

Kepribadian dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah:

1. Kebiasaan dan tingkah laku

Kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja memerlukan sikap yang kongkrit antara lain: ketelitian, serta kemampuan menyesuaikan diri dalam arti positif.

2. Kemampuan berbicara

Hendaknya membiasakan dan melatih diri untuk mampu mengemukakan ide kepada pihak lain dengan jelas.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah: suara, ekspresi, perbendaharaan kata dan tidak gugup.

3. Kesehatan

Kesehatan yang cukup baik, akan mempengaruhi, membangkitkan gairah/semangat kerja. Hal yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan kesehatan adalah: istirahat, dan gizi yang cukup, agar tidak mudah sakit dan berenergi, yang akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

## Materi Online Pertemuan ke-12

### 4. Sikap yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, seseorang harus selalu menunjukkan sikap yang simpatik terhadap siapapun. Beberapa hal perlu diperhatikan dalam pembinaan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain:

#### a. Kebersihan dan kerapian pribadi

Kebersihan pribadi mencakup semua aspek dan unsur badaniah. Kerapian pekerjaan kantor akan menunjukkan bahwa pekerjaan kantor tersebut ditata dengan baik. Disamping itu kerapian pekerjaan kantor, seseorang hendaknya rapi dalam penampilan.

#### b. Sikap badan

Sikap berdiri, duduk dan berjalan yang kurang sempurna, selain berpengaruh terhadap kesehatan, berpengaruh pula terhadap tata krama waktu bekerja dan tata krama pergaulan.

- 1) Waktu berdiri, kedua kaki hendaknya berdiri sejajar, jangan sampai berdiri dengan salah satu kaki mengendor dan yang satu lagi tegak.
- 2) Waktu duduk, jangan membungkuk, tetapi duduklah dengan tegap sempurna. Hendaknya selalu waspada di waktu duduk, kki agar rapi dan sopan.
- 3) Waktu berjalan, usahakan agar berjalan tidak dibuat-buat, tidak tunduk dan tidak menyeret sepatu, melainkan tegap dan cepat jalannya.

## B. Faktor Penggerak

Sebagaimana diketahui bahwa sesuai dengan pengalaman, dimana unsur manusia adalah merupakan unsur penggerak, pendorong dengan kedudukan yang sangat dominan dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka jelas bahwa mutu atau kualitas manusia sebagaimana tercermin dalam kepribadian seseorang akan memberi warna dan pengaruh terhadap proses tata hubungan antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Disuatu pihak seseorang akan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan ketentutan dan dipihak lain iapun dituntut oleh karakteristik pribadinya. Ia diharapkan mampu mewujudkan keharmonisan antara tuntutan sesuai keadaan dengan tuntutan pribadi. Bila keadaan keharmonisan ini dapat tercapai, maka individu mampu berbuat sebagai personil yang bekerja produktif, efektif, efisien disertai dengan kepuasan dan perkembangan diri. Hal ini berarti ada keharmonisan antara kepentingan tugas dan kepentingan pribadi.

Ketidak harmonisan banyak dijumpai dalam berbagai lingkungan. Kadang-kadang individu dapat melaksanakan tugas dengan baik akan tetapi aspek pribadinya mendapat hambatan yang dapat berakibat menimbulkan gangguan diri. Sebaliknya dapat pula terjadi akan tetapi dari segi pelaksanaan tugas, justru terjadi penyimpangan dan mengganggu situasi manajemen. Dan yang paling mengecewakan adalah apabila individu dinilai tidak mampu melaksanakan tugasnya dan juga tidak mampu memperoleh kepuasan pribadinya.

## Materi Online Pertemuan ke-12

Hal tersebut merupakan masalah yang apabila dibiarkan dapat mengganggu dan menghambat proses kegiatan berikutnya. Oleh karena itu maka kita harus berusaha menciptakan terwujudnya situasi pertama (tugas baik, pribadi baik), yaitu adanya keharmonisan antara tugas dan pribadi, sedangkan situasi kedua, ketiga dan keempat hendaknya dicegah agar tidak timbul. Bila seseorang dinilai berdapa dalam situasi kedua, ketiga atau keempat maka diharapkan dapat berupaya agar berkembang menjadi situasi yang pertama. Untuk melaksanakan hal tersebut diperlukan adanya pendekatan lain yaitu pembinaan dengan menggunakan pendekatan pribadi atau introspeksi diri serta perlunya konsultasi pribadi. Melalui pendekatan yang sesuai, maka seseorang dipandang sebagai pribadi dan dibantu menjadi pribadi mandiri untuk mencapai keharmonisan antara tugas dan kepuasan pribadi.

### C. Penampilan

Dengan penampilan yang serasi, rasa percaya diri akan lebih besar, karena penampilan merupakan bentuk pernyataan diri. Bagaimana kita memandang dan memperlakukan diri sendiri akan tercermin ketika orang lain menilai kita. Penampilan yang baik akan memancarkan gelombang sukses yang timbal balik, tentu saja kita menyadari bahwa dalam perkembangannya penampilan bukan merupakan satu-satunya kunci sukses. Apa yang ditampilkan dari dalam akan lebih menentukan.

Penampilan merupakan sarana komunikasi yang paling efektif dapat berbentuk verbal, apabila diutarakan dalam bentuk suara dan dapat berbentuk non verbal melalui wujud diri dari sosok individu secara lahiriah. Penampilan diri harus dipandang sebagai penampilan utuh. Sikap dan penampilan diri, akan memberi kesan antara lain:

- |                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. Bersahabat      | 7. Berwibawa                   |
| 2. Sombong         | 8. Acuh tak acuh               |
| 3. Malu            | 9. Malas                       |
| 4. Rendah diri     | 10. Sopan                      |
| 5. Gelisah         | 11. Ketakutan                  |
| 6. Kekanak-kanakan | 12. Menantang, dan sebagainya. |

### D. Usaha Untuk Memiliki atau Membina Kepribadian

Apabila sudah dipahami tentang arti kepribadian seseorang, maka untuk memiliki atau membina kepribadian tersebut ada beberapa usaha yang perlu dilakukan, antara lain:

1. Menggunakan kesempatan untuk melatih sikap positif
2. Mengusahakan untuk selalu mengingat hal utama dalam melakukan praktik
3. Angan membuat perkecualian (ditinjau dari segi: waktu, keadaan atau orang), untuk melatih diri.
4. Banyak membaca dan juga memperhatikan dan mencatat kesempurnaan yang dilakukan orang disekeliling yang telah berhasil untuk dijadikan contoh.

## Materi Online Pertemuan ke-12

5. Dapat memahami perasaan orang lain, tidak egois, serta mau menerima penilaian orang lain tentang diri pribadi.
6. Menghindarkan diri dari sebab yang dicela oleh orang lain, dan menghindari kebiasaan mencela segala sesuatu yang ada di sekelilingnya.
7. Sanggup menahan emosi dalam segala keadaan.

Keberanian untuk memulai mencoba adalah merupakan modal terbaik, sebab hal tersebut berarti bahwa kecuali keinginan besar berkobar, juga sudah didapatkan unsur cita dan niat yang kuat.

Adanya pendidikan ditengah-tengah masyarakat mempunyai arti penting, yaitu untuk membantu agar individu mampu menjadi anggota kesatuan sosial manusia, tanpa kehilangan pribadinya masing-masing.

Buku yang berjudul Personality Test, karya Peter Hauster (Diterjemahkan oleh D.H. Gulo) mengutarakan beberapa aspek psikis yang dapat digunakan untuk membantu membentuk pribadi, atau meningkatkan kepribadian, yaitu:

1. Kepercayaan kepada diri sendiri
2. Sikap optimis
3. Sikap berhati-hati
4. Sikap tergantung kepada orang lain.
5. Sikap mementingkan diri sendiri
6. Ketahanan menghadapi cobaan
7. Toleransi
8. Ambisi
9. Kepekaan sosial (simpati)

Pembinaan kepribadian diupayakan agar pribadi dapat berkembang secara optimal, sehingga hal yang dapat menghambat, seperti kesulitan pribadi, kekurangan informasi dan sebagainya dapat dihindari. Dalam keseluruhan proses pembinaan, kemungkinan seseorang memerlukan bantuan dari pihak lainnya. Agar memperoleh prestasi yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka hendaknya diupayakan untuk selalu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan kehendak pribadinya masing-masing, misalnya disesuaikan dengan: bakat, minat, kebutuhan, kecakapan dsb.

Dilihat dari konsep pembinaan yang ada, maka upaya pembinaan mempunyai tujuan agar dapat dicapai kemandirian mempunyai tujuan agar dapat dicapai kemandirian pribadi. Dengan kemandirian pribadi diharapkan dapat mewujudkan situasi keharmonisan antara tugas dan pribadi.

## Materi Online Pertemuan ke-12

Untuk mencapai pribadi yang mandiri, setiap individu dituntut agar menguasai sejumlah upaya tertentu. Upaya yang menjadi sasaran pembinaan kepribadian antara lain:

1. Belajar sepanjang hayat
2. Kefektifan pribadi
3. Peran hidup

### 1. Belajar sepanjang hayat

Upaya ini sangat diperlukan oleh individu agar senantiasa mampu mengubah dan mengembangkan diri supaya dapat terus menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan. Dalam kaitan ini, belajar pada dasarnya merupakan salah satu tuntutan untuk mencapai hidup yang lebih efektif. Agar mampu belajar sepanjang hayat, maka setiap individu hendaknya menguasai upaya dasar sebagai berikut:

- a. Komunikasi yaitu berhubungan dengan pihak lain dengan menggunakan alat dan teknik komunikasi secara efektif.(bahasa, membaca, menulis, mendengarkan, menyatakan pendapat dsb).
- b. Pemrosesan informasi, yaitu bagaimana menganalisis, menilai dan menggunakan informasi dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Memperkaya pribadi, yaitu upaya senantiasa menyegarkan, memperbaharui dan meningkatkan diri agar selalu seimbang dengan tuntutan.

### 2. Mengefektifkan pribadi

Upaya ini diperlukan dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang efektif, baik bagi diri sendiri maupun bagi pihak lain. Dengan pribadi yang efektif maka seseorang akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, disertai dengan kepuasan pribadinya. Untuk mencapai pribadi yang efektif, upaya yang diperlukan adalah meliputi:

#### a. Pemahaman diri

Kemampuan untuk memahami berbagai aspek diri baik yang positif maupun yang negatif.

#### b. Hubungan manusiawi

Kemampuan untuk dapat berhubungan dengan orang lain atas dasar saling menghormati satu dengan lainnya.

#### c. Berkembang secara sehat.

Yaitu kemampuan mengembangkan diri melalui cara yang sehat, hal ini dapat dicapai dengan menciptakan keintiman dengan lingkungan, memanfaatkan waktu luang dan menyesuaikan diri pada tahap perkembangan.

## Materi Online Pertemuan ke-12

### 3. Memerankan peran hidup

Upaya ini diperlukan agar individu dapat melaksanakan dan mewujudkan dirinya sesuai dengan peran hidup yang dilakukan. Upaya dasar yang perlu dikuasai dalam peran hidup meliputi:

#### a. Kehidupan sehari-hari

Yaitu berbagai keterampilan agar kehidupan sehari-hari dapat tercapai secara efektif. Keterampilan tersebut meliputi pengelolaan rumah tangga, pengelolaan hidup pribadi, keterlibatan di masyarakat, dsb.

#### b. Perencanaan karir

Yaitu keterampilan dalam merencanakan perjalanan hidup secara sukses dan bermakna. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tiap individu dituntut agar mampu mengklasifikasi nilai, pembuatan rencana dan keputusan.

#### c. Kecakapan dalam pekerjaan

Yaitu keterampilan agar dapat melaksanakan tugas dalam pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### 4. Memahami Etiket

Memahami etiket, bukan hanya berkaitan dengan penampilan, kemahiran dalam menyampaikan usul/permohonan atau krejasa saja, namun mencakup beberapa hal yang kerap kali diabaikan/ beberapa hal yang perlu mendapat perhatian setiap orang adalah bahwa apapun yang dikatakan, diperbuat, dijanjikan, dilupakan dan sebagainya, sebenarnya hal tersebut mencerminkan baik buruknya seseorang, khususnya kesan mengenai diri atau organisasi sebagai satu keseluruhan.

Cara yang baik adalah merupakan cerminan ketulusan dan kunci dari hubungan baik antar sesama. Cara baik yang melekat atau yang telah menjadi kebiasaan, merupakan sesuatu yang menyatu dalam kepribadian dan terpantul dalam perilaku sehari-hari. Satu permulaan membutuhkan waktu untuk segera dapat menguasai keadaan, dan apabila permulaan termaksud disertai dengan cara yang kurang baik, maka seseorang akan diterima dengan senang hati oleh lingkungannya. Artinya adalah bahwa dalam tata sopan santun, di dalamnya juga termasuk rasa tanggung jawab, sehingga rasa tanggung jawab dan nilai loyalitas sangat besar manfaatnya. Disamping itu, budi bahasa yang baik, saling menghormati yang tidak dibuat-buat, akan menjamin keselarasan kerja sama, meningkatkan efisiensi dan suasana yang menyenangkan.

## II. PENGEMBANGAN DIRI

### Tujuan Pembelajaran

1. Mahasiswa mampu menjelaskan manfaat pengembangan diri
2. Mahasiswa mampu memahami urgensi pengembangan diri dalam dunia kerja
3. Mahasiswa mampu mengembangkan kerja sama.
4. Mahasiswa mampu menganalisis hubungan pengembangan diri dengan pengembangan kepribadian.

### A. Pendahuluan

Pengembangan kepribadian sebagai modal dalam menghadapi dunia kerja saat ini bahwa kita mengetahui penilaian aspek softskill lebih diutamakan dari pada hardskill, sehingga perlu ada pembelajaran dalam pengembangan potensi yang dimiliki agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pembahasan pengembangan kepribadian sebagai upaya pengembangan potensinya perlu adanya pembelajaran yang membahas pengembangan diri untuk mengembangkan potensi yang kita miliki, meliputi: peranan pengembangan diri dalam pekerjaan, kemantapan peran, arti dan pentingnya pengembangan, mengembangkan diri dalam jabatan, mengembangkan kerja sama, dan mengembangkan kepribadian melalui pengembangan diri. Setelah pembelajaran ini diharapkan mahasiswa mampu untuk memahami dan mempraktikkan teori-teori kepribadian untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan sukses dalam dunia kerja.

### B. Peran Dalam Pekerjaan

Kemantapan peran menambah motivasi kerja, dan merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang. Beberapa faktor yang dapat menambah kemantapan peran misalnya: perasaan orang bahwa perannya merupakan titik sentral dalam organisasi, integrasi peranan sendiri, kemungkinan bagi seseorang untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreatifitas. Hubungan suatu peran dengan peran lainnya dalam organisasi, membantu hubungan dalam organisasi, mencapai tujuan yang lebih besar dan berguna bagi oranglain, peluang untuk tumbuh, dan sebagainya.



**Gambar 1. Peran Softskill Dalam Kerja**

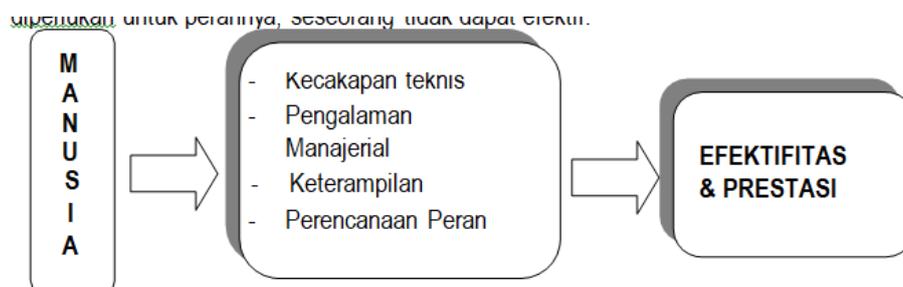
## Materi Online Pertemuan ke-12

Untuk mengukur kemantapan peran dari berbagai peran dalam organisasi dan mengambil beberapa langkah guna meningkatkannya, maka perlu diperhatikan adalah:

1. Norma pengakuan kecakapan mengembangkan suasana motivasi kerja.
2. Motivasi kerja, sebagai sepadan dengan tantangan yang diberikan oleh pekerjaan kepada seseorang.
3. Peluang untuk ikut dalam pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja.
4. Motivasi kerja langsung berhubungan dengan tanggapan terhadap peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.
5. Perasaan bahwa seseorang menyumbang bagi tercapainya tujuan yang lebih besar meningkatkan motivasi.
6. Pola motivasi seseorang dapat dirubah.
7. Prestasi langsung menambah kepuasan kerja dan merupakan hasil langsung dari usaha, bukan sebaliknya.
8. Motivasi kerja seseorang dan kemampuan untuk berprestasi dapat bertambah dengan pengalaman yang berhasil dan tugas yang lambat laun makin menantang.
9. Pada umumnya perilaku, yang diganjar diperkuat.
10. Promosi berdasarkan kebajikan dan kecakapan menciptakan suasana motivasi kerja yang tinggi.
11. Promosi hanya memberi motivasi jika pekerjaan yang baru didapat dari promosi itu memberi tantangan lebih besar.

### C. Kemantapan Peran

Prestasi seseorang yang bekerja di suatu organisasi tergantung kepada kemungkinan efektifitasnya sendiri. Kecakapan teknis, pengalaman manajerial, perencanaan peran yang dimainkan dalam organisasi itu, dan sebagainya. Integrasi dari kedua hal itu (orang dan peran) dapat memastikan efektifitas orang itu dalam organisasi. Tanpa memiliki pengetahuan, kecakapan teknis dan keterampilan yang diperlukan untuk perannya, seseorang tidak dapat efektif.



**Gambar 2. Integrasi antara orang dengan peran**

## Materi Online Pertemuan ke-12

Jika perannya tidak memberi kesempatan untuk menggunakan kecakapannya, dan jika seseorang terus menerus merasa kecewa dalam peran itu, maka efektifitasnya mungkin akan rendah. Integrasi orang dan peranan terjadi apabila peran dapat memenuhi kebutuhan orangnya, dan jika orang dapat menyumbang nilai pada peran. Makin banyak kita mengubah pengambilan peran (menanggapi harapan dari berbagai orang) menjadi pembuatan peran (mengambil inisiatif dalam merencanakan peran itu secara lebih kreatif dengan cara mengintegrasikan berbagai harapan dari orang lain dan pemegang peran), kemungkinan suatu peran akan efektif. Efektifitas seseorang dalam peran di organisasi dapat tergantung dari kemungkinan efektifitasnya sendiri, kemungkinan efektifitas perannya, dan iklim keorganisasiannya.

Kemantapan pribadi jadi berarti kemungkinan efektifitas seseorang dalam kondisi individual dan antar pribadi. Kemantapan peran berarti kemungkinan efektifitas seseorang yang memegang suatu peran tertentu dalam sebuah organisasi. Kemantapan peran dapat dianggap faktor psikologis yang mendasari efektifitas peran. Pola prinsipnya, kemantapan peran adalah kemungkinan efektifitas dari suatu peran.

### **D. Pembuatan Peran**

#### 1. Integrasi diri dan peran

Tiap orang mempunyai kekuatan sendiri, yakni dari pengalaman, pendidikan teknis, keterampilan khusus yang mungkin dimiliki, suatu sumbangan unik yang mungkin dapat diberikan. Apabila peran seseorang makin banyak memberi peluang untuk menggunakan kekuatan khusus, maka semakin besar kemantapannya. Hal tersebut dinamakan keterpaduan orang dan peran.

#### 2. Proaktifitas

Seseorang yang memegang suatu peran menanggapi berbagai harapan dari orang-orang dalam organisasi tersebut tentang suatu peran. Hal tersebut memberikan kepuasan dan juga memuaskan orang lain dalam organisasi. Tetapi jika ia juga mengambil inisiatif untuk memulai sesuatu kegiatan, maka kemantapannya akan bertambah.

#### 3. Kreatifitas.

Tidak hanya inisiatif saja yang penting bagi kemantapan, suatu peluang untuk mencoba cara baru dan tidak konvensional dalam memecahkan persoalan atau suatu peluang untuk berbuat kreatif juga penting. Jika seseorang merasa harus menjalankan tugas rutin saja, hal tersebut tidak membantu untuk memantapkan peran lebih lanjut. Apabila ia merasa bahwa perannya tidak memberinya waktu atau peluang untuk bertindak kreatif, maka kemantapannya akan menurun.

## Materi Online Pertemuan ke-12

### 4. Konfrontasi

Pada umumnya, jika orang-orang dalam suatu organisasi menghindari dari masalah atau menyerahkan masalah kepada orang lain untuk dipecahkan, berarti kemantapan peran mereka rendah. Kecenderungan umum untuk menghadapi persoalan dan memperoleh pemecahan yang sesuai menambah kemantapan.

## E. Pemusatan peran (Pengetahuan Peran)

### 1. Keterpusatan

Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi ingin mendapatkan peran penting. Jika orang-orang memegang peran tertentu menilai peran mereka tidak pokok, atau tidak penting, maka efektifitas potensial mereka mungkin rendah.

### 2. Pengaruh

Suatu konsepsi yang berhubungan adalah pengaruh atau kekuasaan. Makin besar pengaruh seseorang dalam peran, makin tinggi kemantapan peran.

### 3. Pertumbuhan pribadi

Suatu faktor yang secara efektif menyumbang kepada kemandirian peran adalah persepsi bahwa peran tersebut memberi peluang kepada orang untuk tumbuh dan berkembang.

## F. Penghubungan Peran

### 1. Hubungan antar peran

Hubungan antar peran diri sendiri dengan peran lainnya dalam organisasi meningkatkan kemantapan. Jika terdapat usaha bersama untuk memahami masalah menemukan penyelesaian, dan sebagainya, kemantapan dari berbagai peran yang terlibat mungkin besar dan orang dianggap mengetahui cara kerja yang efektif.

### 2. Hubungan saling bantu

Disamping hubungan antar peran, peluang bagi orang-orang untuk menerima dan memberikan bantuan juga meningkatkan kemantapan peran.

### 3. Superordination

Superordinasi, suatu peran mungkin mempunyai hubungan dengan berbagai sistem, kelompok dan kesatuan di luar organisasi.

## Materi Online Pertemuan ke-12

### **G. Kemantapan Peran dan Efektifitas Manajerial**

Orang-orang dengan kemantapan peran yang tinggi kelihatannya jarang menanggulangi persoalan atas kekuatan sendiri. Mereka aktif dan bergaul dengan orang-orang lingkungannya, berusaha memecahkan masalah, kebanyakan sendiri dan kadang-kadang dengan bantuan orang lain. Mereka memperlihatkan perilaku positif dengan pendekatan, mereka puas dengan kehidupan dan pekerjaan serta peran mereka dalam organisasi, itulah gambaran manajer yang efektif.

### **H. Arti dan Pentingnya Pengembangan**

Cara berpikir strategis dan konseptual memberi petunjuk agar didahulukan investasi yang bernilai strategis pula, karena dengan hanya demikianlah keterbatasan yang dihadapi dalam berbagai bidang dapat semakin cepat teratasi, yang pada gilirannya akan memperbesar kemampuan berbuat lebih banyak di masa yang akan datang.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini pengertian tentang pengembangan menurut Moekiyat dan Kellogg:

— Pengembangan adalah: setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah kelakuan yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. (Moekiyat, 1999)

Kellogg merumuskan —Pengembangan sebagai suatu perubahan dalam orang yang memungkinkan individu bersangkutan bekerja lebih efektif. Hasil dari pengembangan adalah pegawai memiliki pengetahuan atau informasi baru, dapat menerapkan pengetahuan lama dengan cara baru atau mempunyai minat yang lebih besar untuk menerapkan apa yang diketahui.

Dengan demikian jelas bahwa kemampuan teknis atau keterampilan untuk melakukan pekerjaan kantor sangat diperlukan.

Pengembangan seseorang/pegawai, dalam realisasinya dapat dilakukan baik oleh dirinya sendiri maupun atas prakarsa organisasi yaitu dengan cara mengikuti pendidikan dan latihan yang mencakup:

1. Pre-service training

Yaitu latihan yang dibebankan sebelum menempati suatu jabatan, meliputi:

- Pendidikan formal yang diselenggarakan umum.
- Latihan Pra-Jabatan ini diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja.

2. In Service Training

## Materi Online Pertemuan ke-12

Yaitu latihan yang dilakukan pada saat seseorang sedang menduduki jabatannya agar lebih menjamin relevansi yang tinggi dengan tugas pokok, fungsi dan kegiatan yang harus diemban oleh seseorang pada umumnya.

Setiap individu diharapkan mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan dirinya sendiri dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan atau merubah sikap sesuai dengan ilmu dan teknologi serta sesuai pula dengan kebutuhan baru yang timbul dalam organisasi ia bekerja.

Tujuan pengembangan dan latihan adalah:

- Menambah pengetahuan,
- Menambah keterampilan, dan
- Merubah sikap.

### **I. Mengembangkan Diri Dalam Jabatan**

Belajar dari pengalaman, mengamati sebab keberhasilan orang lain dan tidak mengulangi kesalahan yang dibuatnya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan lebih cepat, sehingga dapat dengan mudah dan benar-benar tahu apa yang harus dikerjakan. Kemampuan kerja seseorang dapat menarik perhatian pimpinan dan rekan-rekan sekerja, serta membuka kesempatan bagi orang termaksud untuk lebih cepat menduduki jabatan yang lebih baik.

Promosi adalah kenaikan jabatan, yaitu menerima wewenang dan tanggung jawab yang belum dimiliki sebelumnya. Promosi tidak selalu diikuti dengan kenaikan gaji. Gaji dapat tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya wewenang dan tanggung jawab seseorang, hal ini dimaksudkan untuk mengembangkan lebih lanjut karier seseorang. Disamping itu seseorang harus berusaha untuk dapat memanfaatkan kesempatan, sehingga dapat membuktikan bahwa ada kesanggupan untuk menangani pekerjaan yang lebih besar.

Pada suatu saat, kemungkinan seseorang akan sampai pada tugas yang membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar, membutuhkan pengetahuan jauh melampaui batas kemampuannya. Ini berarti bahwa seseorang tidak dapat mengandalkan pengetahuan yang dimilikinya sekarang. Oleh sebab itu sebagai seorang pegawai harus selalu berusaha untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sendiri.

### **J. Mengembangkan Kerja Sama**

Proses kerja sama dan proses persaingan menambah efektifitas seseorang. Persaingan dan kerja sama dapat dimengerti, baik dalam kaitan dengan tujuan utama, dorongan pokok, maupun berkenaan dengan persepsi atas tujuan dalam hubungan dengan diri sendiri dan orang lain yang terlibat. Persaingan dapat ditegaskan berkenaan dengan dorongan untuk unggul baik terhadap orang lain maupun terhadap prestasi diri sendiri di masa lampau.

## **Materi Online Pertemuan ke-12**

Persaingan dapat didefinisikan sebagai kerja untuk pencapaian eksklusif dari suatu tujuan. Yang dianggap tidak dapat dibagi dengan orang lain, dalam kondisi dimana dua orang atau lebih terlibat dalam pencapaian tujuan itu.

Kerja sama dapat didefinisikan dalam kaitan dengan seorang lain atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang dianggap dapat dibagi. Dalam definisi ini kriteria pokok untuk perilaku kerja sama atau persaingan adalah persepsi tentang tujuan. Jika tujuannya dianggap dapat dibagi, bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan itu merupakan perilaku kerja sama. Jika dianggap tidak dapat dibagi, yakni jika dua orang terlibat tetapi hanya satu yang dapat mencapai tujuan bekerja untuk pencapaian eksklusif dari tujuan itu (artinya secara tersirat melawan orang lain yang bersangkutan) adalah perilaku bersaing.

Kerja sama sangat diperlukan untuk meraih kesuksesan di semua aspek kehidupan, sayangnya, tidak semua orang memiliki kecakapan bekerja sama. Untuk orang-orang yang memiliki kecerdasan interpersonal, membangun kerja sama dengan orang lain tidaklah sulit. Akan tetapi, ada sebagian orang yang mengalami kesulitan untuk membangun kerja sama. Hal ini sering kali diperparah oleh kebiasaan sikut-sikutan. Orang yang merasa dirinya sangat cerdas secara logika tetapi kurang rendah hati, sering mengalami kesulitan dalam membangun kerja sama. Itulah sebabnya kita sering melihat orang yang sangat cerdas tetapi karirnya tidak melejit.

### **K. Bentuk Fungsional dan Disfungsional Kerja Sama dan Persaingan**

Kerja sama dan persaingan dapat digunakan secara efektif, kerja sama maupun persaingan dapat dimasukkan dalam dua golongan yaitu fungsional dan disfungsional, atau positif dan negatif.

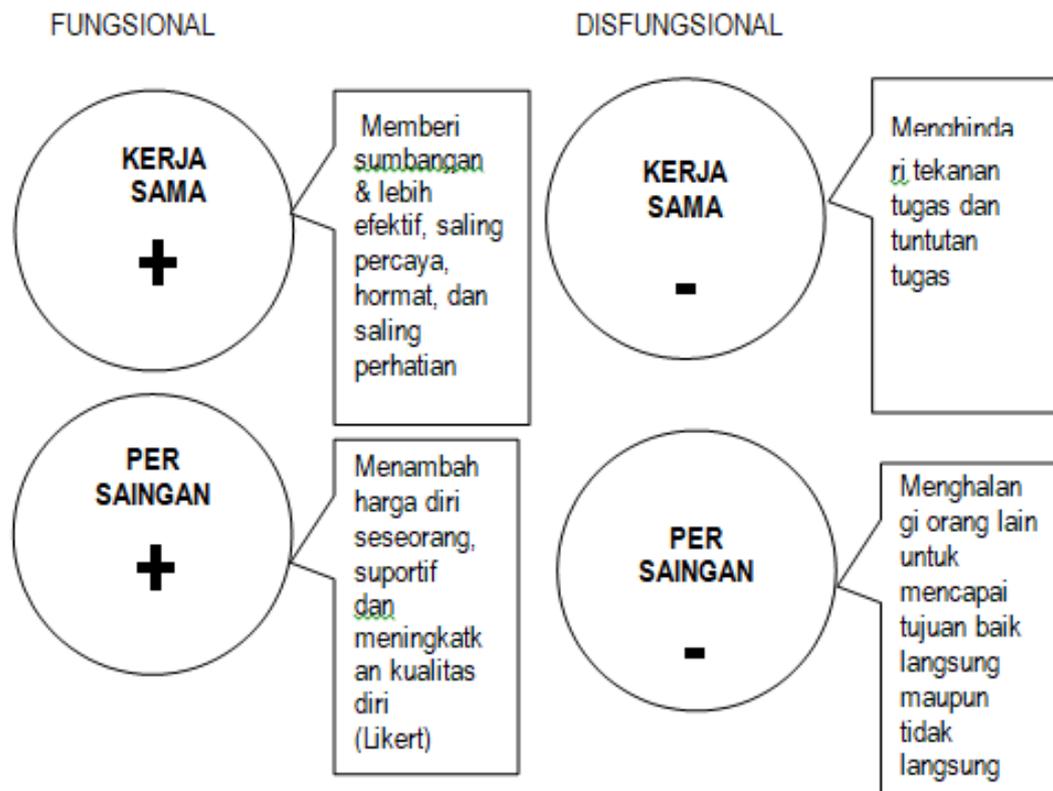
Istilah persaingan(+) dan persaingan (-), kerja (+) dan Kerja(-) digunakan untuk menunjukkan persaingan positif dan negatif, atau fungsional dan disfungsional. Persaingan(-) didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk menghalangi orang lain untuk mencapai tujuan atau secara langsung atau tidak langsung menghalangi orang lain mewujudkan tujuannya menjadikan kenyataan. Apabila seseorang lebih memperhatikan pesaing dan cara mencegah pesaing mencapai tujuan, hal itu disebut persaingan negatif. Menurut Likert, kriteria utama kefungsionalan, adalah sesuatu yang menambah harga diri seseorang.

Kerjasama dapat fungsional atau disfungsional, dan kerja(-) adalah kecenderungan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan orang lain agar menyenangkan mereka, atau untuk menghindari tekanan tugas dan tuntutan tugas, jika seseorang bekerja sama dengan orang lain hanya karena yang terakhir ini lebih berkuasa, atau ia ingin menyenangkan hati yang terakhir ini, dan hal ini disebut kerja(-). Demikian pula jika seseorang maka kerja sama itu disebut disfungsional. Kerjasama fungsional atau kerja (+) adalah kecenderungan memberi sumbangan bagi usaha lebih efektif, sehingga menghasilkan sikap saling percaya, saling hormat dan saling memperhatikan. Kerja sama tersebut menambah harga diri, dan membantu pengembangan berbagai hal yang diinginkan. Oleh karena itu, kerja sama dianalisis menurut jenis kerja sama akan dikembangkan.

**Materi Online Pertemuan ke-12**

Persaingan maupun kerjasama keduanya penting, karena mereka menjalankan fungsi yang berbeda. Sesungguhnya kerjasama dan persaingan dapat dipahami sebagai sifat yang saling mengisi. Peragaan berikut menunjukkan berbagai fungsi persaingan dan kerja sama.

**Gambar 3. Kerjasama & Persaingan Fungsional dan Disfungsional**



**Tabel 1. Fungsi Persaingan dan Kerja Sama**

Peran Persaingan Mengembangkan	Peran Kerjasama Mengembangkan
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identitas</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Standar intern</li> <li>- Keunggulan</li> <li>- Kreatifitas perorangan</li> <li>- Autonomi perorangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebersamaan</li> <li>- Idean penyelesaian alternative</li> <li>- Salingmendukung dan memperkuat</li> <li>- Sinergi</li> <li>- Tindakan kolektif bersama.</li> <li>- Menambah keahlian</li> </ul>

Sumber: Sedarmayanti, 2004 (hal:125)

## Materi Online Pertemuan ke-12

Keuntungan kerja sama adalah didobraknya keterbatasan diri tiap pribadi. Kurangnya keahlian orang-orang dalam beberapa bidang tidak menghalangi tercapainya tugas tertentu. Orang-orang yang berlainan mempunyai kekuatan yang berlainan dan ketika bekerja sama, mereka menghimpun berbagai keahlian yang tersedia. Akibatnya, kelompok yang bekerja sama mampu menentukan penyelesaian multi-dimensional.

Kerja sama dan persaingan memainkan peran masing-masing dalam suatu organisasi. Seringkali kerangka kerja sama jauh lebih fungsional daripada kerangka persaingan, karena keadaan ini menyangkut masalah yang dihadapi organisasi, menentukan standar, mencari alternatif dan sebagainya. Oleh karena itu kerja sama merupakan dimensi yang sangat penting dalam kehidupan keorganisasian. Pada umumnya kerja sama mendorong perkembangan kearah yang lebih baik, dan mempunyai akibat sampingan yang lebih baik daripada persaingan.

### **L. Mengembangkan Kepribadian Melalui Pengembangan Diri**

Setiap individu pada umumnya ingin maju, berkembang dan sukses, namun tidak banyak individu yang tahu kemana dan bagaimana pengembangan tersebut dilakukan.

Beberapa hal penting yang dapat dipakai oleh setiap individu untuk mengembangkan dirinya antara lain:

1. Berusaha mengenal diri sendiri.
2. Berusaha mengenal kekuatan diri sendiri.
3. Berusaha mengenal kelemahan diri sendiri.
4. Berusaha mengembangkan interaksi dan komunikasi terbuka dengan lingkungan yang positif dan edukatif.
5. Membiasakan diri selalu mengadakan kritik terhadap diri sendiri, mengevaluasi diri, dan mengembangkan rasa humor.
6. Mencoba menerima keadaan secara rasional dan obyektif.
7. Membiasakan diri selalu mengadakan pengecekan, dan teliti dalam setiap tindakan.
8. Memiliki tujuan dalam tahapan waktu yang terprogram.
9. Tidak mengimintasikan diri pda seseorang, tetapi mandiri.

**Materi Online Pertemuan ke-12**

**Daftar pustaka**

Sedarmayanti. 2014. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Mandar Maju: Bandung.

Moekijat. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian Mandar Maju: Bandung.

Likert, Rensis. 1986. Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen, Edisi Baru, Terjemahan, Penerbit Erlangga: Jakarta.