

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku 24 jam merubah perilaku dengan outbond training.

Penekanan dalam pelatihan yang ditulis dalam buku ini adalah mencoba merubah perilaku dan budaya karyawan yang dinilai telah merugikan perusahaan sehingga perusahaan selalu mengalami kerugian dan hampir di tutup. Pelatihan dilaksanakan selama minimal 1(satu) kali 24(dua puluh empat) jam.

Buku ini penulis dedikasikan kepada keluarga penulis terutama pada kedua orang tua penulis, mertua penulis dan istri serta kedua anak penulis. Lebih khusus lagi penulis dedikasikan kepada Bapak Chandra Prayogo yang saat buku ini di tulis beliau menjabat sebagai Ketua APKOMINDO JATIM.

Serta penulis dedikasikan kepada Fakultas Teknologi Informasi - Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya (FTInf-ITATS), sebagai institusi pendidikan tempat penulis bernaung dan berkarya selama ini.

Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada sahabat saya Bapak Teguh wahyono , sebagai sesama mahasiswa di program Pasca Sarjana Ilmu Komputer Universitas Gajah Mada yang telah mendorong penulis untuk menulis buku ini. Selain itu juga terima kasih kepada teman-

teman dekat yang pernah menjadi tim trainer saat pelaksanaan pelatihan.

Sekali lagi terima kasih untuk semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam terselesaikannya buku ini. Kritik dan saran terhadap isi buku ini tetap penulis nantikan guna perbaikan dan pengembangan dari buku ini selanjutnya.

Desember 2009

Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **GAMBARAN UMUM**

Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dan juga merupakan aset terpenting di setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki sifat yang dinamik. Artinya adalah sumber daya manusia menjadi sebuah faktor penggerak bagi modal-modal lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Modal lain yang dimiliki oleh perusahaan tersebut adalah modal finansial dan modal fisik. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan positif akan menjadikan sumber daya perusahaan lainnya dapat terkelola dengan baik pula. Sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidaklah mudah. Hal ini disebabkan karena dibutuhkan suatu investasi yang cukup besar dengan proses yang cukup panjang. Sehingga dibutuhkan suatu metoda yang efektif dalam pengelolaannya. Dengan metode pengelolaan yang efektif akan menjadikan investasi yang dilakukan dapat tepat guna dan berhasil guna. Dan proses yang dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diraih dengan baik.

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari tiga hal utama, yakni **skill** (keahlian), **knowledge** (pengetahuan), dan **attitude** (sikap). Idealnya agar suatu perusahaan dapat berkembang dengan cepat, maka sumber daya manusia yang dimiliki harus memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya.

Selain itu sumber daya manusia perusahaan tersebut juga harus memiliki pengetahuan tentang perusahaan dan bidang kerja yang digelutinya. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah memiliki sikap/prilaku yang “baik” dan menguntungkan bagi perusahaan.

Akan tetapi dalam kenyataannya, kondisi ideal itu sulit untuk didapatkan. Dan diantara ketiga hal diatas, yang sulit untuk dikontrol adalah sikap/prilaku dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Hal itu terjadi karena sikap/prilaku berhubungan erat dengan kepribadian seorang manusia.

Selama ini banyak anggapan yang menyatakan bahwa prilaku dalam diri manusia itu sulit untuk berubah. Hal ini disebabkan karena prilaku dalam diri manusia telah dianggap sebagai bawaan dari manusia itu sejak lahir. Atau dengan kata lain prilaku dalam diri manusia dianggap sudah menjadi ketentuan yang telah ditetapkan oleh Tuhan.

Sedangkan pada kenyataannya, sifat atau prilaku dalam diri seorang manusia itu dapat berubah sesuai dengan yang diinginkan. Karena pada dasarnya sifat atau prilaku itu bukanlah

bawaan, akan tetapi merupakan suatu bentukan dari pengalaman hidup yang dijalani dan segala sesuatu yang telah ditanamkan oleh para pendidik.

Menurut Peter Lauster (seorang ahli psikologi) mengatakan bahwa seseorang tidak perlu ragu akan prilakunya yang “jelek”. Karena setiap perilaku yang ada akan dapat berubah sedikit demi sedikit seiring dengan pengaruh dan proses perjalanan waktu yang dijalani nya.

Dan apabila manusia tersebut ingin mencapai kehidupan yang lebih berarti maka dengan kesadaran penuh dia harus merubah prilakunya yang “**jelek**” dan merugikan, menjadi perilaku yang “**lebih baik**” dan menguntungkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku manusia yaitu :

1. Kebiasaan yang dilakukan oleh manusia tersebut
2. Lingkungan dimana manusia tersebut hidup
3. Pendidikan yang ditempuh
4. Keyakinan yang dijadikan dasar sebagai tolak ukur kebenaran dan kesalahan
5. Tujuan hidup yang telah ditetapkan dalam hati
6. Falsafah hidup yang telah terbentuk dari proses perjalanan kehidupan

Dari faktor pertama dan kedua dapat dilihat bahwa kebiasaan dan lingkungan merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Sehingga kalau kita bicara mengenai perilaku sumber daya manusia di perusahaan tentunya tercermin dalam kebiasaan dan lingkungan yang tercipta di perusahaan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari etos kerja yang terbangun dalam setiap perusahaan. Dengan demikian, apabila sebuah perusahaan menginginkan sumber daya manusia dapat berperilaku yang “baik” bagi perusahaan maka kebiasaan dan lingkungan yang diciptakan dalam perusahaan harus juga “baik”.

Kebiasaan dalam perusahaan yang dimaksud adalah pola, perilaku, atau pelaksanaan dalam setiap pekerjaan. Dan lingkungan dalam perusahaan yang dimaksud adalah kebijakan dan keputusan dalam organisasi, budaya organisasi, situasi dan kondisi organisasi dan termasuk juga seluruh personal yang ada didalamnya.

Sebagai contoh , agar sebuah perusahaan dapat menjadi perusahaan yang profesional dan terpercaya, maka kebiasaan yang diciptakan dalam perusahaan tersebut adalah harus dapat berperilaku profesional. Sehingga profesionalisme yang biasa dijalankan akan menimbulkan kepercayaan terhadap perusahaan tersebut dengan sendirinya.

Artinya mulai dari karyawan yang terbawah sampai dengan atasan yang tertinggi harus dapat selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing. Berperilaku disiplin dalam pengerjaan dan penyelesaian, serta selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran. Sehingga lingkungan yang dibangun adalah

kejelasan mengenai diskripsi kerja, sistem, mekanisme, aturan dan kebijakan perusahaan.

Untuk itu perusahaan harus memiliki Standard Operasional Procedure (SOP), tersedianya sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, dan telah memiliki aturan yang jelas mengenai jenjang prestasi dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Jadi apabila perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki perilaku yang dapat menguntungkan perusahaan itu bukanlah hal yang sulit. Semua itu bergantung dari bagaimana perusahaan tersebut dapat membangun kebiasaan yang “baik” dan didukung dengan terciptanya lingkungan yang “baik” pula. Karena untuk menjadikan sesuatu yang sesuai dengan keinginan perusahaan pasti selalu membutuhkan sebuah proses. Harus memiliki metode yang tepat, serta komitmen yang kuat untuk menjalankannya.

Pada faktor ketiga, maksud dari pendidikan yang ditempuh adalah pengetahuan yang didapatkan oleh tiap-tiap sumber daya manusia selama melakukan proses pembelajaran, baik secara formal maupun non formal. Karena secara ideal nya semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh seorang manusia, maka manusia tersebut akan semakin beradap, bijaksana dan akan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi. Karena idealnya semakin tinggi pendidikan seorang manusia akan memiliki wawasan yang lebih luas, memiliki pola pikir yang lebih baik dan pola kerja yang lebih terstruktur. Sehingga setiap perilaku yang

dijalankan akan semakin terkontrol, terencana dan terevaluasi dengan baik.

Sebagai contoh untuk pendidikan formal, karyawan yang lulusan Sarjana idealnya akan memiliki pola pikir yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki lulusan dibawahnya (SMA, SMP, SD). Biasanya karyawan yang memiliki pendidikan tinggi akan dapat diajak untuk berpikir secara konseptual, memiliki visi dan misi yang jelas.

Pada Faktor keempat, maksud dari keyakinan adalah setiap hal yang telah mendarah daging dalam jiwa manusia. Dimana hal tersebut akan selalu menjadi prinsip dan pegangan dalam menjalani kehidupannya. Sehingga perilaku yang ada dalam diri manusia juga terpengaruh oleh keyakinan yang diyakini sebagai sebuah kebenaran awal dalam hidupnya. Dan keyakinan dalam diri manusia akan berubah seiring dengan bertambahnya pemahaman manusia itu terhadap setiap permasalahan yang dialaminya.

Sebagai contoh apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa manusia tidak akan bisa hidup tanpa memiliki uang, maka perilaku dalam kehidupannya akan cenderung identik dengan uang. Akan tetapi apabila pada perkembangan kehidupan berikutnya dia mengalami suatu kondisi dimana ternyata uang bukan segala-galanya, maka keyakinannya yang semula akan ikut berubah.

Pada faktor kelima, yang dimaksud dengan tujuan hidup adalah suatu hal yang sangat ingin didapatkan atau dicapai oleh manusia. Sehingga



dengan keinginan yang sangat kuat tersebut manusia akan berusaha mengikuti dan menjalani setiap persyaratan yang harus ditempuh agar dapat mencapai yang diinginkan. Sering kali tujuan dalam hidup juga dipengaruhi oleh prinsip dan keyakinan yang ada dalam setiap diri manusia.

Pada faktor keenam, yang dimaksud falsafah hidup disini adalah pemaknaan dan penyikapan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi dalam menjalani proses kehidupan dimuka bumi ini. Dengan pemaknaan yang mendalam akan menciptakan pandangan hidup yang menjadi pegangan dan keyakinan yang tercermin dalam perilaku yang dinampakkan.

Dalam buku 24 jam merubah perilaku ini akan diperkenalkan bagaimana merubah perilaku sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Dengan menekankan pada proses dan sub proses yang harus dijalani dan dengan menggunakan beberapa metode pelatihan sederhana. Selain itu juga akan dijelaskan bagaimana membangun komitmen sumber daya manusia dalam perusahaan setelah pelatihan. Serta bagaimana menjalankan komitmen yang telah dibangun untuk mencapai keberhasilan.

Metode yang dipergunakan dalam buku ini adalah **“pola permainan dengan pemahaman pada hukum seleksi alam dan hukum sebab akibat”**. Sehingga kesempatan kedua yang didapat hanya menjadi sebuah keberuntungan. Keberhasilan hanya dijadikan sebagai dorongan untuk tetap berpikir waspada dan berhati-hati dalam pengambilan keputusan selanjutnya. Kegagalan

akan menjadi suatu cambuk dan referensi dalam perjalanan berikutnya.

Penekanan dalam pelatihan yang diterapkan dalam buku ini adalah “**penerimaan terhadap kosekuensi logis dari setiap keputusan yang diambil**”. Sehingga yang dibangun nantinya adalah perhitungan pada setiap pengambilan keputusan individu dan kelompok. Yang pada akhirnya setiap keputusan yang diambil akan berdampak pada diri dan kelompoknya.

Harapannya adalah dengan kondisi yang tercipta dari permainan yang ada dalam buku ini dapat membawa pembaca untuk menemukan arti keberadaan diri dan manfaat diri yang dipengaruhi oleh prilaku yang ada dalam pribadinya selama ini.

Sehingga pembaca buku ini dapat terbangun kesadaran dalam dirinya, dan apabila menerapkan akan dapat mengetahui bagaimana prilakunya dan dampak yang ditimbulkan. Apakah berdampak positif/menguntungkan bagi diri dan lingkungannya, sehingga perlu dipertahankan? Ataukah berdampak negatif/ merugikan bagi diri dan lingkungannya, sehingga perlu dilakukan perubahan ?.

## **MENGAPA PERUBAHAN ITU SEBAGAI SUATU KEHARUSAN ?**

Perubahan dalam diri setiap manusia pada dasarnya adalah sebuah kewajiban. Karena setiap saat manusia selalu dituntut untuk menjadi “lebih baik”. Dan kalau tidak berubah menjadi “lebih baik”

maka manusia itu akan merugi. Artinya hari ini harus lebih baik dari kemarin dan besok harus lebih baik daripada hari ini.

Selain itu perubahan yang dilakukan dalam diri manusia akan dapat membantu manusia tersebut menjalani proses evolusi yang terjadi dalam kehidupan ini. Evolusi adalah perubahan yang dilakukan karena adanya tuntutan situasi dan kondisi dalam suatu lingkungan yang ditempati. Karena apabila manusia tidak dapat mengikuti perubahan yang selalu terjadi dalam kehidupan ini maka manusia itu akan menjadi orang yang terseleksi. Artinya manusia itu akan tersisihkan/terpunahkan oleh proses evolusi yang terjadi dalam kehidupan dimuka bumi ini.

Walaupun banyak manusia yang berpikir bahwa untuk merubah sikap/prilaku dalam waktu singkat itu sangatlah sulit dan hampir tidak mungkin. Akan tetapi sebenarnya itu bisa saja dilakukan. Asalkan melakukan perubahan itu dilakukan dengan suatu proses yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan.

Memang kalau dipikir secara pendek, perubahan akan sangat sulit dilakukan. Hal itu terjadi karena dengan berpikir seperti itu maka kita sudah melakukan penolakan adanya perubahan yang hendak dilakukan. Oleh karena itu agar perubahan yang hendak dilakukan dapat berjalan sesuai dengan harapan, maka yang harus ditanamkan dalam pemikiran adalah tidak ada sesuatu yang tidak mungkin di dunia ini. Karena semua itu hanyalah masalah **proses, waktu dan**

**kemauan serta kesadaran** dalam melakukan sesuatu.

Perubahan secara singkat dalam diri manusia sebenarnya tidaklah sulit. Karena dalam waktu satu detik pikiran setiap manusia itu bisa saja berubah. Sehingga dengan adanya proses perubahan yang relatif cukup singkat dalam pemikiran manusia itu memberikan peluang bagi manusia untuk dapat melakukan perubahan terhadap sikap/prilakunya. Selain itu juga dapat membantu manusia lainnya untuk dapat melakukan perubahan secara “cepat” pula.

Meskipun pikiran manusia dapat berubah setiap saat akan tetapi prilaku positif yang dihasilkan dari sebuah perubahan yang telah diciptakan dapat tetap dipertahankan. Caranya adalah di dukung dengan sebuah sistem yang juga dapat mengakomodir perubahan yang terjadi. Karena pada dasarnya prilaku manusia itu selalu berputar dengan melihat adanya kondisi realitas yang terjadi. Lalu manusia tersebut mencoba untuk meyakini dan mencoba untuk menjalankannya dalam sebuah prilaku atau tindakan yang nyata.

Setelah itu manusia akan mencoba untuk melakukan evaluasi terhadap dampak yang dihasilkan dari prilaku yang telah dijalani. Sehingga akan menjadi kondisi realitas yang baru kembali. Karena yang dimaksud dengan evaluasi adalah mencari segala bentuk kekurangan yang telah terjadi untuk dilakukan perbaikan kemabali.

Secara sederhana proses perubahan sikap/prilaku dalam diri manusia dapat dilihat dalam sirkulasi prilaku manusia seperti dibawah ini :



Gambar 1.1. Sirkulasi prilaku manusia

Tentunya setiap manusia selalu ingin mendapatkan perubahan yang “positif” dalam

setiap sirkulasi yang terjadi. Dengan kata lain, perubahan “positif” yang dihasilkan dapat berjalan secara kontinyu (berkelanjutan). Agar perubahan “positif” dapat berjalan secara kontinyu, maka kita harus bisa menanamkan nilai-nilai “positif” tersebut menjadi sebuah keyakinan.

Di ibaratkan sebuah benih pohon yang ditanam, agar benih tersebut dapat tumbuh menjadi pohon yang subur, kuat, dan dapat hidup relatif lama maka pohon itu harus selalu dirawat. Caranya adalah dengan rajin memberikan zat-zat yang dibutuhkan untuk tetap tumbuh dan hidup. Seperti, rajin memberikan air, pupuk dan lain sebagainya. Selain itu juga harus tetap menjaga kondisi lingkungan disekitarnya agar tetap alami sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan tumbuhan tersebut.

Begitu juga kondisi perilaku manusia. Apabila kita menginginkan perubahan “positif” yang terjadi dapat berjalan secara terus menerus maka harus tetap berusaha untuk dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan oleh jasmani maupun rohani nya. Seperti, terpenuhinya kebutuhan pokok dan mungkin ditambah kebutuhan sekunder, terpenuhinya kebutuhan rohani (misalnya mendengarkan ceramah agama, mendengarkan dan membaca kata-kata bijak, dan lain sebagainya). Selain itu tetap menjaga lingkungan yang ditempati agar dapat memberikan rasa nyaman, aman dan menyenangkan.

Artinya kalau berharap melakukan perubahan terhadap perilaku manusia harus disiapkan juga mengenai faktor pendorong yang

dibutuhkan oleh manusia itu juga. Yang terkait dengan kebutuhan-kebutuhan fisiologisnya seperti kebutuhan akan makanan, minuman, kebutuhan akan tempat tinggal dan sebagainya.

Juga kebutuhan-kebutuhan psikologisnya seperti kebutuhan akan kasih sayang, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk mempertahankan diri melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri. Kebutuhan untuk memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

Kalau mencuplik teori kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan (safety needs), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan
3. Kebutuhan sosial (social needs), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa

kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem needs), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, eekpresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

## **PENANAMAN KESADARAN UNTUK MELAKUKAN PERUBAHAN**

Agar setiap perubahan yang diinginkan dapat berjalan secara baik dan benar, maka hal penting yang harus dilakukan adalah melakukan pembukaan kesadaran terlebih dahulu. Artinya mengetahui ada sebuah kesalahan, merasakan dampak dari kesalahan tersebut dan berniat untuk memperbaikinya.

Yang diharapkan dari pembangunan kesadaran adalah untuk menimbulkan keinginan agar menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya keinginan untuk menjadi lebih baik adalah sesuatu hal yang pasti ada dalam setiap individu. Sekarang



tinggal bagaimana kehidupan yang tercipta dalam suatu lingkungan dan sistem dimana individu itu berada. Apakah lingkungan dan sistem yang ada mendukung atau tidak.

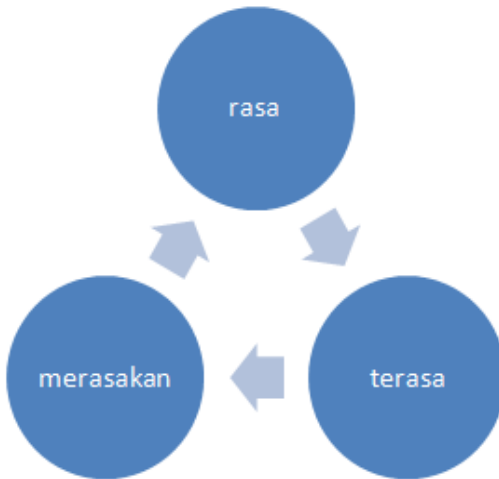
Dengan di dorong oleh keinginan untuk menjadi lebih baik akan dapat menjadi langkah awal setiap perusahaan untuk menjadikan perilaku “baik” bagi seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya dapat terwujud. Tentunya perilaku “baik” yang dibangun dalam perusahaan harus sesuai dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri, seperti yang telah dijelaskan diatas.

Disini dengan menggunakan metode pendekatan spiritual akan dapat membantu penanaman kesadaran yang dilakukan akan menjadi lebih efektif. Dimana harus dilakukan sentuhan nurani manusia dalam menumbuhkan dorongan untuk menjadi lebih baik. Dan sentuhan nurani manusia dapat dilakukan dengan memberikan **rasa**, membuat **terasa** dan mengakibatkan **merasakan**.

Artinya adalah setiap **rasa** kebaikan yang diberikan kepada nurani akan membuat **terasa** baik pula dalam jiwa manusia. Dan disaat jiwa telah **merasakan** kebaikan tersebut maka jiwa akan menginformasikan kepada otak tentang kebaikan itu. Dan informasi dalam pemikiran manusia itu akan menjadi sebuah perintah yang akan diterjemahkan dalam perilaku kesehariannya. Hasil dari perilaku itulah yang akan menjadi sebuah rasa yang baru kembali.

Dan Rasa akan dapat menjadi lebih nikmat dan lebih baik jika melalui proses yang baik terlebih dahulu. Proses yang dimaksud adalah pengolahan dari apa yang dirasakan sebelumnya. Kalau dalam kehidupan nyata adalah mengevaluasi, mengkoreksi, mencocokkan, memperbaiki dan lain sebagainya.

Sirkulasi yang terjadi tersebut dapat dilihat seperti yang digambarkan dalam sirkulasi sentuhan nurani dibawah ini :



Gambar 1.2. Sirkulasi nurani

## PELAKSANAAN PELATIHAN

Dalam pelaksanaan pelatihan ada tiga tahapan yang harus dilalui oleh peserta dan tiga komponen yang harus berperan/terlibat, sehingga hasil dari pelatihan diharapkan dapat berjalan dengan baik. Dan komponen yang terlibat dalam pelatihan itu adalah pimpinan perusahaan, pelatih dan peserta pelatihan itu sendiri.

Adapun tahapan-tahapan yang harus dijalankan oleh dalam pelatihan tersebut adalah:

1. Tahapan pra pelatihan
2. Tahapan pada proses pelatihan
3. Tahapan Pasca pelatihan

Tahapan pra pelatihan merupakan tahapan yang dilaksanakan satu bulan sebelum pelatihan outbond dilaksanakan. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara rutin di perusahaan tiap satu minggu sekali. Dan tahapan pada proses pelatihan adalah pelaksanaan outbond yang dilakukan minimal selama 24 jam. Tahapan pasca pelatihan adalah tahapan implementasi, dimana peserta pelatihan diuji dalam sebuah kasus nyata terhadap komitmen yang telah dibangun selama proses pelatihan. Selain itu dalam tahapan pasca pelatihan ini juga dilakukan evaluasi sejauh mana perubahan yang dapat dirasakan oleh peserta dalam perusahaan setelah pelatihan dilaksanakan.

## **TAHAPAN PRA PELATIHAN**

Pada tahapan pra pelatihan ini, pimpinan perusahaan harus dapat memberikan informasi yang detail mengenai visi, misi dan tujuan perusahaan. Setelah itu target-target yang hendak dicapai atau yang diharapkan oleh perusahaan (rencana-rencana strategi perusahaan) juga harus disampaikan kepada karyawan peserta training.

Dalam pemberian informasi ini pimpinan harus dapat meyakinkan kepada seluruh karyawan perusahaan bahwa apabila harapan yang telah ditetapkan dapat dicapai maka akan dapat membawa dampak kedepan yang lebih baik. Dan dampak dari pencapaian tersebut akan dapat menjadikan perusahaan lebih maju. Sehingga pada akhirnya seluruh keluarga besar perusahaan akan dapat menikmati adanya perubahan tersebut.

Selain pemberian informasi mengenai rencana strategis perusahaan tersebut, juga perlu adanya penekanan terhadap rencana-rencana operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena itu akan dapat membangun support atau dukungan yang kuat dari seluruh karyawan. Sehingga wujud dari dukungan itu adalah peningkatan kinerja dari seluruh karyawan dengan harapan adanya peningkatan perhatian pula dari perusahaan.

Pada moment ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan untuk melakukan penanaman nilai-nilai yang ditetapkan dalam perusahaan. Serta memberikan arahan mengenai bagaimana penerapan dari nilai-nilai tersebut agar

memiliki arah yang jelas. Sehingga diharapkan seluruh karyawan akan dapat mengerti dan mengetahui bagaimana cara-cara pencapaian seluruh rencana strategis perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik dan benar.

Dari tahapan pra pelatihan ini di harapkan akan terbangun dan terjalin komunikasi yang baik dan benar antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya (peserta training). Serta dapat terjalin juga komunikasi yang positif antar sesama karyawan. Artinya adalah dapat saling terbuka dalam menyampaikan permasalahan dan memberikan masukan yang membangun untuk kemajuan bersama.

Agar harapan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan, maka harus ada umpan balik yang terjadi antara pimpinan dan karyawannya. Artinya harus terjadi keterbukaan antar posisi masing-masing. Maksud dari keterbukaan pada posisi masing-masing adalah mencoba melakukan pemahaman dan membangun rasa saling pengertian. Sehingga masing-masing dapat memahami dan mengerti akan hak dan kewajiban saat berada diposisi masing-masing.

Dalam jalinan komunikasi yang terbangun ini juga diperlukan adanya informasi mengenai kemungkinan terjadinya pertentangan kepentingan antara pimpinan dengan karyawannya. Sehingga masing-masing diharapkan dapat menyampaikan seluruh permasalahan-permasalahan yang dihadapi selama ini.

Selain itu juga perusahaan perlu mengetahui pengharapan dari tiap-tiap karyawan terhadap perusahaan, yang nantinya dapat dijadikan sebagai sebuah database permasalahan. Dan dari database tersebut akan dicari penyelesaiannya dalam pelaksanaan pelatihan yang akan dilaksanakan.

Dengan terjalannya komunikasi pada tahap pra pelatihan akan dapat membangun solidaritas awal peserta yang akan dibentuk dalam tim. Dari solidaritas yang terbangun nanti diharapkan akan dapat membangun juga hubungan emosional antar individu peserta pelatihan dalam tim.

Sehingga hubungan emosional yang terbangun nantinya akan sangat membantu dalam suksesnya pelaksanaan pelatihan ini. Dan diharapkan akan timbul kesepahaman dalam mengetahui permasalahan yang sedang dan akan dihadapi masing-masing peserta. Serta dapat memahami bagaimana posisi masing-masing peserta dalam pelatihan nantinya.

Pada tahapan ini juga perusahaan harus sudah memiliki database tiap karyawan (peserta pelatihan), yang dipergunakan untuk mengetahui kondisi awal mengenai individu dan lingkungan organisasi. Dengan database tersebut diharapkan dapat mengetahui sejauh mana pengharapan pada kepentingan yang ada dalam setiap individu di lingkungan organisasi.

Database tiap karyawan yang diharapkan untuk mengetahui kondisi awal mengenai individu adalah sebagai berikut :

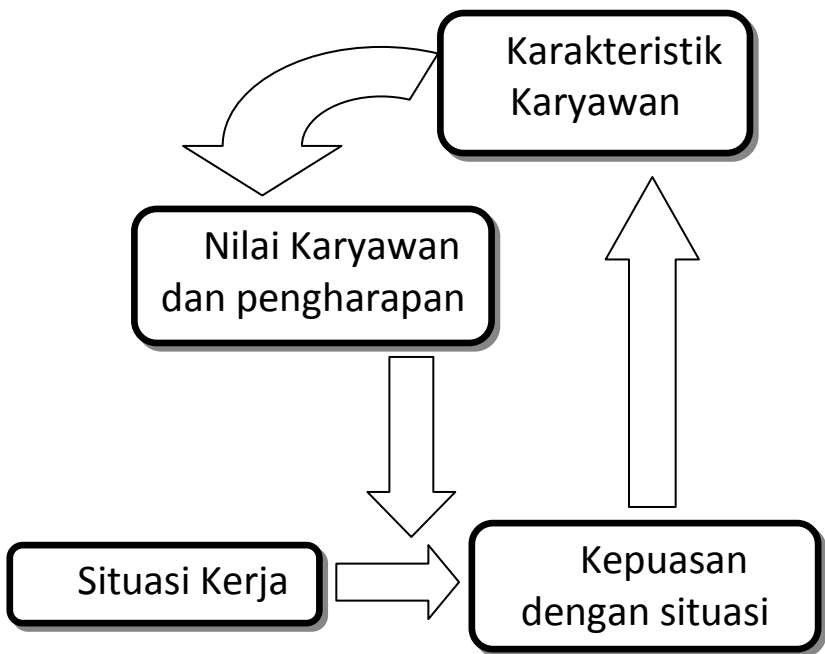
1. Data situasi kerja meliputi :

- a. Ruang lingkup pekerjaan
  - b. Tingkat pekerjaan
  - c. Peranan tekanan
  - d. Ukuran kelompok kerja
  - e. Gaya kepemimpinan
  - f. Hubungan rekan sekerja
  - g. Kesempatan untuk maju
2. Data nilai karyawan dan pengharapan tugas
    - a. Prestasi kerja
    - b. Kesiapan dalam pelaksanaan tugas
    - c. Kecepatan dan Ketepatan penyelesaian tugas
  3. Data karakteristik pribadi karyawan meliputi :
    - a. Pendidikan
    - b. Masa Jabatan
    - c. Usia
    - d. Jenis Kelamin
    - e. Jumlah keluarga
  4. Data kepuasan dengan situasi kerja

Empat data diatas sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan dalam pelatihan yang dilaksanakan selama 24 jam nantinya. Karena empat data diatas saling berhubungan dan saling berpengaruh terhadap pribadi peserta dalam melakukan perubahan di pelatihan nanti. Dimana

seluruh aktifitas yang dilakukan dalam pelatihan mulai dari pembukaan sampai dengan penutupan adalah dalam rangka pelatihan.

Dan empat data diatas akan dipergunakan oleh tim pelatih dalam pemberian stimulus perubahan yang akan dilakukan. Dan data tersebut dipergunakan oleh observer untuk melakukan pengawasan pada tiap - tiap pribadi karyawan yang diikutkan dalam pelatihan. Gambaran hubungan empat data diatas adalah seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.3.



Gambar 1.3. Hubungan empat data dalam pra pelatihan



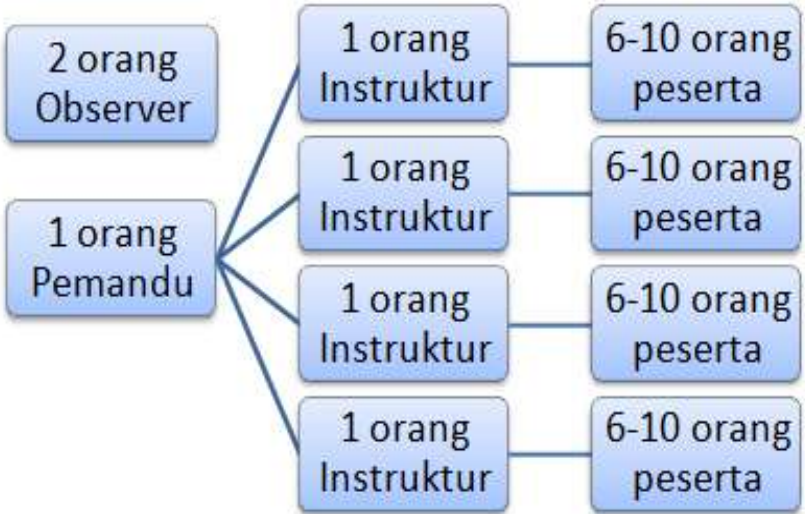
Data-data diatas dapat diperoleh dengan cara melakukan pengisian kuisioner yang harus diisi oleh tiap karyawan (peserta dalam training). Karena data tersebut sangatlah penting, maka diperlukan kejujuran dan keseriusan dari tiap-tiap karyawan.

### **Tahapan proses pelatihan**

Pada saat pelaksanaan pelatihan, harus disediakan waktu selama 30 menit untuk melakukan acara ceremonial pembukaan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Isi dari acara ceremonial tersebut adalah pimpinan perusahaan harus mengingatkan kembali mengenai nilai-nilai serta perubahan yang diharapkan dari pelatihan yang dilaksanakan. Setelah itu baru dilakukan pembagian kelompok sesuai dengan kebutuhan. Agar pelatihan dapat berjalan efektif, maka satu tim bisa terdiri atas 1(satu) orang instruktur dan peserta pelatihan berjumlah antara 6 s/d 10 orang. Dan 4(empat) orang instruktur dibawah pengawasan 1(satu) orang pemandu yang akan mengarahkan jalannya pelatihan pada tiap-tiap proses. Serta 1(satu) orang pemandu dibantu dengan 2(dua) orang observer.

Instruktur adalah tim pelatih yang ditugaskan untuk mendampingi kelompok peserta selama pelatihan, memberikan arahan dan motivasi kepada kelompok peserta dalam setiap permainan yang dijalankan. Instruktur juga berfungsi sebagai fasilitator dan pengawas dalam tim. Pemandu adalah tim trainer yang menguasai konsep acara permainan dalam pelatihan, dimana setiap konsep

yang telah dibuat harus sudah dikuasai oleh instruktur. Observer adalah tim trainer yang akan melakukan pengawasan dan memberikan penilaian kepada tim dan kepada setiap peserta. Selain itu observer juga bertanggung jawab dalam pengawasan terhadap kondisi psikologi peserta training.



Gambar 1.4. Struktur pelatihan

Dalam pembentukan tim dapat dilakukan secara acak dengan metode permainan yang telah

dipersiapkan. Permainan tersebut adalah dengan memilih persamaan warna yang telah disediakan sebelumnya. Setelah kelompok terbentuk baru masing-masing kelompok diminta untuk menentukan pemimpin dalam kelompok. Dengan catatan bahwa pemimpin kelompok dapat dilakukan pergantian berdasarkan kebutuhan dan kesepakatan dalam kelompok.

Selanjutnya seluruh peserta harus dapat membuat jadwal pelatihan sesuai dengan arahan secara garis besar yang telah ditetapkan sebagaimana yang dicontohkan dibawah. Pembuatan jadwal pelatihan pada awalnya dibuat oleh tim trainer yang akan diserahkan kepada peserta. Akan tetapi setelah masuk pada proses pelatihan, maka peserta diperkenankan untuk merubah jadwal tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan.

Selain itu peserta juga diberikan aturan awal dan sanksi apabila melanggar selama pelatihan. Aturan awal tersebut dibuat oleh tim trainer bersama peserta saat pra pelatihan. Setelah itu peserta dapat merubah aturan yang telah dibuat beserta sanksinya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi selama pelatihan. Dengan catatan aturan dan sanksi yang dirubah harus berdasarkan musyawarah mufakat untuk membuat kesepakatan bagi seluruh kelompok.

Dan dari hasil setiap kesepakatan yang telah dibuat harus di taati oleh seluruh peserta. Karena dalam sesi ini bertujuan untuk membangun komitmen dan kebersamaan serta kesadaran dalam menerima setiap konsekuensi logis dari setiap hal

yang telah disepakati di awal. Artinya akan ada reward and punishment. Reward akan diberikan apabila berprestasi dan punishment akan diberikan apabila melanggar kesepakatan yang telah ditetapkan.

Dalam pembuatan jadwal pelatihan dapat disesuaikan dengan kondisi waktu yang dipunyai. Dibawah ini diberikan contoh pembuatan jadwal pelatihan dengan durasi 3(tiga) hari dua malam. Sehingga waktu 24 jam yang dihitung hanya pada sesi pelatihan saja.

| Jam             | Acara                           | Keterangan   |
|-----------------|---------------------------------|--|
| 08.00 - 09.00   | Persiapan dan pemberangkatan    | Peserta berkumpul di depan kantor  |
| 09.00 - 11.00   | Perjalanan menuju lokasi        |  |
| 11.00 - 12.00   | Ceremonial pembukaan            | Peserta tiba di lokasi pelatihan langsung berkumpul ditempat yang telah disediakan |
| 12.00 - 13.00   | ISHOMA                          |  |
| 13.00 - 21.00   | Proses Mengenal Pribadi         | Pelatihan sesi 1   |
| 21.00 - 22.00   | Proses Pembentukan Diri         | Pelatihan sesi 2   |
| 22.00 - 05.00   | Istirahat malam                 | Aktifitas pribadi  |
| 05.00 - 06.00   | Sarapan dan senam pagi          | Aktifitas pribadi  |
| 06.00 - 12.00   | Proses Pembentukan Diri         | Pelatihan sesi 2   |
| 12.00 - 13.00   | ISHOMA                          | Aktifitas pribadi  |
| 13.00 - 17.00   | Proses Membangun Keputusan diri | Pelatihan sesi 3   |
| 17.00 - 19.00   | ISHOMA                          | Aktifitas pribadi  |
| 19.00 - 21.00   | Proses Membangun Keputusan diri | Pelatihan sesi 3   |
| 21.00 - 23.00   | Relaksasi dan Refleksi          | Pelatihan sesi 4   |
| 23.00 - 08.00   | Istirahat dan Persiapan Pulang  |  |
| 08.00 - selesai | Perjalanan pulang               |  |

Jadwal pelatihan juga dapat di buat dengan durasi 24 (dua puluh empat) jam pelatihan full. sehingga pelatihan ini akan di setting dari, oleh dan untuk peserta. Artinya seluruh aktifitas selama 24 jam yang dilaksanakan dalam pelatihan (termasuk aktifitas pribadi) adalah termasuk dalam agenda pelatihan. Sehingga sejak ceremonial pembukaan

dalam pelatihan dimulai, maka seluruh aturan dan kesepakatan awal telah berlaku.

Setelah terbangun kesepakatan, maka seluruh peserta diajak untuk melakukan permainan awal yang diberi nama *ice breaking* (pemecah kebekuan) agar seluruh peserta pelatihan dapat cair dan dapat menikmati permainan-permainan dalam pelatihan nanti. Dalam setiap permainan *ice breaking* seluruh peserta harus dibuat *enjoy* dan dibuat semeriah mungkin. Sehingga seluruh peserta akan dapat terbawa dalam suasana pelatihan yang menyenangkan tapi tetap terfokus pada tujuan pelatihan.

Pembagian jam pada tahapan adalah 1(satu) jam untuk ceremonial pembukaan dan pembentukan kelompok, 8(delapan) jam untuk proses mengenal pribadi, 7(tujuh) jam untuk proses membentuk diri, 6(enam) jam untuk proses membangun keputusan diri, 2(dua) jam untuk melakukan relaksasi dan refleksi akhir serta pengarahan pimpinan perusahaan sekaligus dilakukan penutupan pelatihan.

Pada tahap ini akan dilakukan pembuatan pemahaman diakhir sesi pelatihan dan penekanan obsesi perusahaan selanjutnya saat karyawan akan memulai bekerja kembali. Sekaligus akan dibuat penetapan kembali secara legal formal terhadap kesepakatan dan hasil-hasil yang telah dicapai dan pelatihan.

Setelah itu dilakukan penetapan komitmen bersama yang apabila dilanggar harus dapat diterima segala konsekuensinya dengan penuh

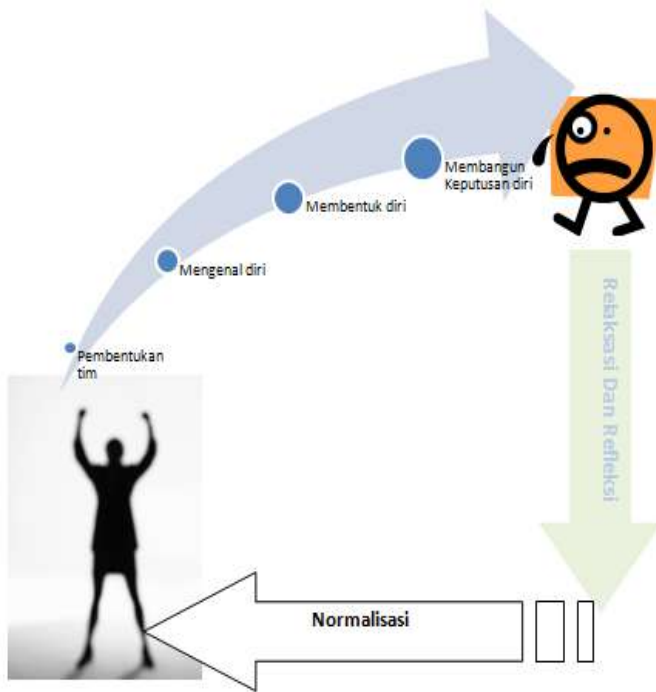
kesadaran diri. Sehingga disini nantinya juga dibutuhkan ketegasan dalam menjalankan suatu sistem yang telah disepakati.

Penetapan kesepakatan – kesepakatan tentunya dilaksanakan setelah dilakukan relaksasi dan refleksi secara umum terhadap pelaksanaan pelatihan yang telah dijalankan. Penetapan komitmen bersama dilakukan antara pimpinan perusahaan dengan dengan seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut.

Selanjutnya untuk pelaksanaan pelatihan termasuk metode dan permainan serta pendekatan pendekatan yang dipergunakan dalam proses pelatihan akan dijelaskan dalam bab II, bab III dan bab IV.

Dalam training ini bentuk permainan yang dibangun juga akan memperhatikan tingkatan emosional peserta. Dimana semakin keatas tingkat emosionalnya akan dibuat semakin meningkat. Maksudnya adalah mulai dari sesi pembentukan tim sampai dengan sesi membangun keputusan diri, tingkat emosional peserta akan dibuat semakin meningkat. Dan tingkat emosional peserta akan diturunkan dan dinormalkan kembali pada sesi relaksasi dan refleksi.

Dibawah ini adalah gambaran mengenai tingkatan emosi yang akan dialami oleh peserta pada proses pelatihan yang dijalankan :



Gambar 1.5. Tingkatan emosi dalam pelatihan

### Tahapan Pasca Pelatihan

Tahapan pasca pelatihan merupakan tahapan yang dipergunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil-hasil yang didapatkan selama pelatihan. Sejauh mana perubahan yang didapatkan oleh peserta training. Perubahan yang terjadi dapat diukur dari data yang diperoleh saat



pra pelatihan dibandingkan dengan data yang diperoleh saat pasca pelatihan ini.

Misalnya untuk data pribadi personal karyawan, saat sebelum pelatihan seorang karyawan sering datang terlambat dan meskipun diperingatkan tetap saja terlambat, dapat dibandingkan saat setelah pelatihan apakah masih tetap terlambat datangnya.

Selain itu dalam pasca pelatihan ini para peserta diberikan berkas-berkas dari komitmen yang telah dibuat dalam pelatihan, dan diharapkan untuk mengikuti komitmen yang telah dibuat bersama antar sesama peserta dan antar pimpinan perusahaan.

Dengan pemberian berkas-berkas komitmen itu maka peserta akan selalu mengingatnya. Dan akan menerima konsekuensi apabila para peserta melakukan pelanggaran atau pengingkaran terhadap komitmen yang telah dibuat tersebut. Sehingga dalam pasca pelatihan ini sikap yang diharapkan muncul adalah ketegasan dan kebijaksanaan serta kesadaran yang telah terbangun dalam pelatihan yang telah dilakukan.

Sebagai contoh bentuk komitmen sederhana yang dibangun adalah, misalkan diakhir sesi pelatihan pimpinan perusahaan mengatakan “besok seluruh peserta bekerja kembali sebagaimana biasanya dan datang harus tepat waktu. Sedetikpun tidak boleh terlambat datang ke kantor dengan alasan apapun, begitupun juga saya. Apabila saya besok datang terlambat walaupun sedetik maka tiap-tiap orang akan

diberikan insentive sebesar Rp. 150.000,- . Akan tetapi apabila peserta pelatihan besok ada yang terlambat maka gaji bulan ini akan dipotong Rp.100.000,- .Patokan jam yang digunakan adalah jam kehadiran yang ada di kantor”. Apabila antara pimpinan perusahaan dan peserta pelatihan bersepakat, maka dapat ditulis dalam selembar kertas sebagai tanda bentuk kesepakatan, dan berlakunya kesepakatan juga perlu dicantumkan dalam bentuk kesepakatan tersebut.

Dan dalam kesepakatan tersebut, tim pelatih akan menjadi saksai dalam kesepakatan tersebut. Sehingga apabila esok harinya ada yang melanggar kesepakatan itu maka tim pelatih dapat memberikan pengawasan terhadap konsekuensi dari kesepakatan yang telah dibuat.

Agar komitmen dari kesepakatan dapat berjalan dengan baik, maka dalam pelaksanaannya tidak boleh ada kompromi sedikitpun. Karena dalam komitmen yang dibuat itu adalah sebagai bentuk contoh awal yang harus dijalankan dengan tegas. Karena dengan bentuk ketegasan yang dijalankan inilah akan dapat mempertahankan kondisi lingkungan baru yang telah dibangun kembali.

Di setiap bentuk komitmen yang dibuat selama pelatihan akan diawasi secara berkala selama 1 (satu) tahun (dilaksanakan sesuai kontrak antara tim pelatih dengan perusahaan). Karena itulah kunci kesuksesan dari pelatihan ini.

Pengawasan dilakukan secara internal dan eksternal. Pengawasan internal dilakukan oleh

pimpinan perusahaan secara langsung dibantu oleh orang-orang kepercayaan yang telah ditunjuk. Pengawasan eksternal dilakukan oleh tim pelatih yang telah ditunjuk.

Agar laporan perkembangan dapat terpantau dengan baik, maka harus dilakukan proses evaluasi terhadap hasil-hasil perubahan yang dilakukan. Jangan sampai terjadi persepsi yang salah terhadap perubahan yang dilakukan. Karena persepsi yang salah akan dapat mengakibatkan perubahan yang dicanangkan menjadi tidak terarah.

Contoh evaluasi yang dapat dilakukan adalah dilakukan pertemuan dan rapat koordinasi yang dilakukan tiap tiga bulan sekali. Rapat koordianasi tersebut dilakukan sebanyak dua kali, yakni rapat koordinasi antara pimpinan perusahaan dengan kepala-kepala unit yang ditunjuk dan rapat koordinasi yang dilakukan antara kepala-kepala unit dengan bawahan masing-masing.

# **BAB II**

## **MENGENAL PRIBADI**

### **GAMBARAN UMUM**

Proses mengenal pribadi adalah suatu proses dimana peserta pelatihan diharapkan dapat saling mengukur dan menilai pribadi masing-masing. Yang dimaksud dengan mengukur adalah mencoba untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pribadi. Dan yang dimaksud dengan menilai adalah mengetahui hasil dari pengukuran yang telah dilakukan dengan sebuah nilai.

Dengan demikian antar pribadi dalam lingkungan organisasi perusahaan diharapkan akan dapat saling mengenal dengan baik. Dan juga dapat saling menjaga satu sama lainnya. Karena telah mengetahui ukuran masing-masing dan hasil yang telah didapatkan. Sehingga akan dapat memperkecil terjadinya konflik antar personal yang sering kali terjadi pada perusahaan. Baik konflik yang terjadi secara vertikal maupun horisontal.

Hal yang menyangkut pengenalan pribadi adalah karakter, budaya, kebiasaan, dan prinsip hidup. Karena dengan dapat mengenal pribadi yang ada di lingkungan organisasi perusahaan, maka suasana kondusif akan dapat terwujud. Sehingga masing-masing pribadi yang ada di dalamnya dapat

saling memahami, menghormati dan menghargai satu sama lainnya.

Hubungan antar pribadi yang terjalin adalah hubungan kerjasama yang saling menguntungkan atau simbiosis *mutualisme*. Bukan simbiosis parasitisme. Karena dengan hubungan antar pribadi yang telah terbentuk akan dapat saling menutupi kekurangan masing-masing. Dan dapat menggunakan kelebihan masing-masing untuk kemajuan organisasi.

Arti dari menutupi disini adalah, apabila satu orang dalam tim memiliki kekurangan, maka anggota tim yang lain yang akan mengisi kekurangannya dengan kelebihan yang dimiliki. Jadi dalam perusahaan akan dapat terbangun hubungan kerja tim yang solid.

Sebagai contoh, dalam sebuah lingkungan organisasi perusahaan si A adalah karyawan yang pandai tapi kekurangannya adalah dia kesulitan dalam berkomunikasi dengan yang lain. Sedangkan si B adalah karyawan yang kurang pandai, tapi dia memiliki kelebihan dalam berkomunikasi dengan yang lain. Sehingga kalau digabungkan maka akan terbentuk tim yang pandai dan memiliki komunikasi yang baik. Karena Si A akan mengisi kekurangan si B dengan kepiawaiannya dan si B akan mengisi kekurangan si A dengan kemampuan komunikasinya.

Dalam Tahap mengenal pribadi ini ada 4 (empat) proses yang harus dijalani oleh peserta training, yaitu

1. Proses mengenal diri

2. Proses mengenal antar pribadi
3. Proses mengenal pribadi dan lingkungan
4. Proses menempatkan diri dalam lingkungan

Keempat proses diatas harus dilewati oleh peserta dalam pelatihan karena seseorang tidak akan dapat mengenal dan memahami pribadi orang lain sebelum dia mengenal dan memahami dirinya sendiri. Dengan kata lain bagaimana orang lain bisa mengenal dan memahami pribadi kita kalau kita tidak mengenal dan memahami diri kita sendiri terlebih dahulu.

Setelah bisa mengenal dan memahami diri sendiri, baru peserta diarahkan untuk dapat mengenal pribadi orang lain. Sehingga dengan dapat mengenal pribadi orang yang ada disekitarnya akan terjalin pemahaman dalam bersikap. Yang selanjutnya akan terbangun suatu kerjasama yang kuat dan saling menguntungkan.

Kalau sudah terjalin kerjasama yang kuat antar pribadi yang ada maka peserta diarahkan untuk dapat mengenal lingkungannya, sehingga terbangun hubungan yang “pas/cocok”. Kalau sudah terjalin hubungan yang “pas/cocok” maka pada akhirnya peserta akan mudah untuk dapat menempatkan diri dalam lingkungannya. Dengan demikian kondisi lingkungan akan terjaga dengan baik dan akan selalu mudah untuk dikembangkan ke arah yang lebih baik.

Inti dari sesi ini adalah “saya tahu siapa saya”. “saya tahu bagaimana orang lain mengenal saya sebagaimana saya mengenali diri saya sendiri”. Dan “saya tahu dimana seharusnya saya ini berada”. Karena tiada satupun yang bisa tahu dan mengenal saya yang sesungguhnya kecuali saya sendiri dan Tuhan saya.

## **MENGENAL DIRI**

Dalam proses perubahan perilaku yang pertama kali dilakukan adalah bagaimana seorang manusia dapat mengenal dirinya. Karena dengan mengenal dirinya manusia dapat mengetahui segala hal dan segala kebutuhan yang ada pada dirinya. Dari hasil pengetahuan mengenai hal dan kebutuhan yang didapat pada dirinya inilah manusia dapat menentukan langkah-langkah yang terbaik bagi dirinya.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam mengenal diri dan pribadi kita, yaitu :

1. Belajar dari pengalaman diri dan orang lain
2. Bercermin diri dari kehidupan orang lain
3. Menegal diri sebagaimana orang lain mengenal
4. Bercermin diri secara jujur dan mendalam

Metode yang dipergunakan antara manusia satu dan manusia lain memang selalu berbeda, akan tetapi yang terpenting adalah bagaimana manusia itu bisa menerima hasil dari yang

dilakukan. Penerimaan terhadap suatu hasil yang didapat memang tidaklah mudah, karena manusia memiliki ego yang selalu ingin melihat dan menerima kenyataan yang hanya diinginkan. Sehingga diperlukan suatu proses pembelajaran dalam penerimaan setiap hasil yang didapat, walaupun hasilnya berbeda dengan yang diinginkan. Proses pembelajaran yang dimaksud adalah proses pembukaan diri terhadap setiap realitas kehidupan yang telah dan sedang dialami.

Memang proses pembelajaran butuh waktu yang relatif lama, karena membutuhkan proses pendewasaan manusia dalam berpikir. Pendewasaan dalam berpikir diperoleh dari pengalaman hidup dan arahan dari pendidik yang dapat memberikan kesimpulan dalam mengetahui filosofi hidup. Karena filosofi dalam kehidupan setiap manusia akan mempengaruhi perilaku yang ada dalam diri manusia.

Filosofi dalam hidup juga dapat dijadikan sebagai pegangan dalam hidup manusia, karena filosofi tersebut dapat menjadi sebuah keyakinan utuh yang dianggap sebagai kebenaran dalam hidup. Keyakinan yang dianggap benar itulah yang paling berpengaruh dalam diri manusia dalam menentukan sikap atau keputusan dalam berperilaku di setiap kehidupannya.

Keyakinan yang kuat dalam diri manusia dibutuhkan untuk membentuk karakter yang dapat diterjemahkan dalam sikap yang ditunjukkan dalam menjalani hidup. Karena karakter yang terbentuk dalam diri manusia akan menjadikan manusia itu memiliki **jati diri dan kehormatan**



**diri.** Jati diri inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat membawa manusia memiliki visi dan rasa optimistis dalam menjalani kehidupan sampai akhir hayatnya.

Yang perlu ditekankan dalam tahap awal ini adalah seluruh aktifitas yang dijalankan harus dijaga kerahasiaannya secara personal. Karena yang dibangun dalam tahapan ini adalah bagaimana peserta bisa mengenal diri pribadinya serta bagaimana peserta akan berkomitmen terhadap diri dan pribadi masing-masing.

Sehingga peserta mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini :

- a. Siapakah saya ?
- b. Dimanakah saat ini saya berada ?
- c. Apakah tujuan utama saya ?
- d. Bagaimana cara saya untuk mencapai tujuan saya itu ?

Dan yang perlu dijadikan catatan adalah setiap jawaban yang diberikan oleh peserta dari pertanyaan diatas adalah bernilai benar. Karena jawaban yang diberikan bukan mencerminkan benar atau salah, akan tetapi mencerminkan prinsip-prinsip kehidupan yang diyakini oleh setiap peserta.

Kalau dikaji secara berkala, maka jawaban dari tiap – tiap peserta akan dapat berubah seiring dengan kondisi dan pengalaman pribadi yang telah dijalaninya.

## **BELAJAR DARI PENGALAMAN DIRI DAN ORANG LAIN**

Disini peserta diminta untuk menuliskan semua pengalaman pribadi yang baik dan buruk yang pernah dialami. Agar hasil dari metode ini dapat berhasil dengan maksimal, peserta harus jujur dan detail dalam menuliskan pengalamannya. Dan yang perlu jadi catatan disini adalah pengalaman yang dituliskan bukan untuk dibuka ke orang lain, akan tetapi dipergunakan untuk dirinya sendiri. Jadi kerahasiaannya akan terjaga dengan baik.

Setelah seluruh peserta telah selesai menuliskan pengalaman pribadinya, maka peserta diminta menuliskan pengalaman dari orang - orang yang pernah dikenal dan diketahuinya. Terutama pengalaman dari orang- orang yang di jadikan sebagai contoh atau referensi dalam hidupnya. Dan hasil dari apa yang telah dituliskan diminta untuk disimpan baik-baik oleh masing-masing peserta.

Pada tahapan berikutnya peserta diminta untuk menuliskan semua perilaku yang menguntungkan dan perilaku yang merugikan dari pengalaman yang telah ditulis sebelumnya. Yang dimaksud dengan perilaku yang menguntungkan atau merugikan disini adalah setiap dampak yang dirasakan oleh peserta dari perilaku yang dijalankan. Sehingga dalam tahapan ini kondisi yang tercipta sangat subjektif sekali.

Pada tahapan ini peralatan yang dibutuhkan dalam menerapkan metode ini adalah kertas

berwarna putih dan spidol berwarna yang telah disediakan oleh tim pelatih. Tata cara permainannya adalah sebagai berikut :

1. Dalam menuliskan pengalamannya peserta diminta untuk menentukan spidol berwarna yang telah disediakan
2. Perlu diketahui oleh peserta bahwa spidol warna yang dipilih adalah sebagai ungkapan warna perasaan dalam menyikapi pengalaman yang telah dituliskan dalam kertas berwarna putih tersebut
3. Diakhir penulisan peserta diminta untuk memberikan arti dari warna spidol yang telah dipilih.
4. Dalam hal penyimpanan hasil tulisan, peserta diminta untuk menyimpan sesuai dengan keinginan masing-masing.
5. Perlu dijelaskan bahwa peserta harus punya alasan dari cara penyimpanan yang dilakukan, karena nanti peserta diminta untuk bercerita dan menjelaskan seberapa berharga pengalaman diri yang telah dialami terhadap kehidupan yang selama ini mereka jalani.
6. Cara yang sama juga diterapkan dalam menuliskan pengalaman dari orang yang di jadikan contoh dalam hidupnya.
7. Setelah selesai melakukan penyimpanan, peserta harus membuat daftar perilaku yang

dinilai menguntungkan dan merugikan bagi dirinya dari pengalaman yang telah ditulis.

8. Peserta di ajak berpikir dan menyimpulkan, dengan diminta untuk mengingat dan melihat kembali pengalaman hidup yang telah dijalani. Apakah perilaku yang paling banyak diterapkan dalam kehidupan dan pekerjaannya selama ini adalah perilaku yang menguntungkan/baik atau merugikan/jelek ?
9. Setelah itu peserta diminta untuk menuliskan kembali, perilaku mana yang layak dipertahankan untuk proses kehidupan setelah pelatihan dan mana yang dianggap harus di eliminasi. Dan penulisannya harus menggunakan warna spidol yang berbeda, dengan syarat warna yang digunakan harus terang dan jelas. Karena itu nanti dianggap sebagai penegasan dari komitmen pribadi yang harus dijalankan dan dijadikan sebagai pegangan.

## **BERCERMIN DARI KEHIDUPAN ORANG LAIN**

Dalam metode yang kedua ini, peserta diminta untuk menuliskan pengalaman atau kisah dari beberapa orang lain yang mereka anggap baik dan sukses (minimal 3 orang). Bisa juga orang yang mereka hormati dan pantas dijadikan contoh dalam kehidupannya.

Yang dimaksud dengan orang yang dianggap baik, atau yang dihormati dan pantas dijadikan contoh adalah orang yang dapat mempengaruhi

pola hidup, perilaku maupun prinsip dalam kehidupan peserta. Sehingga pengaruh itu tampak nyata pada perilaku dalam kehidupannya sehari-hari.

Ada prinsip yang mengatakan bahwa “kalau sudah ada orang lain yang pernah mengalami mengapa kita ingin mencoba mengulang sendiri?”. Maksudnya adalah kalau ada orang yang sukses dengan menjalani proses dari bawah kita tinggal mencontohnya saja.

Sehingga kita tinggal mendengarkan dan mengikuti langkah-langkah yang disarankan saja. Dengan demikian kita tidak perlu buang-buang waktu untuk membuat sendiri pengalaman yang sama.

Adapun peralatan yang dibutuhkan dalam menerapkan metode ini adalah kertas berwarna putih dan spidol yang telah disediakan oleh tim pelatih. Dengan tata cara permainannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta harus menentukan orang yang mereka hormati, atau orang sukses yang dapat dijadikan contoh dalam kehidupannya berdasarkan asumsi masing-masing minimal 3 orang.
2. Setelah itu peserta diminta menuliskan sepenggal cerita atau kisah dari orang yang telah dipilih dalam kertas yang telah disediakan secara prioritas. Artinya cara menuliskannya mulai dari orang yang paling dihormati atau yang paling bisa dijadikan contoh.

3. Lalu peserta diminta untuk memberikan alasan mengapa mereka memilih orang-orang itu.
4. Permainan berikutnya adalah, peserta diminta untuk membuat daftar perilaku atau tindakan dari orang yang diceritakan atau dikisahkan tadi, mana dari perilakunya yang dianggap menguntungkan/baik dan dianggap merugikan/jelek sesuai dengan penilaian masing-masing.
5. Peserta diminta untuk membuat daftar diantara perilaku yang menguntungkan/baik dari orang yang diceritakan tadi, mana yang memiliki kesamaan dengan perilakunya selama ini dan mana yang bisa dicontoh sehingga dapat diterapkan dan tetap dijaga sampai dengan selesai pelatihan dan setelahnya nanti.

## **MENGENAL DIRI SEBAGAIMANA ORANG LAIN MENGENAL**

Dalam metode yang ke tiga ini tiap-tiap peserta diminta untuk memberikan penilaian awal terhadap peserta lainnya yang tergabung dalam satu kelompok masing-masing. Disini peserta diminta untuk bisa belajar menerima terhadap apa yang disangkakan atau apa yang dinilai oleh orang lain terhadap dirinya.

Sehingga tiap-tiap peserta diminta memberikan penilaian secara jujur dan objektif berdasarkan sepengetahuan masing-masing. Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh orang lain terhadap kita, maka kita dapat melakukan

evaluasi dan instropeksi terhadap diri sendiri. Dengan kata lain “tidak menilai terlalu tinggi diri sendiri”.

Ada yang mengatakan bahwa “kejujuran dari orang lain itu sangat menyakitkan”. Maksudnya disaat ada orang yang menilai kita dengan jujur, seringkali kita menyangkal dan hampir tidak percaya dengan kenyataan yang adabahkan reaksi kita bisa tersinggung dan marah.

Padahal kalau diterima dengan baik, penilaian tersebut akan dapat menyelamatkan kita dari keterpurukan. Mengapa demikian ? karena setiap penilaian yang diberikan orang lain terhadap kita, akan memantu kita tetap melakukan perbaikan terhadap apa yang telah kita lakukan.

Untuk itu agar peserta dapat berlatih untuk menerima penialaian dari orang maka, dalam training ini dibuat dalam bentuk permainan. Tujuannya adalah membiasakan peserta untuk saling memberikan penilaian secara jujur dan berkala terhadap sesama teman nya. Sehingga suasana saling membangun dalam pekerjaan akan terbentuk dengan baik.

Adapun peralatan yang dibutuhkan dalam menjalankan metode ini adalah kertas berwarna putih dan spidol. Dan tata cara permainannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta diminta untuk memberikan penilaian terhadap prilaku teman dalam kelompoknya yang dituliskan dalam selemba kertas.

2. Dalam kertas tersebut yang harus diisi pertama kali adalah Nama dari orang yang dinilai dan berapa lama dia mengenal orang yang dinilainya itu. Setelah itu baru diisikan prilaku dari orang yang dinilai, mana yang menurutnya baik atau menguntungkan dan mana yang menurutnya jelek atau merugikan.
3. Dan bagi peserta yang memeberikan penilaian dilarang membubuhkan namanya dalam lembar penilaian.
4. Satu orang peserta memberikan penilain kepada tiap-tiap anggota kelompoknya, jadi satu orang menilai sebanyak anggota kelompok dikurangi dirinya sendiri.
5. Setelah selesai semua baru dikumpulkan kepada instruktur masing-masing, lalu instruktur mengumpulkan hasil penilaian berdasarkan nama. Sehingga satu peserta mendapatkan penilaian sebanyak anggota kelompok dikurangi dirinya sendiri.
6. Setelah semua selesai tiap-tiap peserta diminta untuk membuat daftar penilaian dari orang lain tersebut, dikelompokkan berdasarkan prilaku yang dinilai baik/menguntungkan dan prilaku yang dinilai jelek/merugikan.
7. Setelah tiap-tiap peserta selesai maka diminta untuk merenungkan dan menyimpulkan bagaimana orang lain tersebut mengenal dirinya berdasarkan penilaian yang telah diberikan. Lalu peserta diminta untuk menjawab pertanyaan “Apakah yang telah dinilai orang



lain kepada anda sama seperti anda menilai diri anda sendiri ?”

8. Dari semua apa yang dikerjakan termasuk jawaban yang diberikan oleh peserta harus disimpan baik-baik.



Gambar 2.1. Contoh pelatihan



Gambar 2.2. Contoh pelatihan

### **BERCERMIN DIRI SECARA JUJUR DAN MENDALAM**

Dalam metode yang keempat ini peserta diminta untuk bercermin. Maksudnya adalah peserta diminta untuk melihat diri masing-masing pribadi dengan menggunakan cermin.

Disini peserta diharapkan mampu menilai dirinya sendiri walaupun masih menggunakan alat. Metode ini digunakan untuk mengajak peserta melakukan introspeksi diri dalam mengenal pribadinya secara jujur dan mendalam dengan membangun kesadaran diri melalui pelatihan yang dijalankan. Karena tidak ada satupun manusia yang dapat melihat dirinya, kecuali dengan menggunakan bantuan alat.

Disini peserta juga diajak untuk dapat melihat dan menerima sebuah kenyataan bahwa “tidak ada manusia yang sempurna, yang ada hanyalah manusia yang berusaha untuk menjadi sempurna. Dengan demikian pasca pelatihan peserta akan terbiasa untuk selalu memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kelebihannya.

Sehingga diharapkan akan terbangun kebiasaan persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaan. Tidak akan saling menjatuhkan kekurangan teman. Dan saling berlomba untuk meningkatkan kelebihan masing-masing.

Adapun peralatan yang dibutuhkan dalam menerapkan metode ini adalah kertas berwarna putih, spidol dan cermin yang telah disediakan oleh tim pelatih. Dan tata cara permainannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta diminta memegang cermin masing-masing, lalu diminta untuk bercermin secara pribadi dan tidak boleh mempedulikan peserta lainnya.
2. Peserta diminta untuk menilai bagaimana dirinya (perilakunya yang baik / menguntungkan dan perilakunya yang jelek/merugikan) setelah dilihat dalam cermin secara jujur.
3. Peserta diminta untuk menuliskan semuanya kedalam kertas yang telah disediakan. Setelah itu diminta untuk merenung dan menyimpulkan apakah dirinya selama ini

konsisten terhadap perilaku yang telah ditulis tersebut.

4. Peserta diminta untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:
  - a. Apakah perilaku yang selama ini dijalankan sama seperti perilaku yang dilihat/dinilai saat ini ?
  - b. Adakah perilaku yang seharusnya dipertahankan ?
  - c. Adakah perilaku yang seharusnya dirubah/diperbaiki ?
  - d. Apakah anda sudah mengenal dengan baik pribadi anda selama ini ?
5. Dari semua jawaban yang diberikan, peserta diminta untuk membuat komitmen agar tetap konsisten dalam menjalaninya.

## **MENGENAL ANTAR PRIBADI**

Setelah peserta melewati tahap mengenal diri, maka tahapan selanjutnya adalah mengenal antar pribadi peserta. Dimana peserta diharapkan benar-benar akan mengetahui bagaimana teman sekerjanya. Karena dengan mengenal teman sekerjanya akan dapat meminimalisir konflik antar pribadi yang sering kali ada dalam lingkungan perusahaan.

Dalam proses mengenal antar pribadi, peserta pelatihan diharuskan untuk dapat saling

berkomunikasi dan mengkomunikasikan dirinya dengan yang lainnya.

Penekanan dari sesi ini adalah komunikasi diri dengan orang lain. Dimana peserta pelatihan diminta untuk dapat mengkomunikasikan tentang dirinya kepada peserta lainnya. Sehingga tahapan ini dapat juga disebut dengan permainan **“Ini saya, kamu siapa ?”**.

Tujuan dari tahapan ini adalah pengenalan antar pribadi peserta untuk lebih megenal siapa orang yang ada didekat saya. Untuk itu peserta akan dibangun pengenalan, kesadaran dan pengertianya antara satu dengan lainnya.

Sehingga dengan saling mengenal itulah akan timbul rasa saling menerima dan menyadari perilaku masing-masing. Dapat saling menghormati dan menghargai prinsip masing-masing. Dan dapat saling menjaga kepentingan satu sama lainnya.

Selain itu peserta pelatihan diharapkan mampu mengkomunikasikan dirinya kepada peserta lainnya. Sehingga dari proses komunikasi antar pribadi ini diharapkan tiap-tiap peserta akan timbul kepercayaan pada dirinya. Serta nantinya diharapkan memiliki sudut pandang yang luas dalam menyikapi dan memandang setiap permasalahan yang terjadi antar pribadi dalam lingkungan organisasi perusahaan.

Dengan demikian pada hasil akhirnya diharapkan seluruh peserta nantinya mampu bekerjasama dengan baik dan apabila terjadi konflik antar pribadi mampu menyelesaikannya dengan baik. Tahap permainannya adalah :

1. Peserta membuat lingkaran berdasarkan kelompoknya masing-masing.
2. Tiap-tiap peserta diminta untuk memperkenalkan dirinya kepada seluruh anggota kelompok
3. Isi dalam perkenalan itu adalah
  - a. Peserta menyebutkan nama dan menggambarkan siapa dirinya (menyampaikan orientasi/tujuan nya, prinsip yang dipegang, hal-hal yang disukai dan yang tidak disukai).
    - Nama saya adalah ....
    - Dalam hidup ini saya memiliki tujuan untuk .....
    - Saya memiliki prinsip bahwa .....
    - Saya ini orang nya suka .....
    - Dan saya tidak suka apabila .....
  - b. Peserta diminta untuk menyebutkan apa kelebihan dan kekurangan dari dirinya
    - Menurut saya, kelebihan saya adalah ....
    - Dan kekurangan saya adalah .....
  - c. Peserta diminta untuk menyampaikan harapan-harapannya dalam proses pertemanan dan interaksi dengan orang lain

- Saya berharap agar teman-teman dapat...

4. Setelah perkenalan masing-masing individu selesai maka tiap-tiap peserta juga diminta untuk memperkenalkan kembali teman disebelah kanannya kepada seluruh anggota kelompok. Dengan format seperti ini :

- a. Nama teman disebelah kanan saya adalah.....
- b. Saya kenal dengan teman saya ini sejak.....
- c. Menurut dia, kelebihanannya adalah .....
- d. Dan dengan kelebihanannya itu, dia berharap untuk dapat .....
- e. Akan tetapi dia juga memiliki kelemahan yaitu .....
- f. Menurut sebatas sepengetahuan saya, dia ini orang nya .....
- g. Dan saya sangat berharap dia dapat .....



Gambar 2.3. contoh gambar pelatihan

## **MENGENAL PRIBADI DAN LINGKUNGAN**

Tahapan mengenal pribadi dan lingkungan adalah sebuah tahapan dimana peserta diajak dapat mengenal lingkungan yang ada disekitarnya yang terkait dengan pribadi peserta. Dan selanjutnya peserta diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang telah dikenalnya.

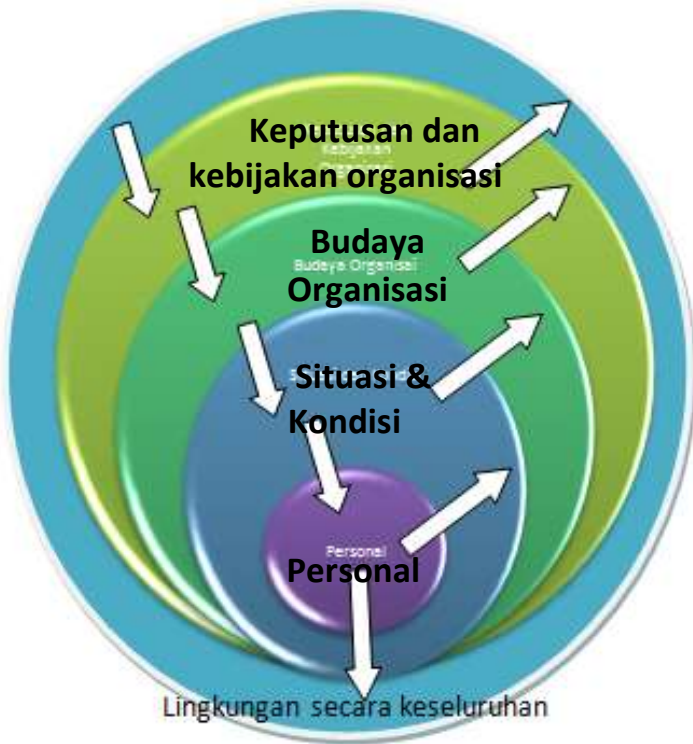
Lingkungan dalam pelatihan akan merepresentasikan juga lingkungan dimana peserta pelatihan bekerja. Artinya lingkungan dalam pelatihan akan di setting untuk menggambarkan lingkungan perusahaan tempat peserta pelatihan



bekerja. Sehingga dalam pelatihan nanti akan dapat terasa betul bagaimana pribadi peserta yang sebenarnya.

Dalam tahapan ini peserta diperkenalkan bagaimana cara mengenal lingkungannya agar peserta dapat beradaptasi. Karena untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan masing-masing orang pasti memiliki typical yang berbeda. Ada yang dapat cepat beradaptasi tanpa adanya suatu kendala, ada juga yang lambat dalam beradaptasi sehingga dapat menimbulkan masalah.

Lingkungan merupakan sebuah sistem dimana banyak terdapat komponen yang saling terkait. Diantara komponen-komponen tersebut adalah personal, situasi dan kondisi, budaya organisasi, keputusan dan kebijakan organisasi, dan lain sebagainya. Sebagaimana yang digambarkan dalam siklus dibawah ini :



Gambar 2.4. Siklus pertautan antara pribadi dan lingkungannya

Oleh karena lingkungan merupakan sebuah sistem maka dalam siklus di atas dapat dilihat bahwa pada dasarnya tiap-tiap komponen dalam sistem itu saling terkait dan mempengaruhi.

Personal atau pribadi peserta sebenarnya juga menjadi bagian dari lingkungan itu sendiri, akan tetapi pribadi dalam lingkungan akan menjadi

inti dari lingkungan itu sendiri. Karena pribadi dalam lingkungan tersebut bersifat dinamik.

Sehingga dalam tahapan ini ada tiga prinsip pertautan antara pribadi peserta dengan lingkungan yang perlu dipikirkan dan dipahami ke peserta yaitu :

1. Pribadi peserta yang mengikuti lingkungan atau lingkungan yang mengikuti pribadi peserta yang disebut dengan prinsip ego manusia
2. Pribadi peserta yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan pribadi peserta yang disebut dengan prinsip kekuatan manusia
3. Pribadi peserta yang memberikan kontribusi ke lingkungan atau lingkungan yang memberikan kontribusi ke pribadi peserta yang disebut dengan prinsip dampak eksplorasi

Dalam prinsip pertautan yang pertama seharusnya yang dibangun adalah pribadi peserta harus mengikuti lingkungannya, sehingga disini dapat dikatakan adalah proses “penghancuran ego manusia”. Karena tiap-tiap pribadi “dipaksa” untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya walaupun lingkungan yang ditempati tidak sesuai dengan yang diinginkan. Memang tidaklah mudah akan tetapi proses pemahamannya adalah setiap apa yang hidup dialam, harus mengikuti hukum

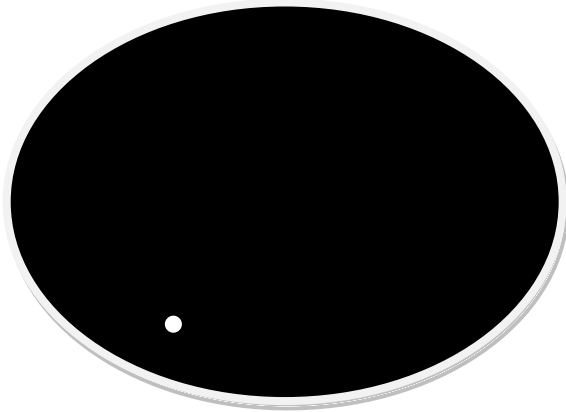
alam yang berlaku. Sehingga mereka harus mau untuk berevolusi atau akan terseleksi.

Lingkungan pada dasarnya sudah terbentuk sejak awal dengan kondisi hukum yang telah disepakati bersama disadari atau tidak disadari. Untuk itu setiap pribadi yang ada dituntut untuk mengikuti atau mereka harus dipaksa keluar dari lingkungan itu. Maksudnya adalah, apabila pribadi yang masuk dalam sebuah lingkungan tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tersebut, maka akan tercipta suatu kondisi yang menyebabkan pribadi tersebut akan tersingkir dari lingkungan yang ada.

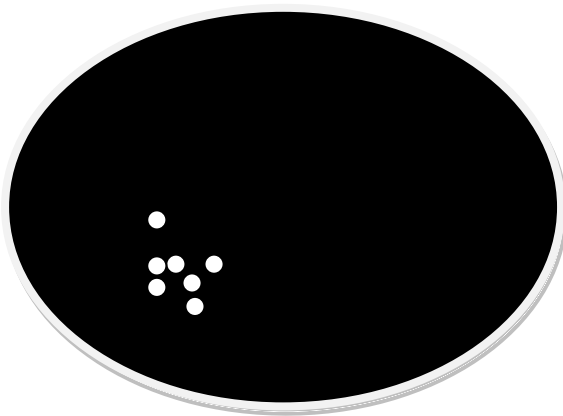
Pertanyaannya adalah “apakah pribadi yang ada dalam lingkungan tidak dapat merubah lingkungannya ?” jawabannya adalah bisa. Akan tetapi untuk dapat merubah lingkungan haruslah melalui sebuah proses dan harus menggunakan kemampuan dari pribadi yang telah terdidik. Artinya apabila seseorang pribadi ingin merubah lingkungannya maka proses yang dijalankan adalah membangun pengaruh-pengaruh positif dalam lingkungan tersebut yang telah direncanakan dengan matang.

Sebagai gambarannya dimisalkan Lingkaran A adalah sebuah Lingkungan yang berwarna hitam. Dan lingkaran B adalah personal yang berwarna putih. Apabila B ingin merubah lingkungannya menjadi berwarna putih maka proses yang dijalanannya ada membuat pribadi-pribadi yang telah ada di lingkungan A berubah menjadi lingkaran-lingkaran yang berwarna putih.

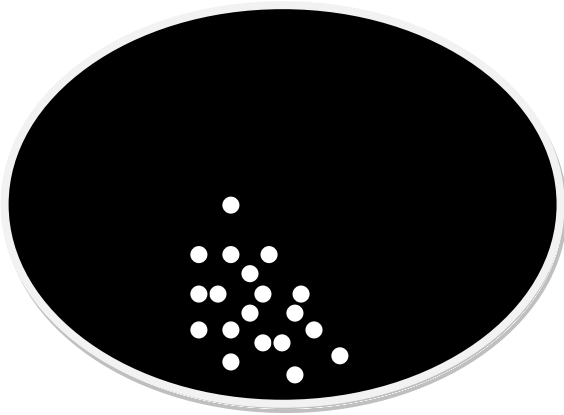
Proses Pertama:



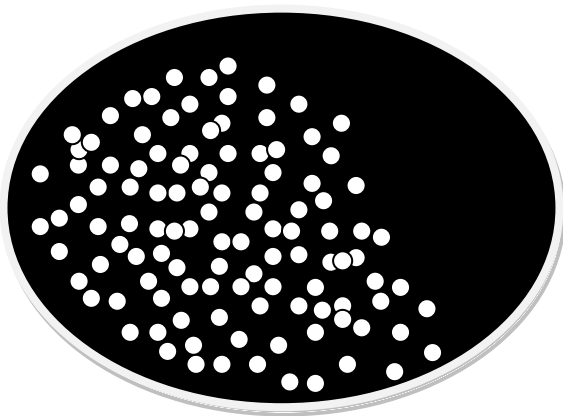
Proses kedua :



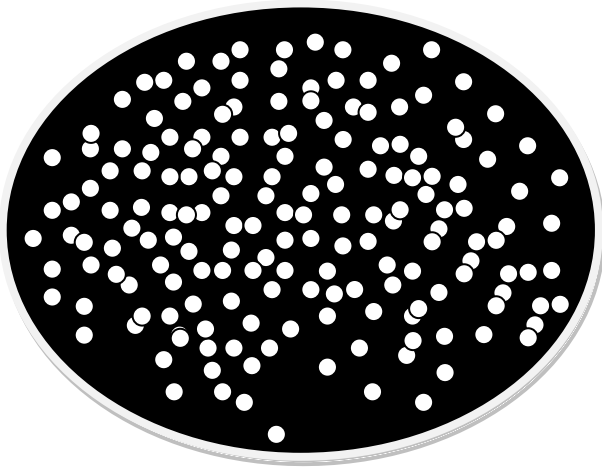
Proses ketiga :



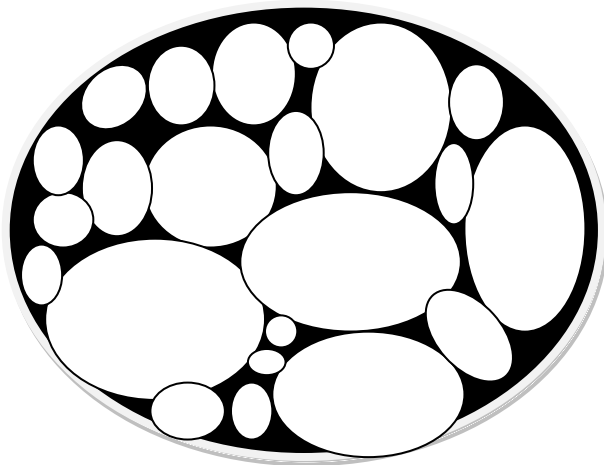
Proses keempat :



Proses kelima



Proses keenam



Dan apabila proses membuat pribadi-pribadi itu diteruskan maka lama kelamaan, lingkungan yang berwarna hitam itu akan dapat dipenuhi dengan pribadi yang berwarna putih. Sehingga lingkungan tersebut pasti juga akan berubah warna menjadi lingkungan yang berwarna putih walaupun tidak secara keseluruhan.

Dalam prinsip pertautan pertama memang pribadi harus mengikuti lingkungan akan tetapi dalam prinsip kedua ini pribadi lah yang harus mengendalikan lingkungan. Karena dalam prinsip pertautan yang kedua yang dibangun adalah pribadi yang memiliki jiwa dan mental yang kuat.

Disini yang dibangun adalah jiwa kepemimpinan dari tiap-tiap pribadi peserta. Sehingga tiap pribadi peserta akan memiliki prinsip yang kuat yang dapat dipertanggung jawabkan. Bukan menjadi pribadi lemah yang tidak memiliki prinsip dan mudah diombang-ambingkan oleh lingkungannya.

Proses pengendalian lingkungan tidak boleh menggunakan ego, akan tetapi harus menggunakan kekuatan dan kemampuan dari pribadi masing-masing peserta. Untuk itu peserta diharapkan memiliki nilai tawar yang dapat digunakan untuk merubah lingkungannya melalui sebuah proses bukan melalui pemaksaan kehendak.

Dengan tercapainya prinsip pertautan yang kedua maka prinsip pertautan yang ketiga akan dapat tercapai dengan baik. Yakni baik pribadi maupun lingkungan akan dapat saling memberikan kontribusi yang berarti. Karena disini yang



dibangun adalah simbiosis mutualisme bukan simbiosis parasitisme. Artinya adalah membangun hubungan yang saling menguntungkan. Tata cara permainannya adalah

1. Peserta diminta untuk berkumpul semua akan tetapi tetap berada pada posisi dikelompok masing-masing
2. Perwakilan kelompok diminta untuk memperkenalkan kelompok dan anggota kelompoknya kepada kelompok lain
3. Masing-masing kelompok diminta untuk mengevaluasi kelompok nya sendiri-sendiri. Pelanggaran apa saja yang telah dilakukan oleh anggota kelompoknya mulai dari pelatihan sampai dengan sesi training saat ini berjalan.
4. Tiap-tiap kelompok diminta untuk mengevaluasi kelompok lain nya. Pelanggaran apa yang telah dilakukan oleh kelompok lain terhadap kesepakatan yang telah dibuat.
5. Tiap-tiap kelompok diminta untuk mengevaluasi lagi mengenai jadwal dan aturan-aturan selama pelatihan sebagaimana kesepakatan yang telah dibuat diawal. Dan diminta untuk membuat kesepakatan kembali.
6. Dalam permainan ini setiap pribadi yang membuat usulan atau penyampaian pendapat harus merepresentasikan suara kelompok.
7. Setelah kesepakatan dibuat maka tiap peserta diminta untuk memberikan penilaian secara tertulis mengenai proses kesepakatan yang telah dibuat bersama tadi.

8. Setelah penilaian tiap peserta telah selesai dibuat, maka tiap peserta diminta untuk memberikan daftar adakah dari proses yang telah dibuat tadi tidak berkenan dengan pribadinya atau adakah proses yang dianggap bertentangan dengan prinsip pribadinya atau adakah proses yang tidak cocok dengan pribadinya.

## MENEMPATKAN DIRI DALAM LINGKUNGAN

Pada proses menempatkan diri dalam lingkungan ini adalah proses akhir dimana tiap-tiap peserta sudah harus bisa menggambarkan dan menilai bagaimana pribadinya masing-masing.

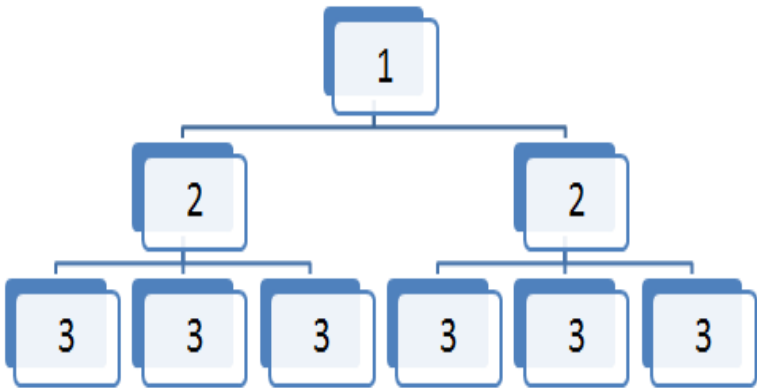
Sehingga dalam tahapan ini seluruh peserta diminta untuk membuka seluruh catatan mengenai dirinya yang telah dibuat pada sesi-sesi sebelumnya.

Dalam sesi ini permainannya disebut dengan “**dimana seharusnya saya berada**”. Tata cara permainannya adalah

1. Seluruh peserta diminta untuk duduk secara melingkar tanpa memperhatikan kelompok
2. Dalam lingkaran itu peserta diminta untuk membawa dan membuka catatan yang telah dibuat dalam sesi sebelumnya. Disitu peserta

diminta untuk mengukur dan menilai pribadi masing-masing.

3. Setelah itu tiap-tiap peserta diminta untuk menempati karton yang telah disusun secara hierarki. Dimana dalam susunan hierarki itu merupakan perwujudan dari kedudukan mulai yang tertinggi sampai dengan terendah. Contoh susunan hierarki adalah seperti gambar dibawah ini



Gambar 2.5. Hierarki penempatan peserta

Keterangan : posisi pada nomor 1 memimpin posisi pada nomor 2, posisi pada nomor 2 memimpin posisi pada nomor 3, dan begitu

seterusnya bergantung jumlah peserta dalam pelatihan.

4. Peserta dipersilahkan menempati posisi sesuai dengan hasil penilaian terhadap dirinya sendiri. Artinya sebagaimana peserta memberikan penilain kepantasan terhadap pribadi yang dimiliki terhadap posisi-posisi struktural yang disediakan. Sehingga satu posisi bisa saja ditempati oleh dua orang atau lebih.
5. Setelah tiap-tiap peserta telah menempati posisi sesuai dengan yang dipilih, maka peserta diminta untuk memberikan alasan mengapa pribadinya cocok untuk menempati posisi itu.
6. Setelah alasan telah dibuat maka dalam permainan ini diberikan ketentuan bahwa satu posisi hanya boleh ditempati oleh satu orang saja.
7. Sehingga kalau ada satu posisi ditempati dua orang peserta diminta untuk membuat kesepakatan dalam rangka menentukan kriteria pribadi yang cocok untuk menempati posisi tersebut.
8. Setelah satu posisi ditempati satu orang, maka selanjutnya tiap-tiap peserta diminta untuk memberikan resume mengenai proses yang telah dilaksanakan
9. Peserta diminta untuk memberikan komentar mengenai posisi yang telah didapatkannya

dalam permainan ini. Maksudnya adalah mengapa dirinya (peserta) sudah sesuai dan cocok dalam posisi yang telah didapatkan.



Gambar 2.6. Contoh pelatihan

Inti dari permainan ini adalah peserta diminta untuk dapat memberikan penilaian kepada dirinya sendiri. Karena dapat dipastikan bahwa, adakalanya seseorang itu menilai dirinya sendiri terlalu rendah karena merasa kurang memiliki kemampuan.

Biasanya disaat manusia itu menilai dirinya sendiri terlalu rendah, akan cenderung kurang percaya diri, dan selalu memposisikan dirinya berada di

lingkungan yang paling bawah. Untuk itu, apabila ada peserta yang mengalami hal seperti ini, maka pelatih memiliki tanggung jawab untuk membangun kepercayaan diri peserta.

Adakalanya juga seseorang itu akan menilai dirinya sendiri terlalu tinggi karena merasa memiliki kemampuan yang lebih dibanding yang lain. Biasanya disaat manusia itu menilai dirinya sendiri terlalu tinggi, akan cenderung sombong, arogan dan egois. Untuk itu, apabila ada peserta yang mengalami hal seperti ini, maka pelatih memiliki tanggung jawab untuk menyeimbangkannya.



Gambar 2.7. Ekspresi saat mencapai tujuan

# **BAB III**

## **MEMBENTUK DIRI**

### **Gambaran Umum**

Pembentukan diri adalah suatu proses penggalian dan penetapan prinsip pribadi dan pola perilaku dalam kehidupan yang nantinya akan menjadi suatu ciri bagi tiap-tiap peserta. Yang digali dalam proses pembentukan diri ini adalah kualitas diri, kemampuan dan keahlian khusus, dan pola penyikapan dalam setiap proses kehidupan yang dijalani.

Dalam sesi ini peserta diajak untuk melakukan penggalian secara mendalam terhadap segala bentuk potensi dalam diri peserta. Dengan terbangunnya potensi tiap-tiap peserta maka diharapkan mampu menggunakan potensi yang telah ditemukan demi kesuksesan tiap-tiap peserta dalam menjalankan hak dan kewajiban dalam lingkungan organisasinya.

Tahapan membentuk diri ini akan dengan mudah dijalankan apabila pada tahapan mengenal pribadi tiap-tiap peserta telah dijalani nya dengan baik dan benar. Karena yang perlu ditekankan dalam membentuk diri masing-masing peserta dalam pelatihan ini bukanlah pemandu maupun instruktur ataupun orang lain, akan tetapi yang membentuk adalah diri peserta masing-masing. Istilah yang digunakan dalam proses membentuk

diri ini adalah istilah yang mungkin pernah kita dengar yakni :

1. **“Jadilah diri anda sendiri sebagaimana anda menginginkannya”**.
2. **“Menjadi diri sendiri bukan berarti tidak menghiraukan orang lain”**
3. **“Menghiraukan orang lain bukan berarti harus mengikutinya”**

Maksud dari “Jadilah diri anda sebagaimana anda menginginkannya” adalah memegang teguh prinsip-prinsip pribadi yang telah terbangun pada sesi sebelumnya. Disini peserta diharapkan telah memiliki sikap terhadap setiap permasalahan yang dihadapi tanpa mudah dipengaruhi orang lain. Sehingga nantinya setiap keputusan yang diambil berdasarkan kesadaran pribadi. Dan dengan kesadaran tersebut tiap-tiap peserta akan siap dengan segala konsekuensi logis yang ditimbulkan dari setiap keputusan yang diambil.

Maksud dari “Menjadi diri sendiri bukan berarti tidak menghiraukan orang lain” adalah meskipun peserta dapat memegang prinsipnya dengan kuat akan tetapi peserta juga tetap harus dapat mendengarkan pendapat dan pandangan orang lain. Karena setiap pendapat dan pandangan dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan pengambilan keputusan.

Dan maksud dari “Menghiraukan orang lain bukan berarti harus mengikutinya” adalah penegasan terhadap peserta. Dimana penegasan



tersebut merupakan penetapan pada tiap diri peserta bahwa setiap pendapat atau pandangan orang lain hanya sebagai referensi.

Artinya apabila dalam pengambilan keputusan peserta mengikuti pandangan orang lain, kemudian terjadi kesalahan maka konsekuensi tetap harus ditanggung pribadi masing-masing. Sehingga kesalahan dalam pengambilan keputusan bukanlah kesalahan dari orang yang memberikan pandangan, tapi merupakan kesalahan pribadi dalam menerima masukan dari orang lain.

Dalam pelatihan ini ada tiga proses yang harus dilalui peserta dalam rangka melakukan pembentukan diri, yakni :

1. Proses perjalanan
2. Proses membuat pandangan
3. Proses menentukan pilihan disebuah persimpangan

Dari tiga proses yang akan dilalui oleh peserta, diharapkan peserta mampu memiliki sikap dalam membuat keputusan. dan akan selalu siap dengan segala konsekuensi yang ditimbulkan dari keputusan yang diambil. Sehingga nantinya dalam implementasi pasca pelatihan peserta dapat melihat realitas permasalahan yang terjadi di setiap proses pekerjaannya.

## Proses Perjalanan

Dalam kehidupan nyata, proses perjalanan merupakan suatu proses yang selalu dialami oleh setiap manusia. Dalam kehidupan manusia proses yang dijalani selalu berubah-berubah sesuai dengan tahapan yang dilalui. Karena dalam perjalanan hidup, jalan yang dilalui bermacam-macam. Ada yang datar, ada yang menanjak, dan ada juga yang menurun. Dengan beban masing-masing yang berbeda.

Kalau kita mau sedikit mengingat kembali, dalam hidup manusia ada beberapa tahapan yang pasti dilalui (dilihat dari sisi pemikiran dan perilaku), yakni

1. Tahapan dimana manusia baru terlahir ke dunia yang tidak memiliki daya apapun dan dalam prosesnya membutuhkan perawatan dari orang lain. Masa ini yang disebut dengan tahapan masa bayi.
2. Tahapan dimana manusia sudah mulai bermain, belajar dan mencoba mengenal banyak hal yang disebut masa kanak-kanak.
3. Tahapan dimana manusia sudah mulai dituntut untuk lebih banyak belajar dan mengerti mengenai banyak hal, dan seringkali mencoba untuk mencari jati dirinya yang disebut masa remaja.
4. Tahapan dimana manusia dituntut untuk lebih bertanggung jawab dan lebih mengerti serta memahami segala hal yang ada dalam kehidupan ini yang disebut masa dewasa.

5. Tahapan dimana manusia untuk menjadi seseorang yang dapat dijadikan sebagai pembimbing dan panutan bagi manusia lainnya, dapat dijadikan sebagai sumber referensi hidup karena telah mampu membimbing manusia lainnya. Masa ini yang disebut sebagai masa tua.

Dengan demikian pertanyaannya adalah di tahapan mana saat ini anda berada? Untuk menjawab pertanyaan tersebut anda tinggal melihat kembali bagaimana perilaku kehidupan yang anda jalani saat ini. Sebagai contoh sederhana, apabila dalam menjalani kehidupan anda masih suka bermain, hanya sekedar belajar dan mengenal hal-hal yang dialami dalam hidup maka anda masih berada pada masa kanak-kanak. Apabila anda masih dalam proses mencoba pencarian jati diri, maka anda masih berada pada tahapan masa remaja.

Apabila saat ini anda menjalani kehidupan dengan serius, penuh tanggung jawab, dan lebih mengerti serta memahami arti kehidupan ini maka anda berada pada masa kedewasaan. Karena pada masa kedewasaan ini manusia akan lebih bisa bersikap bijaksana dalam menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi. Selalu berpikir panjang dan penuh pertimbangan dalam memutuskan sesuatu yang berhubungan kehidupan selanjutnya.

Dan apabila saat ini anda dalam menjalani kehidupan dianggap sebagai panutan dan sering dijadikan referensi oleh manusia lainnya dalam memecahkan setiap permasalahan hidup yang dijalani, maka anda masuk pada masa tua. Kadang

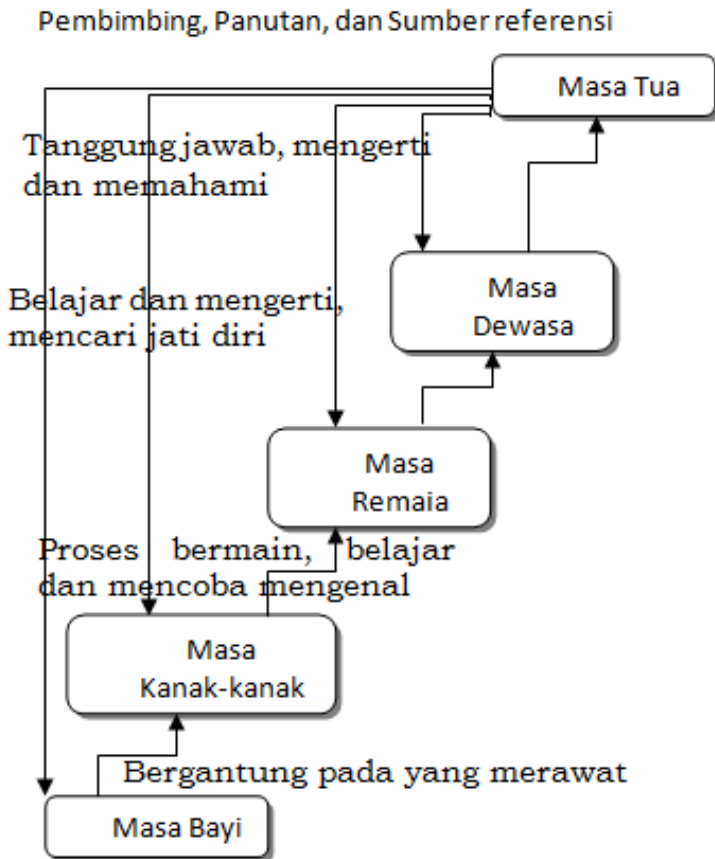
kala antara masa dewasa dan masa tua bercampur jadi satu.

Tahapan masa yang dilalui manusia memang tidak selalu stabil dan waktu dalam berproses pun berbeda-beda. Karena dalam proses melalui tahapan ini tidak bergantung pada usia yang telah dijalani, akan tetapi bergantung pada sampai sejauh mana manusia itu dapat menempatkan diri pada setiap tahapan yang dilalui. Artinya walaupun usia seorang manusia sudah dianggap tua, tapi kalau dalam perilaku dan pemikiran masih seperti remaja maka dia masih berada pada tahapan masa remaja. Dan begitu juga sebaliknya, walaupun seorang manusia masih berusia remaja, akan tetapi pola pikir dan perilakunya sudah seperti dewasa, maka dia dapat disebut berada pada tahapan masa dewasa.

Sebagai contoh, misalkan ada seorang manusia sudah berusia 40 tahun, akan tetapi dalam usia yang 40 tahun dia dalam kehidupannya masih suka hura-hura. Kurang memiliki rasa tanggung jawab, baik kepada pribadi maupun kepada keluarga. Maka orang tersebut dikategorikan pada fase masa remaja.

Sebagai contoh lain, misalkan ada seorang anak yang masih berusia 20 tahun, tapi dalam kesehariannya dia dijadikan sebagai sumber referensi bagi banyak orang disekitarnya, dia dapat dijadikan sebagai panutan bagi yang lain, dan dia juga sebagai pembimbing bagi yang lain. Maka anak tersebut dikategorikan pada fase masa tua.

Artinya masa tahapan yang ada tidak mengacu pada usia, akan tetapi mengacu pada pola pikir dan tindakan / perilaku kesehariannya.



Gambar 3.1. Tahapan masa pada proses perjalanan.

Pada proses perjalanan ini permainan yang dipergunakan adalah permainan “**dalam sebuah perjalanan buta**” . Peralatan yang dibutuhkan adalah senter (kalau perjalanana dilakukan pada malam hari), peta jalur, slayer, dan alat tulis yang telah disediakan oleh tim pelatih, alat tulis. Dan tatacara permainannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta diminta untuk berkumpul berdasarkan kelompoknya masing-masing
2. Peserta diminta untuk melakukan perjalanan dengan track yang telah ditetapkan
3. Dalam perjalanannya ini seluruh peserta ditutup matanya dengan menggunakan slayer, kecuali ketua kelompok
4. Sebelum perjalanan dilakukan, ketua seluruh ketua kelompok diberi bekal peta, senter(kalau kegiatannya dilakukan pada malam hari), dan alat tulis.
5. Setelah itu seluruh ketua diberikan penjelasan mengenai peta perjalanan yang sudah diberikan.
6. Selanjutnya tiap-tiap kelompok diberi tugas yang dinformasikan secara umum bahwa, tiap kelompok diminta untuk membuat sesuatu yang bermanfaat bagi kelompok dan lingkungan sekitarnya dari bahan yang didapatkan selama malakukan perjalanan.

7. Tiap-tiap kelompok diminta untuk mencatat semua bahan yang ditemukan, dan masing – masing diminta untuk menuliskan apa yang akan mereka buat ?, serta diminta memberikan alasannya.
8. Selanjutnya tiap-tiap peserta anggota kelompok diminta untuk menuliskan mengenai hal-hal apa saja yang bisa mereka rasakan dan gambarkan selama melakukan perjalanan dengan mata tertutup



Gambar 3.2. Contoh proses melakukan perjalanan pertama



Gambar 3.3. Contoh proses melakukan perjalanan kedua

Inti pada permainan ini adalah peserta diminta untuk merasakan bagaimana rasanya menjadi orang yang menjalani sesuatu tanpa mengetahui bagaimana jalannya (bagi peserta yang matanya tertutup). Bagi peserta yang membuka matanya (leader yang ditunjuk) yang diharapkan adalah bagaimana merasakan betapa beratnya mengarahkan orang yang tidak mengetahui jalan yang dilaluinya.

Selain itu dalam permainan ini mencoba membangun kepercayaan bawahan terhadap atasan dan membangun posisi atasan terhadap bawahan. Artinya adalah, dalam institusi perusahaan sudah tentu yang lebih mengetahui mengenai rencana strategis (rencana jangka panjang) adalah pimpinan perusahaan, sehingga bawahan harus percaya



terhadap perintah, langkah dan kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan.

Dan bagi pimpinan perusahaan harus mengetahui posisinya bahwa bawahan dalam mengimplementasikan tidak semudah yang dibayangkan karena mereka pada posisi ketidak-tahuan terhadap rencana jangka panjang yang ditetapkan.

## **Proses Membuat Pandangan**

Proses membuat pandangan adalah suatu proses dimana seseorang akan mencoba memposisikan diri dan mencoba membuat suatu kesimpulan terhadap suatu objek/fenomena hidup yang dijalani. Dalam membuat suatu pandangan tentunya didasarkan pada proses perjalanan yang telah dilalui oleh tiap-tiap individu.

Sehingga setiap pandangan yang telah dibuat oleh individu akan berpengaruh terhadap prinsip-prinsip yang akan diyakini dalam hidupnya. Oleh karena itu, agar tidak salah dalam membuat pandangan, kita harus dapat melihat segala sesuatu dari berbagai sisi dan sudut pandang yang ada. Untuk dapat melihat dari berbagai sisi dan sudut pandang, kita harus belajar untuk dapat mendengar dan melihat.

Artinya kita harus membiasakan diri untuk dapat mendengar dan menghargai pendapat orang lain. Dan menganggap bahwa setiap apa yang disampaikan oleh orang adalah suatu kebenaran awal bagi orang tersebut. Serta dapat melihat

dengan penuh kesabaran dan ketelitian dari setiap objek permasalahan yang dihadapi. Karena dalam kehidupan ini diibaratkan suatu proses perjalanan adalah sebuah puzzle yang disusun dan dipasangkan untuk menjadi sebuah pandangan hidup yang sempurna.

Dalam proses membuat pandangan ini, peserta dilatih untuk tidak tergesa-gesa dalam memutuskan dan menjustifikasi sesuatu. Sehingga penekanannya adalah pada kesabaran dan ketenangan dalam melihat setiap objek/fenomena yang sedang dihadapi dan dijalani. Dan diharapkan pada akhir sesi proses membuat pandangan ini nanti peserta dapat berpikir secara objektif dan bijaksana.

Dalam proses pembuatan pandangan ini ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh setiap peserta. Adapapun tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dengan pasti bentuk objek/fenomena yang sedang dihadapi
2. Membuat dugaan awal mengenai objek/fenomena yang sedang dihadapi
3. Mendengarkan pandangan atau pendapat dari orang lain mengenai objek/fenomena yang sedang dihadapi tersebut
4. Mencoba melihat dari objek/fenomena yang sedang dihadapi dari berbagai sisi dan susut pandang yang ada
5. Mencoba menggabungkan berbagai pandangan yang telah didapatkan dan

mengkoparasikan dengan dugaan awal yang telah kita buat

6. Dari hasil penggabungan baru dapat dibuat kesimpulan awal yang dapat dijadikan sebagai pandangan baru yang diyakini sebagai kebenaran awal
7. Melakukan evaluasi terhadap pandangan yang telah dibuat dengan cara mengulang mulai dari tahapan ke satu

Yang dimaksud mengetahui dengan pasti bentuk objek/fenomena yang sedang dihadapi adalah benar-benar tahu bagaimana bentuk objek/fenomena yang sedang dihadapi. Kalau di analogikan pada bentuk suatu benda, harus dipastikan bentuk benda itu seperti apa. Apakah bentuknya dua dimensi atau tiga dimensi. Hal itu sangat penting untuk menuju tahapan selanjutnya. Karena dengan mengetahui dengan pasti bentuk objek/atau fenomena yang dihadapi akan bisa menentukan sebenarnya apa sih yang akan dicari dari objek/fenomena tersebut.

Misalkan kalau benda dua dimensi, mungkin yang dicari hanya nilai keliling dan luas. Tapi kalau benda tiga dimensi, mungkin yang dicari bisa nilai keliling, luas dan volume. Jadi yang dimaksud disini adalah, tiap bentuk objek/fenomena memiliki dimensi dan pencarian penyelesaian yang berbeda-beda.

Sebagai catatan penting yang harus diperhatikan dan selalu dilakukan dalam tahapan-

tahapan diatas adalah pada tahapan evaluasi. Karena dalam setiap objek/fenomena kehidupan, situasi dan kondisi yang dihadapi selalu mengalami dinamika. Dimana akan selalu mengalami perubahan seiring dengan berjalannya waktu yang dijalani dengan adanya penambahan sudut pandang yang dilakukan.

Sebagai contoh, misal terdapat sebuah balok kayu berbentuk kubus yang memiliki tiga warna. Dimana warna yang dimiliki adalah warna putih, abu-abu, dan hitam. Disaat ada tiga orang yang berada pada tiga posisi yang berbeda ditannya mengenai warna baik kayu tersebut pasti penyebutannya berbeda-beda sesuai dengan posisi masing-masing.

Kalau posisinya berada pada sudut pandang sisi kanan maka akan mengatakan balok kayu tersebut berwarna hitam. Dari sudut pandang sisi depan pasti akan mengatakan balok tersebut berwarna putih. Dari sudut pandang sisi atas pasti akan mengatakan abu-abu. Jadi akan terdapat perbedaan penyebutan pada warna balok kayu tersebut karena masing-masing pada posisi sudut pandang yang berbeda. Jika ditanya yang benar yang mana, maka masing-masing akan menyatakan dia yang paling benar.

Artinya selama masing-masing berada pada posisi sudut pandang masing-masing, maka akan tetap terjadi pertentangan yang tidak ada titik temu. Akan tetapi kalau masing-masing mencoba melihat dari posisi sudut pandang yang lainnya, maka masing-masing akan dapat mengetahui

bahwa balok kayu tersebut ternyata berwarna hitam, putih, dan abu-abu.

Sehingga kalau mengetahui seperti itu, maka masing-masing akan menyatakan dan mengakui bahwa yang dikatakan tiap-tiap posisi adalah benar adanya. Dan akan saling menghormati dan menghargai pendapat masing-masing tanpa mempertentangkannya.

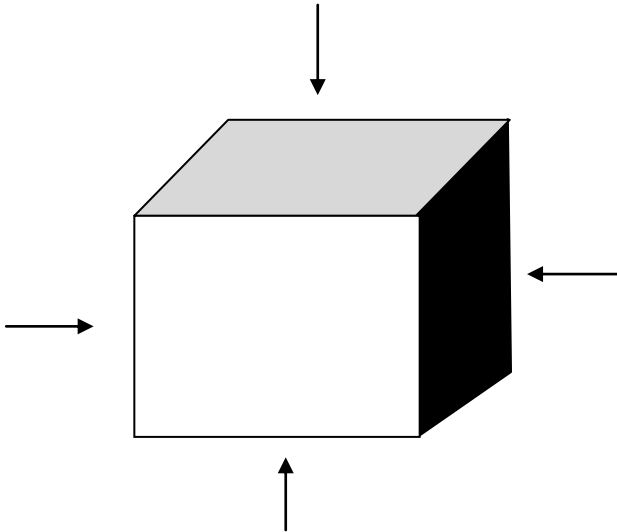
Akan tetapi permasalahan yang sering terjadi adalah disaat seseorang berada pada posisi yang ber beda, mereka tidak mau berusaha untuk melihat dan memahami posisi yang lainnya. Sehingga pemikiran yang keluar cenderung sempit dan selalu membesar-besarkan perbedaan sudut pandang yang ada.

Jadi setiap pandangan yang dibuat dan dikeluarkan cenderung subjektif dan selalu memaksakan kehendak bahwa sudut pandang pada posisinya adalah yang paling benar, dan yang lain harus mengikutinya. Dan hal seperti inilah yang sering terjadi sehingga perlu dilakukan perubahan mengenai membuat sebuah pandangan.

Sehingga dalam sesi proses membuat pandangan ini, peserta diharapkan berlatih untuk dapat belajar melihat pendapat orang lain dari sudut pandang yang berbeda. Memahami pandangan orang lain dari sisi masing-masing. Dan mencoba mencari sebuah penyelesaian yang objektif terhadap setiap permasalahan bersama yang dihadapi.

Dengan demikian rasa saling menghormati dan menghargai pandangan dari masing-masing

peserta dalam kelompok akan dapat terbangun dengan baik. Dan akan terbiasa menyelesaikan permasalahan dengan cepat. Karena dalam membuat sebuah pandangan masing-masing peserta tidak merasa kesulitan dan tidak merasa terkekang serta merasa bebas dalam batasan menghormati dan menghargai pandangan orang lain.

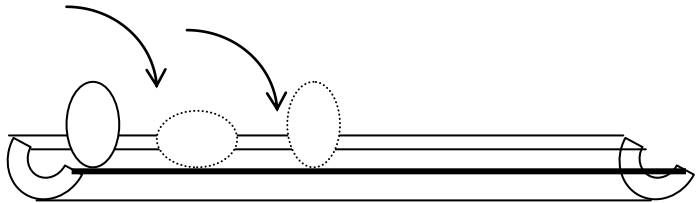


Gambar 3.4. melihat dari berbagai sisi sudut pandang.

Peralatan yang dibutuhkan adalah telur ayam mentah dan pecahan bambu. Dalam proses permainannya adalah sebagai berikut :

1. Tiap-tiap kelompok diminta untuk mempertahankan telur yang diberikan dalam permainan agar tidak pecah.
2. Telur akan digelindingkan diatas bambu mulai dari titik start yang telah ditentukan ke titik finish dengan jarak minimal 50 m.
3. Potongan bambu yang diberikan masing-masing kelompok hanya sebanyak 5 buah dengan ukuran masing-masing bambu 60 cm.
4. Tiap-tiap anggota kelompok harus dapat menahan laju telur yang menggelinding diatas bambu agar tidak jatuh dan pecah. Karena kalau telur sampai pecah maka kelompok dianggap gagal.
5. Agar telur tidak terjatuh maka anggota kelompok harus terus menyambungkan bambunya sehingga dapat mencapai titik finish. Maksudnya setelah satu bambu telah dilewati oleh telur maka bambu tersebut harus diletakkan setelah bambu yang terakhir. Misalkan Bambu 1 adalah B1, bambu 2 adalah B2 dan seterusnya, maka urutannya adalah B1B2B3B4B5. Setelah B1 terlewati maka B1 pindah di belakangnya B5 jadi urutannya jadi B2B3B4B5B1. Setelah B2 terlewati maka

B2 pindah dibelakang B1 jadi urutannya B3B4B5B1B2. Dan seterusnya.



Gambar 3.5. Bentuk alat permainan dari bambu dan telur

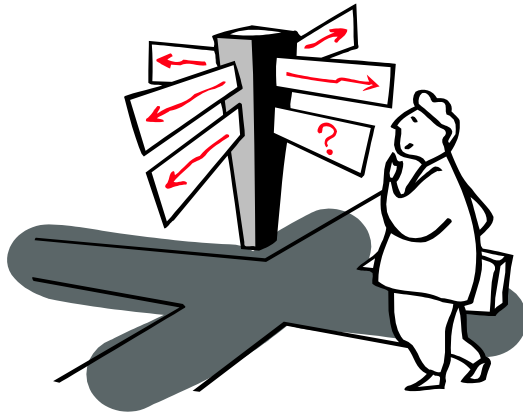
6. Setelah itu tiap-tiap kelompok diminta untuk memberikan pandangan mengenai maksud dari permainan yang telah.
7. Selanjutnya peserta diminta untuk melakukan perbandingan dari tiap-tiap pandangan yang dibuat masing-masing
8. Tiap-tiap peserta diminta untuk menyimpulkan dari setiap perbandingan yang telah dilakukan masing-masing
9. Tiap-tiap peserta diminta untuk meberikan alasan dari kesimpulan yang telah dibuat.
10. Dari kesimpulan yang dibuat, seluruh peserta diminta untuk membuat prinsip-prinsip mendasar apakah yang dapat diterapkan dalam permainan yang telah dilakukan.



## Menentukan Pilihan Disebuah Persimpangan

Dalam kehidupan ini manusia selalu dihadapkan pada banyak pilihan. Dimana manusia dituntut untuk dapat menentukan salah satu dari pilihan yang ada, mana yang terbaik untuk nya. Karena dalam posisi berada pada banyak pilihan ini diibaratkan manusia berada dan berdiri di sebuah persimpangan yang akan menuju pada setiap tujuan yang di inginkan.

Dan pada akhirnya manusia harus memutuskan untuk memilih jalan mana yang terbaik yang akan di pilih. Sehingga dengan keputusan yang di ambil tersebut akan dapat mengarahkan manusia tersebut pada tujuan yang tercepat. Dengan harapan pilihan tersebut tidak memiliki banyak halang rintang yang menghadang.



Gambar 3.6. Ilustrasi Menentukan pilihan di persimpangan

Proses menentukan pilihan disebut persimpangan adalah suatu proses dimana seseorang harus membuat sebuah pilihan diantara banyak pilihan yang sedang dihadapi.

Tentunya setiap manusia selalu menginginkan dari apa yang dipilih haruslah yang terbaik. Dengan kata lain manusia tersebut tidak salah dalam memutuskan untuk menentukan pilihannya.

Akan tetapi untuk dapat menentukan sebuah pilihan yang terbaik, tidaklah semudah manusia tersebut membalik telapak tangan. Karena segala sesuatunya harus di hitung dengan seksama, di pikirkan dengan masak-masak dan ditelaah secara teliti satu persatu diantara banyak pilihan yang ada.

Sering kali seseorang dalam membuat pilihan akan merasakan kebingungan sampai-sampai tidak ingin menentukan sebuah pilihan atau ingin memilih semuanya. Padahal mau nggak mau harus menentukan sebuah pilihan saja yang cocok atau pilihan yang terbaik bagi dirinya.

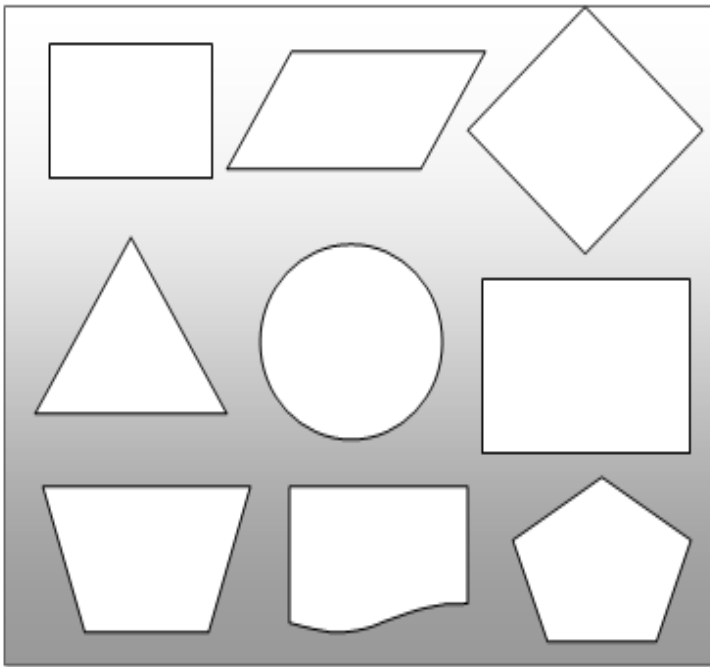
Ada 4 (empat) tahapan yang dapat dilakukan dalam menentukan sebuah pilihan diantara beberapa pilihan yakni :

1. Melihat semua pilihan yang ada. Artinya sebelum menentukan pilihan tidak boleh hanya memandangi pilihan yang disukai saja tanpa memperhatikan pilihan yang tidak disukai.

2. Membandingkan baik buruknya pilihan. Artinya setiap pilihan harus dibandingkan baik buruknya berdasarkan dari penglihatan yang telah dilakukan.
3. Menghitung untung ruginya. Artinya perbandingan itu harus dilihat
4. Memutuskan

Bentuk permainan yang diterapkan dalam pelatihan adalah permainan yang sering dikenal dengan nama "*Spider Web*" atau yang disebut juga dengan nama "Jaring Laba-laba".

Untuk dapat membuat "Jaring Laba-laba", dapat menggunakan tali rafia, dapat juga menggunakan kawat atau dapat juga menggunakan kain kain yang dibentuk menyerupai jaring laba-laba dengan bentuk dan ukuran yang berbeda-beda. Ukuran lubang dibuat bervariasi dengan perkiraan tubuh manusia bisa masuk dan melewatinya. Bentuk lubang yang dibuat bisa berbentuk lingkaran, segitiga, jajaran genjang, persigi panjang, bujur sangkar, segi lima, dan bentuk-bentuk bidang dasar lainnya.



Gambar 3.7. Contoh bentuk spider web

Bentuk permainannya adalah sebagai berikut :

1. Tiap anggota kelompok diminta untuk menyeberang dari sisi depan ke belakang dengan melewati lubang yang telah disediakan.
2. Satu lubang hanya boleh dilewati satu orang saja.

3. Saat melewati lubang, tubuh tidak boleh menyentuh tali atau kain sedikitpun. Karena disini memberi gambaran, kalau menyentuh jaring maka akan lengket dan menjadi mangsa dari laba-laba.
4. Apabila salah satu anggota kelompok menyentuh saat menyebrang maka seluruh proses yang telah dilakukan dianggap gagal.
5. Dalam permainan ini untuk memilih lubang yang dilewati anggota kelompoknya, seluruh kelompok harus benar-benar melihat, mengukur, dan membandingkan anggota kelompok yang mana yang bisa melewati tiap-tiap lubang tersebut. Sehingga kelompok harus dapat benar-benar menghitung antara besarnya lubang dengan ukuran tubuh anggota kelompok yang akan diminta melewatinya.
6. Yang perlu diperhatikan dalam permainan ini adalah bagaimana kelompok tersebut menentukan pilihan mengenai lubang mana yang perlu dilewati terlebih dahulu.
7. Salah satu kelompok pasti ada yang berpikir bahwa lewat yang mudah dulu baru yang sulit. Ada juga yang memilih untuk menyelesaikan yang sulit dulu baru yang mudah. Dan ada juga yang mengambil jalan kompromi, artinya menyelesaikan dengan jalan bervariasi.

Inti dari permainan ini adalah bagaimana peserta dapat berlatih untuk menentukan sebuah pilihan yang tepat untuk pribadi dan kelompoknya. Karena masing-masing harus dapat melihat tiap-tiap objek pilihan yang tersedia, mengukur dan membandingkan antara objek pilihan dengan ukuran tubuh masing-masing.

Karena kalau diamati lebih mendalam, dapat dilihat bahwa objek-objek tersebut tersusun dari bawah keatas. Sehingga kalau peserta berpikir menyelesaikan yang mudah dulu baru yang sulit, maka peserta pasti memilih untuk melewati yang bawah dulu baru yang atasnya.

Kalau berpikir menyelesaikan yang sulit dulu baru yang mudah, maka peserta pasti akan memilih untuk melewati yang atas dulu baru yang bawah. Dan kalau berpikir menyelesaikannya dengan jalan kompromi, pasti akan menentukan pilihan secara bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang dibutuhkan saat itu.

Misalnya memilih yang bawah dulu satu untuk membantu teman berikutnya, lalu memilih yang tengah karena kesulitannya tidak besar, lalu memilih yang atas. Setelah itu baru memilih dari atas kebawah.

Selain itu juga peserta diharapkan dapat berhitung mengenai segala bentuk konsekuensi yang ditimbulkan dan peserta juga dapat berpikir bagaiman cara untuk mewujudkan pilihan-pilihan yang ada menjadi sebuah keputusan yang tepat bagi diri pribadi dan kelompoknya. Sesungguhnya dalam permainan ini peserta juga dilatih untuk

menyelesaikan suatu permasalahan dengan mengatur strategi yang bagus dalam penyelesaiannya.

Hal lain yang dapat diambil dari permainan ini adalah kehati-hatian dan ketelitian dalam menentukan pilihan dalam mencapai suatu tujuan. Dan juga dapat membantu membangun kerjasama yang kuat dalam tim.



Gambar 3.8 contoh permainan spider web

# **BAB IV**

## **MEMBANGUN KEPUTUSAN DIRI**

### **Gambaran Umum**

Hal berikutnya yang harus dilakukan setelah seseorang telah membuat sebuah pilihan yang terbaik bagi dirinya adalah membangun/membuat keputusan diri. Dimana Dalam membangun sebuah keputusan dibutuhkan komitmen yang sangat kuat agar dapat dipegang dan dijalankan dengan baik pula.

Karena keputusan yang telah dibuat tidak dapat ditarik atau tidak dapat diulang kembali sebagaimana seperti proses diawal. Yang ada hanya menjalani kembali proses dari awal dengan tetap membuang waktu yang telah dijalani. Artinya setiap keputusan yang diambil berjalan seiring dengan proses perjalanan waktu yang mengikuti proses tersebut.

Dalam membangun keputusan diri juga dibutuhkan beberapa proses yang harus dijalani. Karena di tiap tahapan proses akan membantu memantapkan setiap individu dalam mengambil keputusan yang tepat menurut dirinya.

Selain itu juga akan dapat membantu setiap individu dalam memegang komitmen dari keputusan yang telah diambil dengan segala



konsekuensinya. Serta menjaga agar tetap dapat mengimplementasikannya walaupun akan terasa berat.

Yang dimaksud dengan konsekuensi disini adalah segala bentuk dampak yang ditimbulkan dari keputusan yang telah diambil. Sebagai contoh sederhana adalah, misalkan kita berada dalam acara pesta yang menyediakan banyak menu makanan yang terlihat enak dan menggugah selera. Apabila kita memutuskan untuk mengikuti keinginan selera makan kita untuk memakan semuanya satu persatu, maka kita harus siap merasakan dampak bahwa perut kita akan terasa kekenyangan dan membuat gerakan tubuh kita menjadi tidak nyaman.

Dampak yang dirasakan dalam sebuah keputusan memang terkadang tidak langsung dapat dirasakan. Sering kali dampak yang dirasakan terjadi setelah sekian kali proses yang terjadi dalam hitungan waktu yang bervariasi. Ada yang relatif cepat dan ada juga yang relatif lambat.

Membuat keputusan tidaklah mudah, karena pada akhirnya seperti seorang manusia yang meludah yang tak mungkin dijilat kembali karena akan terasa sangat menjijikan apabila dijilat kembali. Artinya sekali membuat keputusan maka keputusan itu tak bisa dianulir atau dicabut. Tetapi yang bisa dilakukan adalah mengevaluasi dan membuat keputusan ulang.

Agar dalam membangun keputusan diri tidak mengalami kesulitan, maka ada tiga hal yang perlu diketahui dan dimiliki, yakni :

1. Adanya kemauan dari dalam hati yang menjadi pendorong untuk terbangunnya sebuah keputusan
2. Adanya kemantapan niat dalam hati yang menjadi penggerak untuk melaksanakan keputusan yang telah terjadi
3. Adanya implementasi perilaku yang diwujudkan dalam usaha untuk mencapai sebuah keputusan yang terbaik

Tiga hal yang tertera diatas kelihatannya memang sepele, akan tetapi apabila dijalankan tidak semudah yang dibayangkan, karena terdapat banyak faktor yang berpengaruh didalamnya. Sehingga untuk bisa menjalankannya dibutuhkan proses yang harus dipelajari dengan tingkat kesulitan yang berbeda.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sulitnya proses pembelajaran yang dilakukan adalah faktor kebiasaan dan suasana yang terdapat dalam individu maupun yang terdapat dalam lingkungan.

## Membangun Kemauan Diri

Membangun kemauan dalam diri sendiri sebenarnya tidaklah susah selama setiap individu sudah mengenal pribadinya dengan baik. Karena dengan mengenal pribadinya, seseorang dapat mengukur nilai kepentingan yang dimilikinya.

Dengan memiliki kepentingan maka dorongan untuk mencapai/mendapatkan kepentingan itu akan semakin kuat. Dari dorongan itulah maka kemauan seseorang akan terbangun dengan baik.

Kemauan dalam diri manusia dapat diukur dari seberapa besar nilai usaha yang telah dilakukan oleh seorang manusia dalam berproses untuk mencapi sesuatu yang diharapkan. Usaha yang dilakukan dapat diukur dari perilaku yang ditunjukkan dalam menjalani proses yang sedang terjadi.

Terkadang kemauan dalam diri manusia disebut juga dengan tekad. Tekad dalam diri manusia dapat dilihat dari semangat yang ada dalam diri manusia itu. Sehingga kemauan yang kuat itu sering kali ditunjukkan dengan adanya semangat yang kuat dan pantang untuk menyerah sebelum mencapai apa yang diharapkan.

Sekarang yang perlu dipikirkan adalah, apa hubungan antara kemauan dan membuat sebuah keputusan ? hubungannya disini akan sangat erat sekali, karena keputusan akan dapat dengan mudah dibuat karena manusia memiliki kemauan yang kuat.

Mengapa demikian ? hal ini terjadi karena disaat seseorang memiliki kemauan yang kuat, maka dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai apa yang diharapkan akan sangat kuat pula. Sehingga dia akan selalu berpikir untuk mencari cara pencapaian dan akan melaksanakan cara yang telah didapatkannya.

Hal inilah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang mudah dilakukan. Artinya ketika cara didapatkan langsung akan diputuskan untuk dilaksanakan, pelaksanaan gagal akan berpikir untuk mencari cara lainnya.

Dan selanjutnya akan diputuskan lagi untuk dilaksanakan kembali. Begitulah yang dilakukan dan tidak akan berhenti sampai dicapai keberhasilan dari apa yang diharapkan.

Permainan yang diterapkan dalam pelatihan ini adalah permainan yang sering disebut dengan “titian tali”. Dengan bentuk pelatihannya sebagai berikut :

1. Peserta diminta untuk melewati seutas tambang yang diikatkan di pohon dengan panjang  $\pm 10$  meter
2. Saat melewati tambang peserta hanya dibantu dengan seutas tali yang lain yang diikatkan pada pohon yang sama tapi diikatkan dengan ketinggian jarak antara tambang yang dilewati diatas kepala manusia  $\pm 40$  cm. Seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah.

3. Dalam melewati tambang tiap peserta diukur waktu tempuhnya yang akan diakumulasikan menjadi waktu kelompok.
4. Bagi kelompok yang memiliki waktu tercepat akan diberikan hadiah.
5. Saat diminta ada kemungkinan besar ada anggota kelompok yang merasa tidak bisa melewati itu karena merasa takut dan sebagainya. Akan tetapi yang harus dibangun adalah anggota kelompok yang lain harus memberikan pandangan bahwa kalau orang lain bisa semua pasti bisa.
6. Karena yang perlu ditanamkan dalam mindset adalah bukan untuk pribadi, namun demi tim dalam kelompok.
7. Dan dalam kelompok harus memberikan gambaran tentangantisipasi yang akan dilakukan apabila ada anggota kelompoknya yang akan terjatuh atau bahkan terjatuh.
8. Dalam permainan ini apabila ada salah satu dari anggota kelompok yang terjatuh maka harus mengulang kembali sampai berhasil. Hal ini dilakukan karena dengan melakukan perulangan sampai berhasil akan membangun tekad dan kemauan para peserta untuk melakukan segala sesuatu sampai berhasil.



Gambar 4.1. contoh pelatihan permainan titian tali

## **Membangun Kemantapan Hati**

Dalam pribadi setiap manusia pasti memiliki keragu-raguan dalam menentukan sebuah keputusan atau menetapkan sebuah sikap. Karena keragu-raguan itu memang merupakan ujian yang diberikan oleh Tuhan kepada umat manusia. Karena keragu-raguan inilah manusia sering tidak memiliki kemantapan dalam menentukan sebuah keputusan atau sebuah sikap.

Ketidak-mantapan seseorang terjadi karena ketidak-siapan manusia tersebut dalam menerima resiko atau dampak yang ditimbulkan dari keputusan yang akan diambil. Oleh karena itu dalam proses membangun kemantapan hati, hal yang perlu dibangun adalah bagaimana manusia belajar menerima sebuah realitas hidup yang telah dan sedang dialami.

Pada prinsipnya, realitas hidup merupakan hukum alam yang pasti dialami oleh manusia. Hukum alam sering kali disebut juga dengan hukum kepastian. Artinya seluruh hukum sebab-akibat yang terjadi dalam dunia ini pasti terjadi. Akan tetapi untuk masalah terjadinya hanya terkait dengan waktu.

Artinya akibat yang disebabkan oleh perilaku yang dijalani manusia, tidak dapat dipastikan kapan akan terjadi. Yang ada hanya sebuah prediksi yang diperoleh dari ilmu hitung yang telah dipelajari oleh manusia itu sendiri.

Yang perlu diperhatikan dalam membangun kemantapan hati adalah “ jangan memutuskan sesuatu disaat marah “. Karena kalau membuat keputusan disaat marah akan memperoleh hasil yang tidak objektif dan cenderung emosional.

Sehingga proses kemantapan hati yang terbangun pun akan penuh dengan emosional. Dan kemungkinan tidak didasari dengan akal sehat yang akan mengakibatkan terjadinya penyesalan.

Untuk itu, dalam membangun kemantapan hati dibutuhkan situasi dan kondisi yang tenang. Yang dimaksud situasi dan kondisi disini adalah

lingkungan dan kejiwaan. Karena dua faktor tersebut sangat berperan penting dan berpengaruh terhadap proses membangun kemantapan hati, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Apalagi yang dibangun dalam pelatihan ini adalah keputusan yang terkait dengan diri tiap-tiap peserta. Dimana keputusan ini akan dipakai sebagai komitmen peserta pelatihan terhadap perusahaan.

Peralatan yang di butuhkan dalam permainan ini adalah kertas dan spidol. Bentuk permainannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta diminta untuk berkumpul dalam satu forum terbuka.
2. Pimpinan perusahaan diminta untuk menyampaikan evaluasi subjektif secara umum dan terbuka terhadap kekurangan yang terdapat dalam prilaku dan budaya peserta selama di perusahaan.
3. Setelah pimpinan perusahaan selesai menyampaikan hasil evaluasi, maka tiap-tiap kelompok diminta juga memberikan evaluasi subjektif terhadap budaya peserta di lingkungan perusahaan.
4. Setelah itu tiap-tiap kelompok diminta untuk memberikan masukan dan solusi yang terbaik untuk mengatasi kekurangan yang telah diketahui. Sehingga masing-masing peserta akan



tahu, sikap dan prilaku seperti apa yang di inginkan oleh perusahaan.

5. Setelah itu seluruh peserta pelatihan diminta untuk menentukan sikap dan prilaku seperti apa yang harus diterapkan dalam perusahaan nantinya.
6. Setelah itu tiap-tiap peserta diminta untuk mencari tempat di sekitar lokasi pelatihan yang mereka anggap dapat memberikan ketenangan dan kedamaian sesaat.
7. Pada tempat yang telah mereka tentukan masing-masing. Mereka diminta untuk menuliskan seluruh prilaku masing-masing yang dianggap “jelek” dan telah merugikan perusahaan dalam selembar kertas. Dan menuliskan prilaku masing-masing yang semestinya dilakukan untuk membangun perusahaan kedepan serta harapan-harapannya dalam satu lembar kertas yang lain.
8. Setelah semuanya telah selesai, peserta diminta untuk berkumpul kembali.
9. Setelah itu peserta diminta untuk membakar kertas yang berisi tulisan mengenai prilaku yang mereka anggap “jelek” dan telah merugikan perusahaan itu secara serempak sambil disuruh berteriak “MULAI SAAT INI AKU AKAN BERUBAH !!!!!”.

## **Penerjemahan Keputusan Diri Dalam Bentuk Prilaku**

Penerjemahan keputusan dalam prilaku adalah sebagai bentuk perwujudan dan pembuktian dari komitmen. Dimana kematapan hati yang telah membuahkan keputusan dalam sesi sebelumnya akan dapat teruji. Karena dalam penerjemahan ini akan dapat dilihat antara satunya kata dengan perbuatan. Artinya apabila komitmen telah dibangun maka harus ditunjukkan dengan tindakan yang nyata.

Kalau dalam istilah bahasa jawa adalah “ati karep, niat mantep, laku dadi” artinya adalah kalau hati sudah didorong dengan keinginan / kemauan yang kuat dan digerakkan oleh kemantapan niat dalam hati maka perwujudan dalam tindakan akan mencapai keberhasilan.

Jikalau mau mengambil pada prinsip keimanan, maka dalam mengambil keputusan itu harus diyakini dalam hati, di ikrarkan dalam bentuk lisan dan ditunjukkan dalam perbuatan. Sehingga tidak hanya di omongkan saja tapi juga dibuktikan dengan perbuatan yang nyata.

Memang, menerjemahkan keputusan dalam sebuah bentuk prilaku nyata sangat sulit. Karena dibutuhkan komitmen dan mental yang kuat, dan harus mampu menahan godaan dan ujian yang akan menerpa. Karena godaan dan ujian itulah yang akan menunjukkan bukti nyata akan keberhasilan kita dalam membangun komitmen dan keseriusan dalam membuat keputusan.

Godaan yang muncul itu dapat berasal dari faktor internal (faktor yang berasal dari dalam diri sendiri) dan faktor eksternal (faktor diluar pribadi namun memiliki hubungan dan saling berinteraksi secara kontinyu). Akan tetapi godaan paling besar adalah faktor internal. Diantaranya adalah rasa malas, rasa kecewa, rasa curiga kepada teman sekerja dan atasan, rasa sombong, rasa iri, dan rasa-rasa yang lainnya.

Yang termasuk dalam faktor eksternal adalah konflik antar pribadi, konflik dalam keluarga, komitmen pimpinan perusahaan, kondisi lingkungan perusahaan, dan lain sebagainya. Seringkali yang terjadi adalah disaat faktor eksternal mulai mempengaruhi, maka akan berdampak pula pada pengaruh faktor internal.

Dalam sesi ini akan dilakukan perbandingan antara data tiap-tiap peserta yang telah didapat saat pra pelatihan dengan data tiap-tiap peserta yang dimiliki oleh observer saat pelaksanaan pelatihan. Sehingga bentuk permainannya akan dapat lebih mengena dan tepat sasaran untuk menguji apakah komitmen dari peserta telah terbangun atau belum.

Sebagai contoh, misalkan menurut data pada saat pra pelatihan mengatakan bahwa ada sebagian peserta dalam lingkungan perusahaan biasanya lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga sering kali terlambat datang saat masuk kantor. Peserta tersebut adalah si A, si B, si C, si D, dan seterusnya). Sedangkan menurut observer data yang dilihat selama pelaksanaan pelatihan berlangsung nama-nama yang telah disebut tadi

memang sering terlambat saat mengikuti sesi, pasif dalam aktifitas kelompok dan training. Maka permainannya adalah dalam bentuk pemberian tugas dengan sistem penyelesaian yang di beri batas waktu yang terukur. Artinya nama-nama yang telah terekam dalam data akan dilihat secara spesifik apakah ada perubahan atau tidak.

Indikasi keberhasilannya adalah, apabila nama-nama yang terekam dalam data dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan perintah, maka untuk saat ini tim pelatih dapat menilai ada komitmen dari peserta yang terekam untuk melakukan perubahan dan telah dapat menterjemahkan keputusan untuk merubah prilakunya dalam implementasi nyata.

Apabila masih ada yang belum bisa berubah maka peserta yang telah terekam namanya harus dilihat kembali terhadap apa yang telah dibuat saat pelaksanaan pelatihan pada sesi – sesi sebelumnya. Artinya dicoba dibanding kembali antara catatan-catatan yang telah dibuat peserta, data saat pra pelatihan dan data dari observer selama pelatihan berlangsung.

Setelah dibandingkan maka dicoba dianalisa kembali adakah prinsip-prinsip yang bertentangan, sehingga harus dilakukan diskusi khusus untuk mendapatkan titik temu.

Yang dimaksud dengan diskusi khusus adalah pembicaraan yang dilakukan antara tim pelatih (tim observer), pimpinan perusahaan dan dengan peserta yang dianggap bermasalah.

Dalam diskusi yang dilaksanakan harus dilakukan pembicaraan dari hati ke hati secara mendalam. Harus dilaksanakan saling terbukti dengan melakukan saling koreksi satu sama lainnya.

Sehingga diskusi yang dilakukan bersifat tertutup tidak bersama dengan peserta lainnya. Yang paling berperan dalam diskusi ini adalah tim observer karena tim observerlah yang dapat mengetahui kondisi psikologi peserta selama pelatihan berlangsung.

Diskusi khusus yang dijalankan ini harus sampai tuntas. Artinya harus dilaksanakan sampai dengan menemukan satu titik solusi yang terbaik. Tidak boleh setengah-setengah dan dibuat mengambang agar tidak akan ada masalah lagi setelah diskusi selesai dilaksanakan.

Pada kasus ini sebagai contoh yang pernah terjadi adalah, misalkan ada seorang peserta yang memiliki prinsip tidak bisa bekerja dengan seorang wanita. Maka wajar saja yang terjadi apabila disaat dia di jadikan satu tim dengan seorang wanita, maka dia performa pekerjaannya akan nampak sangat tidak bagus karena bertentangan dengan prinsip yang dia yakini.

Untuk itu dalam pelatihan ini permasalahan yang terjadi seperti yang diceritakan diatas harus dapat diketahui dan diketemukan untuk dicarikan solusinya dan untuk diberikan pemahaman.

Pada sesi ini, untuk bentuk permainannya harus didiskusikan dengan pimpinan perusahaan secara langsung. Karena bentuk permainannya adalah kondisi nyata yang ada dilingkungan perusahaan yang akan dibawah dalam kondisi lingkungan pelatihan. Karena untuk lebih dapat membuktikan keberhasilannya dalam sesi ini harus diberlakukan pola reward and punishment.



Gambar 4.2. konsekuensi sebuah pilihan apapun kondisinya



Gambar 4.3. Dibutuhkan mental yang kuat untuk mencapai tujuan



Gambar 4.4. Meringankan beban sejenak untuk mencapai tujuan

# **BAB V**

## **RELAKSASI**

### **DAN REFLEKSI**

#### **Relaksasi**

Relaksasi merupakan suatu proses terakhir dimana seluruh peserta pelatihan harus kembali dalam kehidupan normal seperti biasa. Dimana apabila terjadi kesalah pahaman diantara peserta selama pelatihan dapat dinormalkan kembali. Karena untuk menjadikan pelatihan yang dijalankan dapat berhasil maksimal, maka seluruh ketegangan yang terjadi harus dikendorkan kembali.

Relaksasi dilakukan agar peserta merasakan kenyamanan setelah pelatihan yang telah dijalankan. Sehingga pada saat pulang dan kembali bekerja esok hari dapat merasakan kesegaran dan perubahan yang terjadi dalam suasana kehidupan pribadi dan suasana kehidupan di lingkungan kerja. Dan diharapkan dapat merefresh kembali sistem kerja yang telah ada.





Gambar 5.1. Relaksasi dalam proses



Gambar 5.2. Contoh relaksasi dalam pelatihan

Contoh proses relaksasi sederhana yang dapat dilakukan adalah seluruh peserta di minta untuk melingkar atau diminta untuk berbaris dari depan kebelakang dengan posisi membelakangi peserta lainnya. Setelah itu peserta diminta untuk menempelkan tangannya dipundak temannya. Baru seluruh peserta diminta untuk saling memijat pundak teman yang ada dihadapannya. Dalam proses pemijatan durasi waktunya tidak perlu lama, cukup lima menit saja, dan setelah lima menit pertama selesai maka diminta untuk berbalik arah untuk melakukan hal yang sama. Yang penting dalam proses relaksasi ini peserta bisa tersenyum dan tertawa bahagia.

Setelah proses relaksasi dirasakan cukup maka tahapan selanjutnya adalah melakukan refleksi terhadap selouruh proses pelatihan yang telah dijalankan selama kurang lebih 24 jam. Dalam proses refleksi tersebut ada tiga hal yang perlu ditekankankan, yakni :

1. Peserta diminta untuk merenungkan kondisi perusahaan sebelum pelatihan
2. Peserta diminta untuk menetapkan kondisi apa yang seharusnya terjadi pada perusahaan dimasa sekarang
3. Peserta diminta untuk membuat bayangan yang menggambarkan kondisi perusahaan yang seharusnya terjadi dimasa yang akan datang

Dengan melakukan penekanan pada tiga hal tersebut diharapkan akan dapat membawa perubahan yang signifikan dari peserta terhadap kondisi perubahan perusahaan dimasa yang akan datang. Harapannya adalah perusahaan akan dapat berkembang dan semakin maju karena ditunjang dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan.

Dalam sesi refleksi ini seluruh peserta diminta untuk duduk secara melingkar dengan jarak masing-masing setengah lencang kanan. Setelah itu semua diminta untuk berbaring untuk melakukan relaksasi sejenak. Dalam relaksasi ini harus dilakukan dengan serius, agar kepenatan yang dirasakan dapat benar-benar hilang.

Saat relaksasi dilakukan salah seorang tim pelatih akan memandu sesi ini untuk memberikan sugesti kepada seluruh peserta. Inti dari sugesti itu adalah sebagai berikut:

“Anda-anda semua dipersilahkan untuk merebahkan tubuh masing-masing sambil memejamkan mata, rasakan dalam diri anda saat ini suatu kondisi yang sangat relax dan membahagiakan, dalam diri anda saat ini mengalir begitu banyak energi positif yang akan membawa anda pada kebahagiaan hidup yang luar biasa. Kebahagiaan itu tercipta karena rasa syukur anda yang begitu dalam terhadap karunia kebaikan Tuhan yang telah diberikan kepada anda tanpa henti. Sehingga saat ini dalam hidup anda penuh dengan segala kebaikan-kebaikan hidup yang tak akan pernah anda lupakan dan tak akan pernah anda tinggalkan.

Dalam kebaikan itu, anda merasakan juga rasa kebahagiaan yang terpancar dari orang-orang yang anda cintai dan kasihi, orang-orang yang berada disekeliling anda, yakni keluarga anda, sahabat-sahabat anda, dan teman-teman anda. Semua berharap akan kebaikan-kebaikan yang ada dalam diri anda, sehingga kebahagiaan itu akan terus dapat terpancarkan dan mereka rasakan.

Saat ini anda begitu menikmati betul semua kebahagiaan yang terpancar dari setiap kebaikan yang telah anda lakukan. Dan anda sungguh berharap, kebahagiaan yang telah anda rasakan yang juga dirasakan oleh orang-orang yang anda cintai, yang anda kasihi dan orang disekeliling anda sirna begitu saja, hanya karena kesalahan yang selalu anda ulang-ulang tanpa anda mau merubahnya”.

Setelah ungkapan itu selesai diungkapkan oleh tim pelatih maka langsung dilanjutkan oleh pimpinan perusahaan. Pada sesi renungan masa lalu.

## Renungan Masa Lalu

Dalam refleksi renungan masa lalu ini, peserta diajak untuk mencoba membayangkan kembali berbagai hal yang telah dijalani, terutama kondisi-kondisi dari kesalahan yang telah diperbuat sebelum pelaksanaan pelatihan. Ungkapannya adalah sebagai berikut :

“Cobalah kita bayangkan bersama bagaimana keadaan kita sebelum berada disini, untk

menjaga kebahagiaan kita dan orang-orang tercinta yang berada disekitar kita, apakah kita sudah berbuat yang terbaik untuk mereka ? kita bekerja disebuah perusahaan, dimana tempat kita untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan hidup guna untuk mencapai dan mempertahankan sebahagian dari kebahagiaan yang kita miliki.

Apakah kita sudah menjaga, mempertahankan dan memelihara perusahaan tersebut dengan memberikan kontribusi yang baik dengan menunjukkan prilaku kita yang baik pula ? yang bisa membawa kita pada perbaikan kualitas hidup kita ? ataukah kita telah merusak perusahaan tersebut dengan prilaku yang dapat merugikan perusahaan tersebut ?

Saat ini mari kita mencoba membuka lembar catatan masa lalu kita satu persatu. Karena kita yakin tiada yang tahu terhadap apa yang telah kita perbuat, kecuali diri kita sendiri dan Tuhan Yang Maha Mengetahui segala-galanya.

Kita harus menyadari, bahwa tiada manusia yang sempurna dimuka bumi ini. Sehingga selama ini kita pasti punya kesalahan yang kita sadari atau tidak kita sadari.

Mungkin kita sering tidak disiplin, datang kekantor sering terlambat, menyelesaikan tugas kantor tidak pada waktunya. Mungkin kita sering berbuat malas, tidak pengerjakan tugas dengan berbagai alasan. Mungkin juga kita sering berbuat tidak jujur, suka mencuri waktu kerja dengan menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang seharusnya dilakukan diluar pekerjaan, suka

membohongi teman, terbiasa memberikan laporan palsu pada atasan karena ingin selalu dipuji.

Atau mungkin juga kita selalu terjebak pada persaingan yang tidak sehat dalam lingkungan pekerjaan kita, kita terbiasa menjatuhkan teman sekerja, tidak mau mengingatkan dan memperbaiki kesalahan teman, saling menusuk dari belakang, tidak mau bekerja secara kelompok.

Kita harus tahu dan sadar bahwa setiap perilaku yang salah dari apa yang telah kita perbuat akan dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan. Bahkan bisa menghancurkan diri sendiri dan perusahaan pula. Sehingga dari kesalahan-kesalahan tersebut akan dapat mengakibatkan hilangnya kebahagiaan kita dan orang-orang tercinta yang ada disekitar kita.

Oleh karena itu sudah saatnya kita harus berjanji untuk tidak mengulangi lagi perbuatan yang salah dan merugikan tersebut dimasa yang akan datang.”

Setelah ungkapan itu selesai diungkapkan oleh pimpinan perusahaan maka langsung dilanjutkan oleh tim pelatih kembali. Pada sesi renungan masa sekarang.

## **Penetapan Masa Sekarang**

Dalam refleksi penetapan masa sekarang sekarang ini peserta diajak untuk membuat komitmen dalam diri peserta masing-masing untuk

dapat melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

Dan contoh ungkapan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

“Saat ini, kami telah menjalani pelatihan bersama dalam upaya untuk merubah prilaku dari kami yang kurang baik dan dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan. Pelatihan ini kami jalankan sebagai wujud dari kami untuk menginginkan adanya perubahan dari dalam diri kami.

Kami mencoba berlatih mulai dari mengenal kembali pribadi kami dan pribadi orang – orang disekitar kami, serta mencoba mengenal kembali lingkungan dimana tempat kami bernaung untuk berkarya dan mencari nafkah.

Setelah kami dapat mengenal pribadi kami dengan baik, mengenal pribadi yang ada disekitar kami dan mengenal lingkungan kami. Maka kami mencoba untuk dapat membentuk pribadi kami menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Dengan bersusah payah kami berusaha untuk menemukan sebuah pandangan dalam kehidupan kami. Kami menyadari bahwa dalam kehidupan ini Tuhan telah memberikan pilihan kepada hamba – hamba Nya dengan segala bentuk konsekuensi yang ditimbulkan dari pilihan tersebut. Dan dalam pilihan kami tersebut, kami selalu menginginkan segala hal yang terbaik bagi kami. Pilihan yang dapat memberikan kebaikan bagi kami sehingga dapat menimbulkan rasa kebahagiaan bagi kami dan orang - orang yang

tercinta dari kami serta orang – orang yang berada disekitar kami. Yang pada akhirnya pilihan tersebut dapat kami tentukan juga.

Setelah pilihan tersebut telah kami tentukan, maka kami mencoba untuk lebih meyakinkan pada diri kami bahwasannya pilihan yang telah kami pilih adalah tepat bagi kami. Sehingga kami bisa memutuskan bahwasannya pilihan tersebut layak dan patut untuk diperjuangkan dan dipertahankan.

Untuk bisa melakukan itu semua, kami telah mencoba membangun kemauan dalam diri kami dengan tetap berkata tiada yang tidak mungkin di dunia ini. Kemauan itu sebagai wujud dari dorongan awal untuk menyatakan bahwasannya kami akan berubah menjadi lebih baik.

Dari kemauan kuat yang telah kami dapatkan, kami telah mencoba untuk lebih memantapkan hati kami untuk lebih dapat meyakinkan pada diri kami bahwa apa yang telah kami pilih adalah hal yang benar – benar tepat untuk dilakukan. Artinya apapun yang telah saya putuskan saya siap untuk menerima dan menghadapi segala konsekuensi logis yang ditimbulkan dari keputusan telah yang saya ambil. Karena segala sesuatunya telah saya pikirkan dan pertimbangkan dengan masak – masak.

Sehingga dengan kemantapan hati tersebut kami siap untuk menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Ibaratnya saya telah bernadzar, maka saya punya keyakinan penuh untuk dapat mewujudkan segala hal yang telah saya putuskan dalam kehidupan nyata sehari-hari.



Dan mulai saat ini dan selanjutnya saya akan menjadi pribadi baru yang terbentuk karena adanya evolusi yang saat ini telah terjadi dalam diri kami.

Dan kami berharap semoga Tuhan selalu meridloi kami dan tetap memberikan petunjuk bagi kami, untuk tetap menjadi pribadi yang selalu menjaga dan meningkatkan segala kebaikan yang akan dapat membawa kami pada kebahagiaan kami, kebahagiaan orang-orang yang kami cintai dan kasih, serta orang-orang yang ada disekitar kami.”

Setelah ungkapan itu selesai diungkapkan oleh tim pelatih maka langsung dilanjutkan pada sesi renungan masa depan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan kembali.

## **Bayangan Masa Depan**

Dalam refleksi penetapan masa depan ini peserta diajak untuk membangun dorongan dalam diri peserta masing-masing untuk dapat melaksanakan segala bentuk komitmen guna menunjang keberhasilan dari visi dan misi perusahaan dimasa akan datang.

Sehingga apabila visi dan misi perusahaan dapat tercapai maka perusahaan akan menjadi lebih maju dan berkembang. Dan dengan kemajuan dan perkembangan yang terjadi pada perusahaan akan dapat memajukan dan meningkatkan kualitas hidup dari seluruh komponen yang ada didalamnya.

Untuk itu dalam refleksi bayangan masa depan ini akan banyak membangun harapan – harapan positif yang diyakini akan dapat terwujud dengan baik. Sebagaimana agama mengajarkan bahwa “Tuhan tidak akan merubah nasib suatu kaum sampai kaum itu merubah nasibnya sendiri”.

Dan contoh ungkapannya adalah sebagai berikut :

“Kita telah berkomitmen untuk berubah menjadi lebih baik, kita telah berkomitmen untuk tidak mengulang kesalahan yang telah kita perbuat dimasa lalu. Sehingga dimasa yang akan datang kita akan dapat berbuat menjadi seorang pribadi yang unggul, tangguh, berwibawa, punya komitmen tinggi, punya integritas dan kapabilitas dibawah panji-panji kebesaran perusahaan yang akan selalu berkibar sepanjang masa.

Kita akan mengawal setiap langkah perusahaan yang akan membawa kita semua pada keberhasilan, melalui visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kita merasa yakin bahwa apabila perusahaan menjadi maju, maka kita juga pasti akan maju. Perusahaan menjadi berkembang, maka kita juga akan berkembang. Perusahaan semakin untung maka, kita juga akan semakin makmur.

Dengan segala bentuk kebaikan yang saat ini kita dapatkan dan dengan segala keyakinan yang kita bangun maka kita berkomitmen untuk tetap mempertahankan segala bentuk kebaikan yang ada dan akan menghancurkan segala bentuk kejelekan yang telah terjadi.

Saatnya untuk berubah, dengan segala ketenangan yang kita rasakan saat ini, maka yakinkan dalam diri kita sekarang bahwa esok hari kita akan berubah. Menjadi lebih maju, lebih disiplin, lebih berkomitmen, lebih bertanggung jawab, lebih jujur, lebih mampu meningkatkan kemampuan kerja dan lebih dapat dipercaya oleh keluarga, sesama teman dan oleh atasan kita.

Semoga Tuhan selalu bersama kita, membimbing kita, dan mengabulkan setiap harapan – harapan kita dengan segala bentuk kebaikan yang telah kita miliki saat ini. Amin ya Robbal ‘alamin”.

Setelah ungkapan itu selesai disampaikan maka sejenak kita biarkan peserta sampai mereka akan membangunkan dirinya sendiri. Artinya apabila peserta sampai terlelap dalam tidur saat dilakukan relaksasi dan refleksi maka harus dibiarkan saja sampai dengan saatnya mereka terbangun dengan sendirinya.

## Penutup

Setelah semua rangkaian acara pelatihan telah dilaksanakan, maka pimpinan perusahaan dapat menutup acara pelatihan tersebut dengan memberikan penegasan kembali terhadap segala bentuk komitmen yang telah terbangun selama pelatihan.

Tak lupa pula harus disampaikan segala bentuk konsekuensi dari komitmen yang telah dibuat, yang akan diberikan kepada karyawan

sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang telah dibangun bersama. Baik dalam bentuk reward maupun punishment.

Selain itu juga perlu diperhatikan mengenai perubahan pola kerja dalam perusahaan. seperti penggunaan prinsip **disiplin, fokus , action dan evaluation**. Dan hasil akhirnya seluruh peserta dan pimpinan perusahaan diminta untuk membuat motto bersama yang dapat dijadikan penyemangat bekerja kembali dikantor. Dimana motto itu harus menggambarkan etos kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

## **Sekilas Tentang Buku**

Buku **24 Jam merubah prilaku dengan OUTBOND TRAINING** ini mencoba membagi pengalaman tentang keberhasilan dalam pelatihan yang pernah penulis jalankan. Saat itu ada sebuah perusahaan yang hampir bangkrut dan akan ditutup karena memiliki karyawan yang prilakunya kurang baik seperti kebiasaan memanipulasi nota-nota, tidak disiplin dan malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Setelah Tim kami memberikan pelatihan perubahan prilaku selama 1 x 24 jam dan didukung dengan perubahan gaya kepemimpinan maka perusahaan tersebut mengalami perubahan yang signifikan. Dan dalam satu tahun pasca pelatihan, omset perusahaan menjadi naik kembali 3-4 kali lipat. Sehingga perusahaan tidak jadi ditutup dan masih beroperasi sampai sekarang.

Buku ini cocok digunakan oleh para praktisi manajemen sumber daya manusai, divisi personalia perusahaan, dan siapa saja yang ingin melakukan perubahan prilaku terhadap lingkungan sekitarnya.

## **Tentang Penulis :**



Penulis adalah Dosen Fakultas Teknologi Informasi Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Praktisi Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Konsultan Manajemen Sumber Daya Manusia.