



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

**MODUL PERKULIAHAN**

# PENDIDIKAN KARAKTER

**Memahami Diri Sendiri**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tanggal dibuat : 23 Maret 2021

Tatap Muka

**01**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## ABSTRAK

Pendidikan karakter akhir-akhir ini semakin banyak diperbincangkan di tengah-tengah masyarakat Indonesia, terutama oleh kalangan akademisi. Sikap dan perilaku masyarakat dan bangsa Indonesia yang sekarang cenderung mengabaikan nilai-nilai luhur yang sudah lama dijunjung tinggi dan mengakar dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Nilai-nilai karakter mulia, seperti kejujuran, kesantunan, kebersamaan, dan religius, sedikit demi sedikit mulai tergerus oleh budaya asing.

## TUJUAN

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :  
menguasai kompetensi (materi) yang ditargetkan, juga dirancang dan dilakukan untuk menjadikan peserta didik mengenal, menyadari/peduli, dan menginternalisasi nilai-nilai dan menjadikannya perilaku.



# PEMBAHASAN

Kata karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti "tanda yang tergoreskan". Kemudian ada yang menyatakan bahwa kata karakter itu berarti goresan atau jalur bekas (seperti goresan bekas luka di tubuh/dikulit). Dianggaplah bahwa goresan pribadi itu paling sesuai mengartikan kata karakter yang dapat disamakan sebagai kata: *engrave*, *scrape* atau *scratch*. Berikut penjelasannya:

1. *Engrave* - *An active art of determining what builds our character - honesty, courage, and the like.* (Tergores secara dalam - seperti: kejujuran, keberanian)
2. *Scrape* - *Learning from the challenges that come our way (or those we create) and then proving what we learned by doing much better than before.* (Goresan yang ditinggal - Peninggalan masalah - Sesuatu kurang baik yang menjadi pembelajaran hidup, kemudian kita usahakan memperbaikinya)
3. *Scratch* - *The act of working our way back when we fall down and gaining strength of integrity from what we experience.* (Jalur bekas tingkah laku kurang baik yang mengakibatkan keterpurukan kemudian kita mendapat kekuatan balik penuh tanggung jawab)

Pengertian karakter dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia, karakter memiliki pengertian yang berasal dari kata Character yang berarti watak atau sifat. kata watak adalah sifat batin yang memengaruhi segenap pikiran, perilaku, budi pekerti, dan tabiat yang dimiliki manusia atau makhluk hidup lainnya. Lebih lengkap lagi karakter adalah nilai-nilai yang khas, baik watak, akhlak atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebijakan yang diyakini dan dipergunakan sebagai cara pandang, berfikir, bersikap, berucap dan bertindak laku dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut para ahli, pendidikan karakter yaitu :

1. Menurut Suryanto (2009) mendefinisikan karakter sebagai cara berfikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.

2. Menurut Thomas Lickona. Secara sederhana, Pendidikan karakter dapat di definisikan sebagai segala usaha yang dapat di lakukan untuk mempengaruhi karakter siswa. Pendidikan karakter menurut Lickona adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti.
3. Menurut Kertajaya. Pendidikan karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut adalah asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, serta merupakan “mesin” yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter ialah cara berfikir dan berperilaku serta segala usaha yang menjadi ciri khas tiap individu untuk bertindak, bersikap dan melakukan segala aktifitas kesehariannya.

Karakter merupakan segala yang baik, bahkan lebih dari itu. Karakter tidak hanya merupakan kata adjektif, kata karakter juga merupakan kata kerja aktif; karena menunjukkan perilaku kita, cara kita melakukan sesuatu, dan sebab-musabab kita melakukannya. Karakter juga menunjukkan bagaimana kita dapat menanggulangi permasalahan.

Pengembangan Karakter di Indonesia sudah lama menjadi perhatian dalam dunia pendidikan; namun tampaknya belum menghasilkan kemajuan yang dapat dinilai positif, bahkan ada yang mengatakan kita "masih kebingungan".

*Any given day, we should have more positive character choices and actions than negative ones.* Kalimat ini menjadi acuan pembahasan diskusi, karena memang demikian dalam kehidupan "berkarakter", sesungguhnya kita diberi pilihan tidak melanjutkan karakter negatif, tetapi seharusnya mengembangkan karakter positif.

Karakter merupakan kombinasi daya pikir dan tindakan masing-masing kita; melibatkan hati nurani dan kekuatan tubuh kita. Karakter adalah cara kita menghadapi cobaan, tetap tangguh "move-on", maju terus, bagaimana kita melindungi diri sendiri maupun siap melindungi hal-hal

lain. *How we respond and learn will determine the legacy of our character*. Namun, meskipun paragraf ini menambahkan bahwa karakter dapat terlihat dalam sikap fisik tubuh orang. Sesungguhnya masing-masing kita boleh memilih sendiri karakter macam apa yang ingin kita miliki. Seperti yang dikatakan ahli psikologi Albert Bandura, menyatakan bahwa anak itu akan meniru sekelilingnya, termasuk meniru bentuk tabiat, cara sopan santun orang-orang sekitarnya, dan ini menjadikan pembentukan karakter semasa anak. Sewaktu remaja harusnya kita sadar bahwa kita dapat memilih mulai membangun karakter "baik", mengikuti tabiat dan tingkah laku yang baik.

Jika menyadari bahwa sebagai manusia kita bukan yang sempurna, maka seyogyanya kita harus melatih diri memilih yang baik dan melepaskan yang tidak/kurang baik. Seharusnya remaja harus disadarkan memilih yang baik; hal ini dilakukan dengan memberi contoh, baik perilaku orang dewasa sekitarnya, juga melalui pendidikan di sekolah, termasuk membacakan dan memberikan bacaan kisah biografi atau pencapaian prestasi/penemuan-penemuan orang-orang berkarakter baik.

Dengan berjalannya waktu, karakter berproses. Jika kita dalam lingkungan positif lebih mudah proses karakter berkembang menuju yang lebih baik. Namun, karena hidup ini penuh ketidakpastian maka, suatu masa yang baik, positif dan indah, dapat berubah menjadi tidak baik, tidak menguntungkan, bergerak kearah "percobaan", menjadi kearah negatif. Dalam masa demikian diperlukan kekuatan bathin dan ketekunan dalam keyakinan agar tidak terimbas yang jelek. Memang ini merupakan risiko hidup, maka dari itu dalam pembentukan karakter sering nilai-nilai ajaran agama menjadi fundamental.

William Wiguna dalam bukunya *Lifetime Behaviors, Memahami Diri dan Sesama dengan Perspektif Perilaku*, dalam Bab 3 "Rajin atau Pintar" di halaman 95 menulis sebagai berikut: "*Non Scholae sed Vitae Discimus*: ...rajin adalah perilaku sangat ditekankan oleh pamong asrama. Setiap hari anak-anak dalam asrama harus bangun pagi, berdoa bersama, bekerja, belajar bermain pada jam yang telah ditetapkan, setiap hari, berbulan-bulan, bertahun-tahun. Kebiasaan ini disebut *formatio* yang berarti pembentukan. Dalam *formatio*, seorang anak dipandang sebagai kertas putih yang siap dibentuk oleh para *formatur*, yaitu para pendidik. Itu

semua dimulai dengan menerapkan kebiasaan baik yang dipraktikkan terus-menerus. Setiap anak dibimbing agar menginternalisasi kebiasaan-kebiasaan baru yang baik." Demikian ini memerlukan kerajinan, dan ketekunan. Pengembangan karakter haruslah dilakukan dengan penuh kerajinan, dan ketekunan, apabila tidak diperhatikan, dan orang terlena karena suksesnya, karakter yang baik biasanya meluntur. Tentu saja orang yang sudah menjadi terbiasa dan merasa nyaman berkelakuan baik, akan sulit tergoda meninggalkan kebiasaan/tabi'at yang baik. Orang yang terbiasa rajin akan merasa lebih nyaman agar tetap rajin. Rajin memeriksa diri dan tetap rajin mengulangi kebiasaan baik, itulah salah satu cara pengembangan karakter. Tindakan, kelakuan, tabiat kita menunjukkan karakter kita, ini perlu kita jaga agar baik setiap hari. Perilaku dan sopan santun kita, setiap hari menjadi cerminan karakter kita.

**Terdapat 7 (tujuh) acuan faktor-faktor untuk mengembangkan karakter (Faktor-faktor Karakter Baik), yaitu:**

1. Kerja keras dengan tujuan jelas. Dasar kegagalan usaha sering disebabkan oleh kemalasan, bahkan WilliamWiguna, penulis buku "*Life time Behaviors*" yang juga seorang trainer handal selalu menekankan bahwa nomor satu "jangan malas, orang bersekolah seharusnya bukan untuk menjadi orang pintar, tetapi agar menjadi orang rajin" dan benar kata-kata mutiara bahwa: "Rajin pangkal Pandai". Jadi dalam pengembangan karakter mutlak kita harus rajin mengamati dan meniru karakter yang baik, kerja keras memperbaiki karakter kita setiap saat. Apapun tanggung jawab seseorang, dia tetap harus bekerja. Bekerja dengan tujuan baik. Jika kita fokus pada tujuan kerja yang baik, kita seharusnya menggunakan karakter baik untuk mencapainya. *Work smart*: bekerja cerdas untuk berkreasi yang terbaik, menghadapi kesempatan/tantangan agar dapat bertahan dan semuanya dengan outcome terbaik.
2. Berempati mendengarkan dan menyimak untuk ikut memberikan usulan terbaik. Interaksi dengan empati; artinya libatkan diri dengan penuh perhatian dengan mendengarkan lebih cermat, bersabar mendengar alasan, maksud dan tujuan pembicaraan. Dengan teknik menyimak lebih tajam sering empati kita memberi jalan keluar lebih baik. Dalam bersosialisasi gunakan komunikasi berempati.

3. *The Power of Love* - Kekuatan Cinta Kasih. Dalam hubungan keluarga, persahabatan, hubungan kerja dan apapun hubungan dengan siapapun, harus dengan penuh kasih sayang.
4. Bersikap sederhana, bersikap merendah. Sederhana dalam kehadiran, sikap nonverbal, gerakan tubuh sederhana, sikap sederhana dalam bertutur kata (bukan perlahan dan seharusnya tetap tegas). Dengan bersikap sederhana, tidak sombong, karakter baik akan lebih muncul, dan berperan. Tunjukkan kesederhanaan, berikan penghargaan bagi orang lain.
5. Bersikap menyenangkan (*nice*), meski lingkungan kurang menyenangkan. Dengan melatih diri dimanapun dalam keadaan apapun bersikap menyenangkan, maka kita menguatkan karakter baik. Rajin melatih diri agar sadar untuk bersikap menyenangkan. Dengan sikap sederhana dan menyenangkan, karakter baik akan "keluar", terlihat dan dirasakan oleh sekeliling kita. Bersikap menyenangkan mirip dengan bersikap sederhana; bukan menjadi rendah diri, bukannya menyerah untuk dikuasai keadaan, namun bersikap menyenangkan akan meluluhkan suasana permusuhan, keadaan tidak menyenangkan. *Be nice when everything tempt you not to be nice.*
6. Bangkit kembali, belajar dari hari kemarin agar setiap hari lebih baik lagi. Karakter yang baik adalah karakter yang kuat, tangguh menghadapi "musibah" tidak mengeluh. Fokus pada apa sebaiknya yang dapat kita lakukan. Kokohkan pendirian yang baik, mungkin perlu merubah arah tujuan, namun tetapkan tujuan berfokus kepada perbaikan. Selalu bangkit kembali bagaimanapun peristiwa telah melanda kita, jadikan diri selalu lebih baik lagi.
7. Mempraktekkan karakter yang baik dengan saling menolong, menjadi berkah bagi orang lain. Konsep tolong-menolong, gotong-royong adalah konsep berkarakter baik. Jangan remehkan tugas atau orang lain: *no task is too small and no person is too ordinary or extraordinary to extend a hand and help.*

### **Karakter dan Kepribadian.**

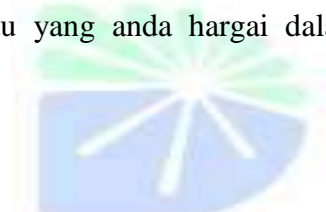
Kepribadian adalah hadiah dari Tuhan Sang Pencipta saat manusia dilahirkan dan setiap orang yang memiliki kepribadian pasti ada kelemahannya dan kelebihanannya di aspek kehidupan sosial dan masing-masing pribadi. Kepribadian manusia secara umum ada 4, yaitu :

1. Koleris : Tipe ini bercirikan pribadi yang suka kemandirian, tegas, berapi-api, suka tantangan, bos atas dirinya sendiri.
2. Sanguinis : Tipe ini bercirikan suka dengan hal praktis, happy dan ceria selalu, suka kejutan, suka sekali dengan kegiatan social dan bersenang-senang.
3. Phlegmatis : Tipe ini bercirikan suka bekerjasama, menghindari konflik, tidak suka perubahan mendadak, teman bicara yang enak, menyukai hal yang pasti.
4. Melankolis : Tipe ini bercirikan suka dengan hal detil, menyimpan kemarahan, Perfection, suka instruksi yang jelas, kegiatan rutin sangat disukai.

Pada saat setiap manusia belajar untuk mengatasi dan memperbaiki kelemahannya, serta memunculkan kebiasaan positif yang baru, inilah yang disebut dengan Karakter. Misalnya, seorang dengan kepribadian Sanguin yang sangat suka bercanda dan terkesan tidak serius, lalu sadar dan belajar sehingga mampu membawa dirinya untuk bersikap serius dalam situasi yang membutuhkan ketenangan dan perhatian fokus, itulah karakter.

Karakter tidak bisa diwariskan, karakter tidak bisa dibeli dan karakter tidak bisa ditukar. Karakter harus dibangun dan dikembangkan secara sadar hari demi hari dengan melalui suatu proses yang tidak instan. Karakter bukanlah sesuatu bawaan sejak lahir yang tidak dapat diubah lagi seperti sidik jari.

Banyak orang-orang dengan karakter buruk cenderung mempersalahkan keadaan mereka. mereka sering menyatakan bahwa cara mereka dibesarkan yang salah, kesulitan keuangan, perlakuan orang lain atau kondisi lainnya yang menjadikan mereka seperti sekarang ini. Memang benar bahwa dalam kehidupan, kita harus menghadapi banyak hal di luar kendali kita, namun karakter anda tidaklah demikian. Karakter anda selalu merupakan hasil pilihan anda. Ketahuilah bahwa anda mempunyai potensi untuk menjadi seorang pribadi yang berkarakter, upayakanlah itu. Karakter lebih dari apapun dan akan menjadikan anda seorang pribadi yang memiliki nilai tambah. Karakter akan melindungi segala sesuatu yang anda hargai dalam kehidupan ini.





Setiap orang bertanggung jawab atas karakternya. anda memiliki kontrol penuh atas karakter anda, artinya anda tidak dapat menyalahkan orang lain atas karakter anda yang buruk karena anda yang bertanggung jawab penuh. Mengembangkan karakter adalah tanggung jawab pribadi anda.

### **Fungsi Pendidikan Karakter.**

Fungsi pendidikan karakter adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk bakat serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan berbangsa. Secara lebih khusus dan terperinci, Kemendiknas menyebutkan bahwa pendidikan karakter mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pengembangan dan Pengembangan Potensi.

pendidikan karakter berfungsi membentuk dan mengembangkan potensi manusia atau warga negara Indonesia agar berikir baik, berhati baik dan berperilaku sesuai dengan falsafah hidup Pancasila.

2. Perbaikan dan Penguatan.

Pendidikan karakter berfungsi untuk memperbaiki karakter manusia dan warga negara Indonesia yang bersifat negative dan membentuk peran keluarga, satuan pendidikan masyarakat dan pemerintah untuk ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam pengembangan potensi manusia atau warga negara menuju bangsa yang berkarakter, maju, mandiri, dan sejahtera.

3. Penyaringan.

Pendidikan karakter bangsa berfungsi memilah nilai-nilai budaya bangsa sendiri dan menyaring budaya bangsa lain yang positif untuk menjadi karakter manusia dan warga negara Indonesia agar lebih bermanfaat.

Dengan kata lain ialah fungsi pendidikan karakter yaitu untuk mengembangkan potensi dasar seorang anak agar berhati baik, berperilaku baik, serta berfikiran yang baik. Dengan fungsi besarnya untuk memperkuat serta membangun perilaku anak bangsa yang multikultur. Selain itu pendidikan karakter juga berfungsi meningkatkan peradaban manusia dan bangsa yang baik di dalam pergaulan dunia.

## **Tujuan Pendidikan Karakter**

Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter atau akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan. Melalui pendidikan karakter diharapkan mahasiswa mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasi serta mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Pendidikan karakter pada tingkatan institusi mengarah pada pembentukan budaya, yaitu nilai-nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh semua warga, dan masyarakat. Budaya merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra tersebut dimata masyarakat luas.

Ramli, menjelaskan bahwa pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak, supaya menjadi manusia yang baik, warga masyarakat, dan warga negara yang baik. Adapun kriteria manusia yang baik, warga masyarakat yang baik, dan warga negara yang baik bagi suatu masyarakat atau bangsa, secara umum adalah nilai-nilai sosial tertentu, yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya. Oleh karena itu, hakikat dari pendidikan karakter dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda.

Pendidikan karakter bertujuan membentuk dan membangun pola pikir, sikap, dan perilaku mahasiswa agar menjadi pribadi yang positif, berakhlak karimah, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab. Dalam konteks kehidupan, pendidikan karakter adalah usaha sadar yang dilakukan untuk membentuk peserta didik menjadi pribadi positif dan berakhlak karimah sesuai standar kompetensi lulusan (SKL), sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.



Sjarkawi, berpendapat bahwa pendidikan karakter bagi anak bertujuan agar secara sedini mungkin dapat :

1. Mengetahui berbagai karakter baik manusia.
2. Mengartikan dan menjelaskan berbagai karakter.
3. Menunjukkan contoh perilaku berkarakter di kehidupan sehari-hari.
4. Memahami sisi baik menjalankan perilaku berkarakter.
5. Memahami dampak buruk karena tidak menjalankan karakter baik.
6. Melaksanakan perilaku berkarakter dalam kehidupan sehari-hari.

Lebih lanjut Sjarkawi, menjelaskan tujuan pendidikan karakter adalah mendorong lahirnya anak-anak yang baik. Begitu tumbuh dalam karakter yang baik mereka akan tumbuh dengan kapasitas dan komitmennya untuk melakukan berbagai hal yang terbaik dan melakukan segalanya dengan benar dan cenderung memiliki tujuan hidup. Untuk itu karakter yang berkualitas perlu dibentuk dan dibina sedini mungkin, sebab jika gagal dalam menanamkan karakter anak maka akan membentuk pribadi yang bermasalah di masa dewasanya kelak.

Menurut Rachman, tujuan pendidikan karakter diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan potensi afektif peserta didik sebagai manusia dan warga negara yang memiliki nilai-nilai karakter.
2. Mengembangkan kebiasaan dan perilaku peserta didik yang terpuji dan sejalan dengan nilai-nilai universal dan tradisi budaya dan karakter bangsa.
3. Menanamkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab peserta didik sebagai generasi penerus bangsa.
4. Mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia yang mandiri dan kreatif.
5. Mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan, serta dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan.



Terdapat 18 nilai karakter yang digalakkan pemerintah untuk dimasukkan dalam pembelajaran pada pendidikan. Nilai penanaman karakter harus terukur dengan jelas dalam proses, perincian karakter dan parameternya sebagaimana tabel berikut :

NILAI	DESKRIPSI
1. Religius	Sikap dan perilaku yang patuh dalam ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, serta hidup rukun sesama.
2. Jujur	Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.
3. Toleransi	Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis,pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya
4. Disiplin	Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5. Kerja Keras	Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar, tugas dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
6. Kreatif	Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
7. Mandiri	Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
8. Demokratis	Cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
9. Rasa Ingin Tahu	Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajari, dilihat, dan didengar.
10. Semangat Kebangsaan	Cara berpikir, bertindak, dan Berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.

11. Cinta Tanah Air	Cara berpikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa
12. Menghargai Prestasi	Sikap dan tindakan yang Mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, mengakui, dan menghormati keberhasilan orang lain.
13. Bersahabat /Komunikatif	Tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.
14. Cinta Damai	Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya
15. Gemar Membaca	Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
16. Peduli Lingkungan	Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan
17. Peduli Sosial	Sikap dan tindakan yang selalu ingin member bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
18. Tanggung Jawab	Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Kedelapan belas karakter tersebut harus di implementasikan dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik tidak hanya mampu menguasai ilmu yang berbasis logika tetapi juga memiliki kepribadian yang baik dan sesuai dengan adat-istiadat serta budaya Indonesia. Kepandaian yang dimiliki diiringi dengan kepribadian yang luhur sehingga menjadi pribadi yang berilmu dan berkarakter.



# DAFTAR PUSTAKA

Aunillah. Panduan Menerapkan Pendidikan Karakter di Sekolah. (Yogyakarta: Laksana, 2011)

Kamus Besar Bahasa Indonesia. "Arti Pendidikan dan Karakter", (2015)

Ludwig. Pengembangan Karakter Bangsa. (Jakarta: Campustaka, 2019)

Maulana Ismail, Pengembangan Model Pembelajaran PAI, (2018)

Sri Haryati, Pendidikan Karakter Dalam Kurikulum (2013)



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

## MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Deskripsi Diri

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**02**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Deskripsi Diri sangat dibutuhkan oleh seseorang agar orang tersebut dapat memahami kelemahan dan kelebihan yang mereka miliki pada dirinya sendiri. Selain itu deskripsi diri dapat membantu kita untuk memahami karakteristik yang kita miliki sendiri, karena pada kenyataannya kita kadang sering kesulitan apabila diminta untuk mendeskripsikan tentang diri kita pribadi

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu menjelaskan dan memberikan agumentasi cara-cara yang dapat membantu proses penerimaan diri, mengidentifikasi bentuk-bentuk penolakan terhadap diri sendiri, menilai teman sendiri.



# PEMBAHASAN

## A. PENERIMAAN DIRI

Penerimaan diri (Self-acceptance) ialah suatu kemampuan individu untuk dapat melakukan penerimaan terhadap keberadaan diri sendiri. Hasil analisa atau penilaian terhadap diri sendiri akan dijadikan dasar bagi seorang individu untuk dapat mengambil suatu keputusan dalam rangka penerimaan terhadap keberadaan diri sendiri. Sikap penerimaan diri dapat dilakukan secara realistis, tetapi juga dapat dilakukan secara tidak realistis. Sikap penerimaan realistis dapat ditandai dengan memandang segi kelemahan-kelemahan maupun kelebihan-kelebihan diri secara objektif. Sebaliknya penerimaan diri tidak realistis ditandai dengan upaya untuk menilai secara berlebihan terhadap diri sendiri, mencoba untuk menolak kelemahan diri sendiri, mengingkari atau menghindari hal-hal yang buruk dari dalam dirinya, misalnya pengalaman traumatis masa lalu (Dariyo Agoes, 2007)

Begitupun Fabiane Frota (2014), mengatakan *Self-acceptance is an individual's acceptance of all of his/her attributes, positive or negative*. Penerimaan diri dapat diartikan sebagai suatu sikap memandang diri sendiri sebagaimana adanya dan memperlakukannya secara baik disertai rasa senang serta bangga sambil terus mengusahakan kemajuannya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa menerima diri sendiri perlu kesadaran dan kemauan melihat fakta yang ada pada diri, baik fisik maupun psikis, sekaligus kekurangan dan ketidak sempurnaan, tanpa ada kekecewaan. Tujuannya untuk merubah diri lebih baik.

Chaplin (2005) mengemukakan bahwa penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas-kualitas dan bakat-bakat sendiri, serta pengetahuan-pengetahuan akan keterbatasan-keterbatasan sendiri. Penerimaan diri ini mengandaikan adanya kemampuan diri dalam psikologis seseorang, yang menunjukkan kualitas diri. Hal ini berarti bahwa tinjauan tersebut akan diarahkan pada seluruh kemampuan diri yang mendukung. Kesadaran diri akan segala kelebihan dan kekurangan diri haruslah seimbang dan

dusahakan untuk saling melengkapi satu sama lain, sehingga dapat menumbuhkan kepribadian yang sehat.

Hurlock (1979) menambahkan bila individu hanya melihat dari satu sisi saja maka tidak mustahil akan timbul kepribadian yang timpang, semakin individu menyukai dirinya maka ia akan mampu menerima dirinya dan ia akan semakin diterima oleh orang lain yang mengatakan bahwa individu dengan penerimaan diri yang baik akan mampu menerima karakter-karakter alamiah dan tidak mengkritik sesuatu yang tidak bisa diubah lagi.

Dijelaskan pula oleh Handayani, Ratnawati, dan Helmi (2013), penerimaan diri adalah sejauh mana seseorang dapat menyadari dan mengakui karakteristik pribadi dan menggunakannya dalam menjalani kelangsungan hidupnya. Penerimaan diri ini ditunjukkan oleh pengakuan seseorang terhadap kelebihan-kelebihannya sekaligus menerima segala kekurangannya tanpa menyalahkan orang lain, serta mempunyai keinginan yang terus menerus untuk mengembangkan diri. Penerimaan diri mengacu pada kepuasan individu atau kebahagiaan terhadap diri, dan dianggap perlu untuk kesehatan mental.

Penerimaan diri melibatkan pemahaman diri, kesadaran yang realistis, memahami kekuatan dan kelemahan seseorang. Sehingga menghasilkan perasaan individu tentang dirinya, bahwa ia bernilai unik.

Wei xu (2014) menjelaskan, *self-acceptance is the ability and willingness to let others know one's true self*. Sedangkan Ridwan Pramono (2017) mendefinisikan *self-acceptance as the ability to have positive views about his/ her real self which are developed individually*.

Begitupun Machrozah Eka (2019) mendefinisikan penerimaan diri sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memiliki penilaian positif terhadap dirinya, menerima serta mengakui segala kelebihan maupun segala keterbatasan yang ada dalam dirinya tanpa merasa malu atau merasa bersalah terhadap kodrat dirinya. Penerimaan diri adalah salah satu aspek yang penting pada seseorang. Dengan adanya penerimaan diri seseorang akan mampu mengaktualisasikan segala potensi yang dimilikinya. Adanya penerimaan diri akan membantu individu untuk dapat berfungsi secara ideal sehingga individu dapat mengembangkan segala kemampuan dan potensi yang dimiliki dengan optimal.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Stanislava Popov (2016) *Self acceptance is defined as fully and unconditionally accepting yourself, regardless of whether you behave correctly, intelligently or competently, and regardless of whether people respect, accept or love you.*

Michael E. Bernard (2013) menjelaskan lebih lanjut, *self-acceptance is conceptualized as an affirmation or acceptance of self in spite of weaknesses or deficiencies. Identify three components of self.*

1. *self-knowledge (self-awareness, self-concept, self-esteem, and self deception),*
2. *social-self (relationships with others, social roles, group membership), and*
3. *agent self/executive function (decision making, self-management).*

Pada deskripsi diri, ada hal-hal yang harus kita ketahui diantaranya adalah:

### **1. Kepribadian**

Kepribadian adalah totalitas kejiwaan seseorang menampilkan sisi yang didapat dari keturunan (orang tua dan leluhur) dan sisi yang didapat dari pendidikan, pengalaman hidup, dan lingkungan. "Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu yang terdiri dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan tingkah-laku dan pikirannya secara karakteristik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan."(G. Allport)

Organisasi dinamis: maksudnya bahwa kepribadian itu selalu berkembang dan berubah meskipun ada suatu sistem organisasi yang mengikat dan menghubungkan berbagai komponen dari kepribadian kita.

Psikofisik: maksudnya organisasi kepribadian melingkupi kerja tubuh dan jiwa (tak terpisahkan) dalam suatu kesatuan. Menentukan: menunjukkan bahawa kepribadian mengandung kecendrungan-kecendrungan determinasi yang memainkan peranan aktif dalam tingkah laku individu.

Karakteristik (khas,unik): menunjukkan sifat individualis. Tidak ada dua orang yang benar-benar sama dalam caranya menyesuaikan diri terhadap lingkungan, yang berarti tidak ada dua orang yang mempunyai kepribadian yang sama.

Menyesuaikan diri terhadap lingkungan: kepribadian menghubungkan/mengantarai individu dengan lingkungan fisiologisnya (yang kadang-kadang menguasainya). Disini kepribadian mempunyai fungsi adaptasi dan menentukan.

## 2. Watak

Watak sebagai totalitas dari keadaan-keadaan dan cara bereaksi jiwa terhadap perangsang. (G. Ewald). Secara teoritis dia membedakan antara watak yang dibawa sejak lahir dan watak yang diperoleh.

a. Watak yang dibawa sejak lahir, yaitu:

Aspek yang merupakan dasar daripada watak, sangat berhubungan dengan keadaan fisiologis, yakni kualitas susunan syaraf pusat.

b. Watak yang diperoleh, yaitu:

Watak yang telah dipengaruhi oleh lingkungan, pengalaman dan pendidikan.

Membentuk watak harus dimulai sejak bayi dalam kandungan karena sejak genetik bayi dapat "mewarisi" sifat dan sikap orang tuanya (keturunan dan leluhurnya), dalam wujud juga bakat, kecerdasan, dan temperamen, melalui pendidikan, pengalaman, dan perjalanan hidup, membentuk watak harus dilakukan secara terus menerus, berkesinambungan dan berkelanjutan, serta pada tingkat sosial setinggi apa pun (*character building is a never ending process*). Untuk itu sebagai orang tua (terutama ibu) merupakan suatu keharusan mendidik anak-anaknya dengan hal-hal yang baik dimulai sejak bayi dalam kandungan, masa balita, meniti remaja, sampai dengan akhir hayat. Upaya pembentukan watak harus dilanjutkan.

Adapun dasar pemikiran pembentukan watak yaitu: membentuk watak dengan pendekatan bottom up. Pendekatan yang menggunakan jalur dari bawah keatas dan diawali dari diri sendiri harus dirancang dengan sebaik-baiknya. Dalam penjabarannya kita gunakan suatu falsafat yang dijabarkan melalui tiga landasan operasional yang akan menjadi acuan.

a. Falsafah

Mengembangkan pribadi secara utuh menjadi seorang warga negara, wiraswasta, maupun aparat pemerintah yang dapat diandalkan. Tumpuan dari pengembangan pribadi adalah Iman dan Taqwa, dengan himbauan untuk menjalankan agama (sesuai yang dipahami) secara benar dan sungguh-sungguh, konsisten dan dengan menerapkan upaya membentuk watak secara bottom up.

b. Landasan operasional

- 1) Menumbuhkembangkan kehidupan pribadi yang utuh, menyeluruh, dan mantap dalam kaitannya antara pribadi, keluarga maupun lingkungan melalui “pembinaan ketahanan secara bottom up”.
- 2) Mengembangkan pemikiran, sikap, dan perilaku dengan memadukan IQ, EQ, dan SQ untuk menerapkan AQ.
- 3) Membina Kinerja Pribadi “Pembinaan Keberhasilan secara Seimbang” sehingga diperoleh keberhasilan kehidupan pribadi, keluarga, sosial dan profesi.

c. Hasil

Dengan “Menemukan dan membangun Jati Diri”, yang berarti kembali pada fitrah, kita mampu membuka mata hati, sehingga tuntutan Illahi yang terpancarkan melalui Ruh atau Rohul kudus (bagi yang beragama nasrani) dapat terpancar dengan baik serta memberi warna pada pemikiran, sikap dan perilaku kita. Membangun jati diri yang merupakan langkah awal dari upaya berkesinambungan, berkelanjutan dan tiada hentinya membentuk watak akan memungkinkan kita mengembangkan 5 prinsip atau sikap dasar yaitu: Jujur, Terbuka, Berani Mengambil Risiko dan Bertanggung Jawab, Memenuhi Komitmen, dan Kemampuan Berbagi/Sharing

### **3. Memahami Temperamen.**

“Temperamen dilihat sebagai disposisi yang sangat erat hubungannya dengan faktor-faktor biologis atau fisiologis dan karenanya sedikit sekali mengalami modifikasi di dalam perkembangan.”

Menurut allport : Temperamen adalah gejala karakteristik daripada sifat emosi individu, termasuk juga mudah tidaknya terkena rangsangan emosi, kekuatan serta kecepatannya bereaksi, kualitas kekuatan suasana hatinya, segala cara dari pada fluktuasi dan intensitas suasana hati. Gejala ini bergantung pada faktor konstitusional, dan karenanya terutama berasal dari keturunan.

Menurut G. Ewald: “Temperamen adalah konstitusi psikis yang berhubungan dengan konstitusi jasmani.” Ada empat jenis temperamen :

**a. Sanguinis.**

Ditandai dengan sifat: hangat, meluap-luap, lincah, bersemangat dan pribadi yang “menyenangkan.” Pada dasarnya mau menerima. Pengaruh/kejadian luar dengan gampang masuk ke pikiran dan perasaan, yang membangkitkan respons yang meledak- ledak. Perasaan lebih berperan dari pada pikiran refleksif dalam membentuk keputusan. Orang sanguinis sangat ramah kepada orang lain, sehingga dia biasanya dianggap seorang yang sangat ekstrovert.

**Kekuatan :**

- Emosi: kepribadian yang menarik, suka berbicara, menghidupkan situasi, rasa humor yang hebat, emosional dan demonstratif, antusias dan ekspresif, periang dan penuh semangat, penuh rasa ingin tahu, baik dipanggug, lugu dan polos, hidup dimasa sekarang, mudah diubah, berhati tulus, selalu ceria.
- Di pekerjaan: sukarelawan untuk tugas, memikirkan kegiatan baru, tampak hebat di permukaan, kreatif dan inovatif, punya energi dan antusiasme, mengilhami orang lain untuk ikut, mempesona orang lain untuk bekerja.
- Sebagai teman: mudah berteman, mencitai orang, suka dipuji, tampak menyenangkan, dicemburui orang lain, bukan pendendam, cepat minta maaf, mencegah saat membosankan, suka kegiatan spontan.
- Sebagai orang tua: membuat rumah menyenangkan, menjadi teman bagi anak-anak, mengubah bencana menjadi humor, merupakan pemimpin sirkus.

**Kelemahan:**

Tidak ada tindak lanjut, orang tanpa kesalahan (mereka tidak benar-benar percaya bahwa mereka punya kesalahan besar), mereka tidak benar-benar menerima diri secara serius, suka bicara banyak, mementingkan diri sendiri, punya ingatan yang belum dikembangkan, tidak tetap pikiran dan pelupa, menyela dan menjawab untuk orang lain, tidak tertib dan tampak dewasa.

## **b. Choleric.**

Seorang choleric tampil hangat, serba cepat, aktif, praktis, berkemauan keras, sanggup mencukupi keperluannya sendiri, dan sangat independen. Dia cenderung tegas dan berpendirian keras, dengan gampang dapat membuat keputusan bagi dirinya dan bagi orang lain. Seperti seorang sanguinis, seorang choleric adalah seorang ekstrovertnya seorang sanguinis. Seorang choleric hidup dengan aktif. Dia tidak butuh digerakkan dari luar, malah mempengaruhi lingkungannya dengan gagasan-gagasannya, rencana, tujuan, dan ambisi-ambisinya yang tak pernah surut.

### **Kekuatan:**

- Emosi: berbakat memimpin, dinamis dan aktif, sangat memerlukan perubahan, harus memperbaiki kesalahan, berkemauan perubahan, harus memperbaiki kesalahan, berkemauan kuat dan tegas, tidak emosional dalam bertindak, tidak mudah patah semangat, bebas dan mandiri, memancarkan keyakinan, bisa menjalankan apa saja.
- Dipekerjaan: berorientasi target, melihat seluruh gambaran, terorganisasi dengan baik, mencari pemecahan praktis, bergerak cepat untuk bertindak, mendelegasikan pekerjaan, menekankan hasil, membuat target, merangsang kegiatan, berkembang karena saingan.
- Sebagai teman: tidak terlalu perlu teman, mau bekerja untuk kegiatan, mau memimpin dan mengorganisir, biasanya selalu benar, unggul dalam keadaan darurat.
- Sebagai orang tua: memberikan kepemimpinan kuat, menetapkan tujuan, memotivasi keluarga sebagai kelompok, tahu jawaban yang benar, mengorganisir rumah tangga.

**Kelemahannya:** Tuan tanpa salah (orang lain yang salah), pekerja keras (terlalu), harus terkendali, tidak tahu bagaimana cara menangani orang lain.

## **c. Melankolis.**

Si melankolis adalah seorang yang paling “kaya” diantara semua temperamen. Dia seorang analisis, suka berkorban, bertipe perfeksionis dengan sifat emosi yang sangat sensitif. Tidak seorang pun yang dapat

menikmati keindahan karya seni melebihi seorang melankolis. Sebenarnya dia mudah menjadi introvert, tetapi ketika perasaannya lebih dominan, dia masuk ke dalam bermacam-macam keadaan jiwa. Kadang-kadang mengangkatnya pada kegembiraan yang tinggi yang membuatnya bertindak lebih ekstrovert. Akan tetapi pada saat lain dia akan murung dan depresi, dan selama periode ini dia menarik diri (withdrawn), dan bisa menjadi seorang yang begitu antagonis (bersifat bermusuhan).

**Kekuatan :**

- Emosi: mendalam dan penuh pikiran, analitis, serius dan tekun, cenderung jenius, berbakat dan kreatif, artistik atau musikal, filosofis dan puitis, menghargai keindahan, perasa terhadap orang lain, suka berkorban, penuh keasadaran, idealis.
- Dipekerjaan: berorientasi jadwal, perfeksionis, standar tinggi, sadar perincian, gigih dan cermat, tertib dan terorganisasi, teratur dan rapi, ekonomis, melihat masalah, mendapat pemecahan kreatif, perlu menyesuaikan apa yang dimulai, suka diagram, grafik, bagan, dan daftar.
- Sebagai teman: hati-hati dalam berteman, puas tinggal dilatar belakang, menghindari perhatian, setia dan berbakti, mau mendengarkan keluhan, bisa memecahkan masalah orang lain, sangat memperhatikan orang lain, terharu oleh air mata belaskasihannya, mencari teman hidup ideal.
- Sebagai orang tua: menetapkan standar tinggi, ingin segalanya dilakukan dengan benar, menjaga rumah selalu rapi, merapikan barang anak-anak, mengorbankan keinginan sendiri untuk yang lain, mendorong inteligensi dan bakat.

**Kelemahan:** Mudah tertekan, punya citra diri rendah, suka menunda-nunda, mengajukan tuntutan yang tidak realistis kepada orang lain.

**d. Phlegmatis.**

Si phlegmatis adalah seorang yang hidupnya tenang, gampang, tak pernah merasa terganggu dengan suatu titik didih yang sedemikian tinggi sehingga dia hampir tak pernah marah. Dia adalah seorang dengan tipe yang mudah bergaul, dan paling menyenangkan diantara semua temperamen.



Phlegmantis berkaitan dengan apa yang dipikirkan oleh Hippocrates mengenai cairan dalam badan yang menghasilkan yang “tenang,” “dingin,” “pelan,” temperamen yang memiliki keseimbangan yang baik. Baginya hidup adalah suatu kegembiraan, dan kadang menjauh dari hal-hal yang tidak menyenangkan. Dia begitu tenang dan agak diam, sehingga tak pernah kelihatan terhasut, bagaimana pun keadaan sekitarnya.

**Kekuatan:**

- Emosi: rendah hati, mudah bergaul dan santai, diam, tenang, sabar, seimbang, konsisten, cerdas, simpatik dan baik hati, menyembunyikan emosi, bahagia menerima kehidupan, serba guna.
- Di pekerjaan: cakap dan mantap, damai dan mudah sepakat, punya kemampuan administratif, menjadi penengah masalah, menghindari konflik, baik di bawah tekanan, menemukan cara yang mudah.
- Sebagai teman: mudah diajak bergaul, menyenangkan, tidak suka menyinggung, pendengar yang baik, selera humor yang menggigit, suka mengawasi orang, punya banyak teman, punya belaskasihan dan perhatian.
- Sebagai orang tua: menjadi orang tua yang baik, menyediakan waktu bagi anak-anak, tidak tergesa-gesa, bisa mengambil yang baik dari yang buruk, tidak mudah marah.

**Kelemahan:**

Seperti tidak ada masalah, melawan perubahan, tampaknya malas, punya kemauan baja yang tenang, tampaknya tidak berpendirian.

**B. Ciri-Ciri Penerimaan Diri**

Ciri-ciri penerimaan diri. Secara rinci Jersild (dalam Hurlock, 1974), menyebutkan ciri-ciri penerimaan diri adalah;

1. Orang yang menerima dirinya memiliki harapan yang realistis terhadap keadaannya dan menghargai dirinya sendiri. Artinya orang tersebut mempunyai harapan yang sesuai dengan kemampuannya.
2. Yakin akan standar-standar dan pengetahuan terhadap dirinya tanpa terpaku pada pendapat orang lain.

3. Memiliki perhitungan akan keterbatasan dirinya dan tidak melihat pada dirinya sendiri secara irasional. Artinya orang tersebut memahami mengenai keterbatasannya namun tidak men-generalisir bahwa dirinya tidak berguna.
4. Menyadari asset diri yang dimilikinya dan merasa bebas untuk menarik atau melakukan keinginannya.
5. Menyadari kekurangan tanpa menyalahkan diri sendiri. Orang yang menerima dirinya mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan yang ada dalam dirinya.

Menurut Sheeree (dalam Machdan, 2012) ciri-ciri individu dengan penerimaan diri yaitu:

1. Individu mempunyai keyakinan akan kemampuannya untuk menghadapi persoalan.
2. Individu menganggap dirinya berharga sebagai seorang manusia dan sederajat dengan orang lain.
3. Individu tidak malu atau hanya memperhatikan dirinya sendiri.
4. Individu tidak menganggap dirinya aneh atau abnormal dan tidak ada harapan di tolak orang lain.
5. Individu berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya.
6. Individu dapat menerima pujian atau celaan secara obyektif.
7. Individu tidak menyalahkan diri atau keterbatasan yang dimiliki ataupun mengingkari kelebihanannya.

### **C. Faktor-Faktor Yang Membentuk Penerimaan Diri**

Faktor-faktor yang membentuk penerimaan diri. Menurut Hurlock (2008) ada beberapa faktor yang membentuk penerimaan diri seseorang, yaitu;

1. Pemahaman diri (*self understanding*). Pemahaman diri merupakan persepsi diri yang ditandai oleh genuiness, realita, dan kejujuran. Semakin seseorang memahami dirinya, semakin baik penerimaan dirinya.
2. Harapan yang realistis. Ketika seseorang memiliki harapan yang realistis dalam mencapai sesuatu, hal ini akan mempengaruhi kepuasan diri yang merupakan esensi dari penerimaan diri. Harapan akan menjadi realistis jika dibuat sendiri oleh diri sendiri.

3. Tidak adanya hambatan dari lingkungan (*absence of environment obstacles*). Ketidakmampuan dalam mencapai tujuan yang realistis, dapat terjadi karena hambatan dari lingkungan yang tidak mampu dikontrol oleh seseorang seperti diskriminasi ras, jenis kelamin, atau agama. Apabila hambatan-hambatan itu dapat dihilangkan dan jika keluarga, peer atau orang-orang yang berada disekelilingnya memberikan motivasi dalam mencapai tujuan, maka seseorang akan mampu memperoleh kepuasan terhadap pencapaiannya.
4. Sikap sosial yang positif. Jika seseorang telah memperoleh sikap social yang positif, maka ia lebih mampu menerima dirinya. Tiga kondisi utama menghasilkan evaluasi positif antara lain adalah tidak adanya prasangka terhadap seseorang, adanya penghargaan terhadap kemampuan-kemampuan social dan kesediaan individu mengikuti tradisi suatu kelompok social.
5. Tidak adanya stress yang berat. Tidak adanya stress atau tekanan emosional yang berat membuat seseorang bekerja secara optimal dan lebih berorientasi lingkungan daripada berorientasi diri dan lebih tenang dan bahagia.
6. Pengaruh keberhasilan. Pengalaman gagal dapat menyebabkan penolakan diri, sedangkan meraih kesuksesan akan menghasilkan penerimaan diri.
7. Identifikasi dengan orang yang memiliki penyesuaian diri yang baik. Sikap ini akan menghasilkan penilaian diri yang positif dan penerimaan diri. Proses identifikasi yang paling kuat terjadi pada masa kanak-kanak.
8. Perspektif diri yang luas. Seseorang yang memandang dirinya sebagaimana orang lain memandang dirinya akan mampu mengembangkan pemahaman diri daripada seseorang yang perspektif dirinya sempit.
9. Pola asuh yang baik pada masa anak-anak. Pendidikan di rumah dan sekolah sangat penting, penyesuaian terhadap hidup, terbentuk pada masa kanak-kanak, karena itulah pelatihan yang baik di rumah maupun sekolah pada masa kanak-kanak sangatlah penting.
10. Konsep diri yang stabil. Hanya konsep diri positif yang mampu mengarahkan seseorang untuk melihat dirinya secara tidak konsisten.

#### **D. Dampak Penerimaan Diri**

Dampak penerimaan diri. Hurlock (1974) membagi dampak penerimaan diri menjadi dua kategori:

1. Dalam penyesuaian diri. Mampu mengenali kelebihan dan kekurangannya, memiliki keyakinan diri (*self confidence*) dan harga diri (*self esteem*), lebih bisa menerima kritik, penerimaan diri yang disertai dengan rasa aman memungkinkan seseorang untuk menilai dirinya secara lebih realistis sehingga dapat menggunakan potensinya secara efektif.
2. Dalam penyesuaian social. Orang yang memiliki penerimaan diri akan merasa aman untuk menerima orang lain, memberikan perhatiannya pada orang lain, menaruh minat terhadap orang lain, seperti menunjukkan rasa empati dan simpati.

#### **E. Penerimaan Diri Dalam Perspektif Agama**

Penerimaan diri dalam Agama islam merupakan bagian dari kajian qona"ah. Arti qona"ah adalah merasa ridha dan cukup dengan pembagian rizki yang Allah Ta"ala berikan. Sifat qona"ah adalah salah satu ciri yang menunjukkan kesempurnaan iman, karena sifat ini menunjukkan keridhaan orang yang memilikinya terhadap segala ketentuan dan takdir Allah, termasuk dalam hal pembagian rizki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online:  
<http://bukunnq.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019  
[http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.  
[file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.  
<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>

Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

## MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Pentingnya berpikir Positif dan  
Pengembangan Diri

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**03**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pendidikan karakter menjadi tema penting saat ini untuk mengatasi persoalan-persoalan sosial yang kerap melanda negara ini. Ia menjadi alternatif solusi yang perlu dilestarikan dalam kehidupan sehari-hari.

Pribadi positif yang terbangun dari proses pembiasaan karakter diantaranya: Mampu menilai diri sendiri secara realistik, Menerima tanggung jawab, kemandirian, dapat mengontrol emosi, berorientasi tujuan, penerimaan sosial, berbahagia, dan lainnya

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu melakukan Pengembangan Diri

1. Membangun mental yang kuat dan sehat
2. Integritas diri
3. Mandiri, kreatif, inovatif
4. Motivasi diri
5. Pribadi Positif



# PEMBAHASAN

## A. PRIBADI POSITIF

### 1. Pengertian Kepribadian

Para ahli tampaknya masih sangat beragam dalam memberikan rumusan tentang kepribadian. Dalam suatu penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh Gordon W. Allport (Calvin S. Hall dan Gardner Lindzey, 2005) menemukan hampir 50 definisi tentang kepribadian yang berbeda-beda. Berangkat dari studi yang dilakukannya, akhirnya dia menemukan satu rumusan tentang kepribadian yang dianggap lebih lengkap. Menurut pendapat dia bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri. Scheneider (1964) mengartikan penyesuaian diri sebagai "suatu proses respons individu baik yang bersifat behavioral maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan.

Sedangkan disebut unik, karena kualitas perilaku itu khas sehingga dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Keunikannya itu didukung oleh keadaan struktur psiko-fisiknya, misalnya konstitusi dan kondisi fisik, tampang, hormon, segi kognitif dan afektifnya yang saling berhubungan dan berpengaruh, sehingga menentukan kualitas tindakan atau perilaku individu yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Terdapat beberapa teori kepribadian yang sudah banyak dikenal, diantaranya : teori Psikoanalisa dari Sigmund Freud, teori Analitik dari Carl Gustav Jung, teori Sosial Psikologis dari Adler, Fromm, Horney dan Sullivan, teori Personologi dari Murray, teori Medan dari Kurt Lewin, teori Psikologi Individual dari Allport, teori Stimulus-Respons dari Thondike, Hull, Watson, teori The Self dari Carl Rogers dan sebagainya.

Sementara itu, Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup :

- a. Karakter yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. Temperamen yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
- c. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen.
- d. Stabilitas emosi yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa
- e. Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima risiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.
- f. Sosiabilitas yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti : sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

## **2. Ciri- Ciri Pribadi Positif**

Setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian tersendiri, mulai dari yang menunjukkan kepribadian yang positif dan yang tidak positif. Dalam hal ini, Elizabeth (Syamsu Yusuf, 2003) mengemukakan ciri-ciri kepribadian yang positif, sebagai berikut:

- a. Mampu menilai diri sendiri secara realistik; mampu menilai diri apa adanya tentang kelebihan dan kekurangannya, secara fisik, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.
- b. Mampu menilai situasi secara realistik; dapat menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistik dan mau menerima secara wajar, tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai sesuatu yang sempurna.
- c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistik; dapat menilai keberhasilan yang diperolehnya dan meraksinya secara rasional, tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami superiority complex, apabila memperoleh prestasi yang tinggi atau kesuksesan hidup. Jika mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi dengan sikap optimistik.

- d. Menerima tanggung jawab; dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.
- e. Kemandirian; memiliki sifat mandiri dalam cara berfikir, dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
- f. Dapat mengontrol emosi; merasa nyaman dengan emosinya, dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi, atau stress secara positif atau konstruktif, tidak destruktif.
- g. Berorientasi tujuan; dapat merumuskan tujuan-tujuan dalam setiap aktivitas dan kehidupannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar, dan berupaya mencapai tujuan dengan cara mengembangkan kepribadian (wawasan), pengetahuan dan keterampilan.
- h. Berorientasi keluar (ekstrovert); bersifat respek, empati terhadap orang lain, memiliki kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungannya dan bersifat fleksibel dalam berfikir, menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya, merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain, tidak membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain, karena kekecewaan dirinya.
- i. Penerimaan sosial; mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.
- j. Memiliki filsafat hidup; mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.
- k. Berbahagia; situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan, yang didukung oleh faktor-faktor achievement (prestasi), acceptance (penerimaan), dan affection (kasih sayang).

## **B. Pengertian Bakat**

Bakat merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir. Unsur rohani ini dapat atau tidak berkembang turut ditentukan oleh keadaan di luar diri seseorang (lingkungan), & didukung oleh keinginan kuat yang dimiliki oleh orang itu untuk mengembangkan atau tidak mengembangkannya.

Bakat adalah suatu bentuk kemampuan khusus, yang memungkinkan seseorang memperoleh keuntungan dari hasil pelatihannya sampai satu tingkat lebih tinggi. Kalau personality dipahami sebagai totalitas manusia yang unik, maka bakat merupakan salah satu dari personality itu. Bakat merupakan potensi, dan bukan sesuatu yang sudah betul-betul nyata dengan jelas. Bakat lebih sebagai kemungkinan, yang masih harus diwujudkan. Kita tidak dengan sendirinya mengetahui bakat kita, walau sebenarnya kita memilikinya, dan dapat mewujudkannya ketika kita menggali dan mengembangkannya. Bakat merupakan suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu (atau tidak mampu) melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah (atau sulit) dan sukses (atau tidak pernah sukses).

### **C. Kecerdasan Sebagai bakat**

Jenis kecerdasan:

1. Kecerdasan linguistik adalah kecerdasan dalam mengolah kata. Ini merupakan kecerdasan para jurnalis, juru cerita, penyair dan pengacara. Orang yg cerdas dalam bidang ini dapat berargumentasi, menyakinkan org, menghibur, atau mengajar dengan efektif lewat kata-kata yg diucapkannya. Kadang2 mereka mahir dalam hal2 kecil, sebab mereka mampu mengingat berbagai fakta. Mereka gemar membaca, dapat menulis dengan jelas dan dpt mengartikan bahasa tulisan secara jelas.
2. Kecerdasan logis-matematis adalah kecerdasan dalam hal angka dan logika. Ini merupakan kecerdasan para ilmuwan, akuntan, dan pemrogram computer. Ciri-ciri orang yang cerdas secara logis matematis mencakup kemampuan dalam penalaran, mengurutkan, berpikir dalam pola sebab akibat, menciptakan hipotesis.
3. Kecerdasan spasial adalah kecerdasan yang mencakup kemampuan berpikir dalam gambar serta kemampuan untuk menyerap, mengubah dan menciptakan kembali berbagai macam aspek dunia visual. Org dengan tingkat kecerdasan spasial yg tinggi hamper selalu mempunyai kepekaan yg tajam terhadap detail visual dan dapat menggambarkan sesuatu dengan bgt hidup.
4. Kecerdasan musical adalah kecerdasan yg ditandai dengan kemampuan untuk menyerap, menghargai dan menciptakan irama dan melodi. Dimiliki oleh org

yg peka nada, dapat menyanyikan lagu dengan tepat, dapat mengikuti irama musik.

5. Kecerdasan kinestetik-jasmani adalah kecerdasan fisik yang mencakup bakat dalam mengendalikan gerak tubuh dalam menangani benda. Memiliki keterampilan menjahit. Mereka juga menikmati kegiatan fisik seperti berjalan kaki, menari, berlari, berenang. Mereka adalah orang yg cekatan. Indra perabanya sangat peka, tidak bisa tinggal diam, dan berminat atas segala sesuatu.
6. Kecerdasan antarpribadi adalah kemampuan untuk memahami dan bekerjasama dengan org lain. Kecerdasan ini terutama menuntut kemampuan untuk menyerap dan tanggap terhadap suasana hati dan hasrat org lain. Bisa mempunyai rasa belas kasihan dan tanggung jawab social yg besar. Mereka mempunyai kemampuan untuk memahami org lain dan melihat dunia dari sudut pandang org yg bersangkutan.
7. Kecerdasan intrapribadi adalah kemampuan untuk memahami diri sendiri dan percaya kepada diri sendiri. Anak-anak dengan kecerdasan intrapribadi tinggi umumnya lebih suka bermain sendiri, berkehendak kuat, dan tidak mudah dipengaruhi maupun diatur, bahkan mungkin kerap kali dicap keras kepala atau pemberontak. Padahal, yang sebenarnya diinginkan oleh anak-anak ini adalah melakukan segala sesuatu dengan caranya sendiri.

#### **D. Hal-Hal Yang Mempengaruhi Bakat**

##### **1. Unsur genetik**

Bakat dan perkembangannya ditentukan oleh banyak hal, namun faktor genetik memegang peranan utama. Dari segi biologi, bakat sangat berhubungan dengan fungsi otak. Bila otak kiri yang dominan, segala tindakan dan pekerjaan, termasuk bakat, adalah yang berhubungan dengan masalah verbal, intelektual, sequensial, teratur rapi, dan logis. Sedangkan otak kanan berhubungan dengan masalah spasial, non verbal, estetik dan artistis serta atletis.

##### **2. Latihan**

Latihan merupakan hal terpenting kedua yang mempengaruhi bakat. Burung bisa terbang dengan baik, selain mempunyai genetik untuk terbang, dia pun

harus belajar terbang. Sesuatu yang sudah dimiliki secara alamiah masih harus diasah melalui latihan. Kita baru dapat mengetahui seseorang berbakat atau tidak setelah benar-benar melakukan latihan sehingga yang berbakat akan cepat menguasai latihan itu, sedangkan yang tidak berbakat akan mengalami kesulitan.

3. Struktur tubuh

Bentuk tubuh, struktur dan kondisi berbagai bagian tubuh seseorang juga ikut berpengaruh pada bakat orang itu.

#### **E. Pola Hubungan Bakat dan Kreativitas**

1. Anak yang berbakat tetapi tidak kreatif.

Bakatnya tampak pada perilaku dalam periode yang singkat, kemudian terpendam. Hal itu terjadi pada anak berusia 3-5 tahun.

2. Anak yang berbakat & kreatif. Pada anak ini tampak indikator kemudahan dalam melakukan berbagai hal.

Pada periode ini perlu diberi dorongan yang baik, indikator tersebut tampak melimpah pada perilaku anak dan tidak terbatas pada pemberian reaksi atau tanggapan terhadap permintaan orang lain. Periode ini berlangsung dari usia 6 hingga 12 atau 13 tahun.

3. Remaja yang kreatif tetapi tidak berbakat.

Hal itu berlangsung pada usia 13-20 tahun dan terlihat pada bentuk-bentuk aktivitas yang kreatif, tetapi tidak sempurna. Misalnya dia terlibat dalam penulisan puisi atau cerita, atau menggagas kreasi-kreasi ilmiah. Biasanya kreasi-kreasinya itu tidak punya daya pikat yang tinggi.

4. Orang dewasa yang kreatif & berbakat.

Hal itu terjadi pada usia 20 tahun dan seterusnya, yang terlihat pada aktifitas yang kreatif dari mereka, dengan hasil yang lebih sempurna (optimal). Hasil-hasil karya mereka mengundang kekaguman orang, karena memang memiliki daya pikat yang tinggi.

## **F. Mengembangkan Bakat**

### **1. Perlu mengetahui bakat**

#### **a. Untuk mengetahui potensi diri**

ada cukup banyak orang yang terlambat atau sama sekali tidak mengetahui dengan baik bakat- bakat yang mereka miliki. Ibarat seseorang yang tidak sadar bahwa di dalam lemarnya sebenarnya tersedia barang miliknya sendiri, yang dapat digunakan untuk keperluan tertentu. Ketika suatu kegiatan atau tantangan ditawarkan kepadanya, dengan cepat mengabaikannya karena berpikir bahwa dia tidak punya perlengkapan untuk itu. Padahal, kalau saja dia membongkar lemari tadi, dia akan menjadi salah seorang peserta yang sukses dalam kegiatan itu, karena ternyata perlengkapan yang diperlukan untuk mengikuti kegiatan tadi, tersimpan dengan baik dalam lemarnya. Tapi apa mau dikata, dia terlambat menyadarinya atau sama sekali tak pernah menyadarinya.

#### **b. Untuk merencanakan masa depan**

Masa depan perlu direncanakan, yang dalam pemilihan sasaran dengan segala tuntutananya harus dikaitkan dengan sumber daya yang tersedia. Pemahaman yang baik atas sumber daya yang dimiliki (atau yang mungkin dapat dimiliki) kita lebih mampu dan berani merencanakan masa depan kita. Melanjutkan studi atau kursus keterampilan, memilih tempat tinggal, menetapkan cita-cita, menentukan target, dan sebagainya, sebaiknya dilakukan atas dasar pemahaman memadai atas bakat atau kemampuan potensial yang dimiliki.

#### **c. Untuk menentukan tugas atau kegiatan.**

orang mau sukses dalam tugas atau kegiatan yang diikutinya. Oleh karena itu penentuan atau pemilihan tugas dan kegiatan yang akan kita laksanakan sebaiknya dikaitkan dengan bakat atau kemampuan yang kita miliki. Hal ini pasti membawa keuntungan bagi kita karena kita dapat lebih kreatif di dalamnya, dan hasilnya pun dapat lebih optimal, dibanding dengan kalau kita mengerjakannya tanpa ditopang oleh bakat dan minat yang cukup.

## 2. Cara mengembangkan bakat

### a. Perlu keberanian

keberanian merupakan salah satu modal untuk sukses, tidak terkecuali bagi orang yang punya bakat sekali pun. Keberanian membuat kita mampu menghadapi tantangan atau hambatan, baik yang bersifat fisik dan psikis maupun kendala-kendala sosial atau yang lainnya. Keberanian akan memapukan kita melihat jalan keluar berhadapan dengan berbagai kendala yang ada, dan bukan sebaliknya, membuat kita takut dan melarikan diri secara tidak bertanggung jawab. Berani memulai, berani gagal, berani berkorban (perasaan, waktu, tenaga, pikiran, dan sebagainya.), berani bertarung, adalah wujud-wujud nyata dari keberanian.

### b. Perlu didukung latihan

latihan adalah kunci dari keberhasilan. Seperti telah dikatakan di atas bawah bakat justru baru kelihatan sesudah berlatih. Kemajuan pesat yang dicapai dalam latihan memperlihatkan bahwa orang itu memang berbakat di situ. Tetapi kemampuan ini akan tenggelam dan hilang manakala tidak diaktualkan melalui latihan. Dalam latihanlah bakat-bakat tadi menjadi nyata. Latihan di sini bukan saja dari segi kuantitasnya tetapi juga dari segi motivasi yang menggerakkan setiap usaha yang kelihatan secara fisik.

### c. Perlu didukung lingkungan

Ada cukup banyak anak atau orang yang berbakat untuk salah satu atau beberapa bidang. Namun karena lingkungan tidak mendukung, maka bakatnya tidak punya kesempatan untuk berkembang. Lingkungan disini tentu dalam arti yang sangat luas, termasuk manusia, fasilitas, biaya, dan kondisi sosial lainnya, yang turut berperan dalam usaha pengembangan bakat. Dukungan dari semuanya ini sangat diperlukan. Oleh karena itu, kalau kita ingin mengembangkan bakat-bakat kita, kita perlu memikirkan dukungan apa yang kita butuhkan. Lalu kita menginventarisir dukungan yang tersedia, apakah mencukupi atau belum, apakah perlu mencari tambahan dukungan, dalam bentuk apa? Baru sesudah itu kita memikirkan atau mengatur bagaimana memanfaatkan dukungan itu dengan baik.

### d. Perlu memahami hambatan-hambatan pengembangan bakat & cara mengatasinya



Diatas sudah dikatakan bahwa pengembangan bakat sangat memerlukan dukungan lingkungan. Tetapi justru dukungan dari lingkungan inilah yang sering tidak memadai. Mungkin keluarga tidak mendukung, biaya tidak mencukupi, fasilitas tidak memadai, tempat tinggal dan lokasi tempat latihan berjauhan, atau kendala-kendala sosial lainnya. Di sini sekali lagi kita perlu mengidentifikasi dengan baik kendala-kendala yang ada, kita kategorikan mana yang mudah diatasi dan mana yang sulit. Kemudian kita mulai memikirkan jalan keluar untuk mengatasi kendala-kendala itu. Ingat: “Di mana ada kemauan, di situ ada jalan”.

### **G. Mengenal Adversity**

Adversity merupakan keteguhan, semangat, ketekunan, kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan . Ada 3 tipe Quitter, Campers dan Climbers

#### **1. Quitter**

Mereka memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti di awal pendakian. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap lebih datar dan lebih mudah. Quitters bekerja sekedar cukup untuk hidup, punya semangat yang minim, mengambil resiko sedikit mungkin, dan biasanya tidak kreatif (kecuali saat mereka harus menghindari tantangan yang besar). Dari segi hubungan-hubungan yang dibina, Quitters tidak perlu kesepian, karena mereka tidak akan kesulitan menemukan teman dengan senang hati ikut menemani membuang-buang waktu atau bersama-sama menyesali pendakian yang mungkin dulu seharusnya mereka lakukan. Namun hubungan- hubungan ini dangkal saja karena tidak muncul komitmen-komitmen menghadapi tantangan berat. Dalam menghadapi perubahan, quitters cenderung memberi reaksi klasik, yakni melawan atau lari menghindarinya. Mereka umumnya menggunakan kata-kata yang sifatnya membatasi, yang menyatakan bahwa sesuatu tidak bisa berjalan atau dilaksanakan. Lebih cepat keluar dari mulut mereka kata-kata seperti: “tidak tepat”, “tidak mau”, “mustahil”, “mana bisa”, “sudah terlambat”, “saya terlalu tua (muda, gemuk, pendek, tinggi, kurus, bodoh, laki-laki, perempuan, dan sebagainya)”. quitters tidak punya visi dan keyakinan akan masa depan dan kontribusi mereka sangat kecil. Mereka mempunyai kemampuan yang

kecil atau bahkan tidak mempunyai sama sekali. Itulah yang menyebabkan mereka berhenti. Namun dengan bantuan, mereka dapat dibawa kemabali, dan dorongan inti mereka untuk mendaki bisa dinyalakan lagi.

## 2. Campers

Mereka mendaki tidak seberapa tinggi, lalu berhenti dan mengakhiri pendakian mereka. Mereka mencari tempat yang datar dan nyaman untuk berkemah, yang dijadikan sebagai tempat tersembunyi dari situasi yang semakin tidak bersahabat. Berbeda dengan quitters, campers sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan pendakian. Mereka telah mencapai tingkat tertentu. Mereka mungkin telah mengorbankan banyak hal dan telah bekerja dengan rajin untuk sampai ke tempat di mana mereka kemudian berhenti. Pendakian yang tidak selesai itu oleh sementara orang dianggap sebagai “kesuksesan”. Namun sebenarnya, mereka sulit mempertahankan keberhasilan itu tanpa melanjutkan pendakiannya. Karena, yang dimaksud dengan pendakian adalah pertumbuhan dan perbaikan seumur hidup pada diri seseorang.

## 3. Climber

Climbers adalah sebutan kepada orang yang seumur hidup membaktikan dirinya pada pendakian. Jumlah mereka sedikit dibandingkan dengan quitters dan campers. Tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, nasib buruk atau nasib baik, mereka terus mendaki. Climbers adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, serta hambatan lainnya menghalangi pendakian mereka. Hanya climbers-lah yang menjalani hidupnya secara lengkap.

Untuk semua hal yang mereka kerjakan, mereka benar-benar memahami tujuannya dan bisa merasakan gairahannya. Mereka mengetahui bagaimana perasaan gembira yang sesungguhnya, dan mengenalinya sebagai anugerah dan imbalan atas pendakina yang telah dilakukan. Karena tahu bahwa mencapai puncak itu tidak mudah, maka climbers tidak pernah melupakan “kekuatan” dari perjalanan yang pernah ditempuhnya. Climbers sering merasa sangat yakin pada sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka. Keyakinan itu membuat mereka bertahan manakala gunung terasa

menakutkan dan sulit ditaklukkan serta setiap harapan untuk maju mendapat tantangan yang hebat.

Entah bagaimana, climbers yakin bahwa segala hal bisa dan akan terlaksana, meskipun orang lain bersikap negatif dan sudah memutuskan bahwa jalannya tidak mungkin ditempuh. Saat batu besar menghadang di jalan atau menemui jalan buntu, mereka mencari jalan lain; saat merasa lelah dan kaki sudah sulit diayunkan lagi, mereka melakukan introspeksi diri dan tetap bertahan. Dengan matang dan bijaksana mereka juga memahami bahwa kadang-kadang perlu mundur sejenak supaya dapat bergerak lebih maju lagi. Mundur adalah bagian alamiah dari pendakian. Para climbers menempuh kesulitan-kesulitan hidup dengan keberanian dan disiplin sejati. Mereka bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat yang tinggi, dan berjuang mendapatkan yang terbaik dari hidup

#### **H. Mengembangkan Kekuatan dan Mengatasi Kelemahan diri Sendiri**

1. Introspeksi diri
  - a. Merefleksikan diri pada saat-saat tertentu.
  - b. Mengikuti tafakur, muhasabah, rekoleksi, retreat, camping rohani, semedi, dan sebagainya.
  - c. Minta bantuan orang lain
  - d. Belajar dari pengalaman
2. Mengendalikan diri

Kita tidak boleh membiarkan diri diatur atau dikendalikan oleh naluri, keinginan dan desakan- desakan yang tidak terkontrol dari dalam diri sendiri, tetapi harus dapat mengendalikannya dengan ratio, akal sehat dan suara hati.
3. Membangun kepercayaan diri.

Benda-benda yang kita sentuh, rasakan, ukur, sering kali berlawanan dengan apa yang kita rasa atau percayai sebagai hal yang nyata. Bagaimana kita menginterpretasikan realitas atau bagaimana kita “melihat” dunia yang konkrit di sekitar kita, itulah yang penting. Dengan kata lain, kekuatan dan potensi kita untuk menjadi sehat dibentuk oleh cara-cara berpikir, baik negatif maupun positif otak kita sendiri.
4. Mengenal dan mengambil inspirasi dari tokoh-tokoh teladan.

Tidak perlu semuanya, tapi mungkin ada hal tertentu dalam dirinya yang dapat kita contoh atau teladani.

5. Berpikir positif & optimis tentang diri sendiri.

Berpikir positif tentang diri sendiri selain menambah kepercayaan diri juga dapat membuat seseorang merasa hidupnya bermakna. Berpikir seperti ini akan membuka peluang bagi penerimaan dan pengembangan diri lebih lanjut dan sikap optimis pada diri sendiri harus didasarkan pada realitas diri kita sendiri.

## I. Mengembangkan Diri

### 1. Arti dan Tujuan Mengembangkan Diri

a. Arti mengembangkan diri adalah: Suatu usaha sengaja dan terus menerus, tanpa henti, yang dilakukan dengan berbagai cara dan bentuk, untuk membuat daya-potensi diri (jasmani rohani) dapat terwujud secara baik dan optimal, yang menghantar seseorang pada taraf kedewasaan sesungguhnya. Usaha besar ini merupakan konsekuensi dari kedudukannya sebagai manusia, yang diberi akal budi.

Margita Mesárošová (2017), menjelaskan bahwa *The desire for self-development is present in human nature as the desire to grow and to fulfill potential.*

b. Tujuan yang ingin dicapai dengan usaha pengembangan diri ini adalah: Realisasi optimal ke arah yang baik dari daya potensi yang dimiliki diri sendiri, (jasmani rohani), yang menghantar seseorang pada tingkat matang dewasa, yang membuat dia sanggup membangun relasi yang semakin baik dengan dirinya, dunia, sesama dan Tuhan. Usaha ini melibatkan diri manusia sepenuhnya dan menggunakan daya dukung yang tersedia baginya.

Khalid Aboalshamat (2014) berpendapat *self-development mainly to improve their health and well-being in addition to interpersonal skills and personal-career.*

### 2. Cara Mengembangkan Diri:

a. Mengenal dan menerima diri. Cara untuk mengembangkan diri sendiri adalah dengan berusaha mengenal diri sendiri, lalu menerimanya

sebagaimana adanya. Dalam pengenalan diri, kita diberi pemahaman memadai tentang keadaan diri kita yang sebenarnya beserta daya potensi yang kita miliki. Dalam penerimaan diri, kita diberi rasa bangga dan optimis tentang diri kita. Mengenal dan menerima diri, membuka pintu bagi usaha mengembangkan sendiri.

- b. Memiliki kemauan kuat untuk mengembangkan diri. Usaha mengembangkan diri adalah usaha yang disengaja, yang berlangsung tanpa henti. Hal itu tentu tidak mungkin terlaksana tanpa kemauan dan motivasi sebagai penggerakannya. Usaha mengembangkan diri pasti menghadapi banyak tantangan. Tanpa kemauan keras, maka tantangan yang sedikit saja dapat mematahkan semangat seseorang. Kemauan keras tampak dalam kegigihan seseorang mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapinya dalam rangka mengembangkan dirinya..
  - c. Memanfaatkan kemungkinan yang terbuka. Ada bermacam-macam kemungkinan dan fasilitas yang terbuka bagi usaha-usaha mengembangkan diri sendiri, termasuk kesediaan mencari dan menggunakan dukungan dari orang atau pihak lain. Sering banyak waktu, peluang dan kesempatan, berlalu begitu saja, tanpa sempat kita memanfaatkannya. Kesempatan emas ini sering disia-siakan begitu saja.
  - d. Belajar dari kesalahan. Pengembangan diri sebaiknya disertai tindakan korektif, yakni perbaikan terus-menerus, ayng kadangkala disertai dengan tuntutan berat, seperti hukuman, tuntutan untuk melakukan sesuatu atau justru untuk tidak melakukan sesuatu(pengendalian diri). Pengalaman-pengalaman masa lalu, terutama kegagalan, merupakan masukan berharga untuk kemajuan berikutnya. Koreksi ini dapat kita lakuakn sendiri dan juga dengan bantuan orang lain. Hal penting disini adlah kesediaan kita untuk menerima kritik dan meresponnya secara positif.
3. Hal-hal penting yang perlu dikembangkan sebagai bentuk konkrit pengembangan diri sendiri adalah:
- a. Mental yang sehat. Mental yang mudah beradaptasi dengan situasi dan lingkungan sekitarnya, yang ammpu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, mental kuat yang tidak mudah menyerah, tahan tekanan, menyukai

tantangan, optimis dan sportif serta dapat memahami realitas secara semestinya.

- b. Integritas diri. Usaha membangun harmonisasi antara berbagai dimensi diri (fisik, psikis, dan sosial), serta mengoptimalkan realisasi dari potensi-potensi diri yang dimiliki, sehingga terwujudlah seorang pribadi yang matang dan seimbang.
- c. Mandiri, kreatif, dan inovatif. Kemampuan menentukan sikap; menata diri sendiri; dapat membuat penilaian kritis; dapat mengambil keputusan dan tindakan sendiri; mau belajar terus menerus; punya daya kreativitas memadai; ingin mencoba, menyukai dan terbuka untuk hal-hal baru.
- d. Motivasi diri. Suatu daya dorong senantiasa menjadi penggerak dalam setiap usaha mengembangkan diri sendiri. Motivasi inilah yang diharapkan dimiliki, yang senantiasa menyertai segala usaha untuk memajukan diri sendiri. Berkaitan dengan motivasi ini, disiplin diri menjadi penting, disiplin merupakan pendukung bagi motivasi.

Keempat aspek di atas, merupakan satu rangkaian terpadu yang saling mendukung dan melengkapi. Untuk mengembangkan diri dengan baik mutlak dibutuhkan mental yang sehat. Pengembangan diri harus merupakan usaha untuk semakin mengintegrasikan diri sendiri, dengan membawa serta dimensi-dimensi dasarnya ke arah perkembangan yang seimbang. Perkembangan diri justru semakin menampakkan wujudnya dengan meningkatkan kemandirian, jiwa kreatif dan semangat inovatif seseorang dalam menjalankan hidupnya. Membangun mental yang sehat, mewujudkan integritas diri, hidup mandiri, kreatif dan inovatif, hanya mungkin terlaksana dan membuahkan hasil apabila didukung oleh motivasi yang kuat dalam menjalankannya. Bayangkanlah peristiwanya hidup-hidup seolah-olah peristiwanya sedang terjadi, meskipun tampaknya tidak realistis.

## J. Motivasi, Sikap dan Perilaku Sosial

### 1. Pengertian Motivasi

Kekuatan atau daya dorong yang menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak dan perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan memenuhi kebutuhannya.

- *Bonnie Amelia Dean (2010), motivation can be defined as a process whereby goal-directed activity.*
- *Ari (2017) , motivation is the impetus or stimulus given to a person in order to have the will to act.*
- *Agus (2017), Motivation can increase learning outcomes*

### 2. Hirarki kebutuhan Maslow

Salah satu dari teori motivasi yang dikaitkan dengan kebutuhan individu adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan Abraham Maslow. Menurut teori ini kebutuhan orang bergantung pada apa yang telah mereka miliki, dalam pengertian, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan faktor motivator lagi. Kebutuhan lebih rendah harus dipuaskan sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mengendalikan perilaku. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kepentingan, dari yang terendah ke yang tinggi, yakni: kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Untuk lebih jelasnya lihat keterangan di bawah ini:

- a. Kebutuhan fisiologis, meliputi: kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, meliputi: kebutuhan akan kemerdekaan dari ancaman, keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
- c. Kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, meliputi: kebutuhan akan persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang
- d. Kebutuhan akan penghargaan, meliputi: kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari pihak lain;

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi: kebutuhan untuk memenuhi diri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori ini memperlihatkan bahwa kebutuhan manusia mengenal skala prioritas, dimulai dengan kebutuhan dasar, yang banyak berkaitan dengan unsur biologis, dilanjutkan dengan kebutuhan lebih tinggi, yang banyak berkaitan dengan unsur kejiwaan atau kerohanian. Kebutuhan-kebutuhan lebih rendah lebih dulu dipenuhi sebelum naik ke kebutuhan yang lebih tinggi, dan demikian seterusnya. Kebutuhan-kebutuhan yang sudah terpenuhi berhenti menjadi motivator, dan beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi yang masih belum terpenuhi.

### 3. Cara Memotivasi Diri

- a. Memotivasi diri melalui rasa percaya diri. Percaya diri pertama-tama ditujukan pada kepercayaan bahwa kita memiliki otak yang luar biasa kehebatannya, melebihi kemampuan alat tercanggih sekalipun, buatan manusia. Inilah aset kita yang paling berharga. Apa yang kita masukkan ke dalam otak kita, itulah yang akan kita dapatkan kembali. Otak adalah kawasan penyimpanan yang kapasitasnya luar biasa, namun perlu berhati-hati dalam mengisinya. Sebagian orang mempunyai otak yang penuh dengan pemikiran dan pengalaman negatif. Mereka telah secara terus menerus menanamkan masukan 'saya tidak', didukung dengan setumpuk alasan mengapa mereka tidak mampu. Maka ketika dihadapkan pada sebuah kesempatan atau tantangan baru, otak mereka, ketikad itanya, mengirimkan jawaban: "tidak, kamu tidak mampu" atau tanggapan lain yang senada dengan itu. Untuk itu, ada beberapa hal yang berkaitan dengan pembangunan motivasi diri dengan membangun kepercayaan akan kemampuan diri sendiri.

1) Hindari mencari-cari alasan. ada begitu banyak orang mengurungkan niat mereka dengan mengajukan alasan yang tidak masuk akal dan sama sekali salah, seperti:



- “saya tidak bisa”
- “saya tidak mampu, sebab...”
- “pendidikan saya belum memadai”
- “Saya merasa belum mantap”
- “saya sudah terlalu tua”
- “saya masih terlalu muda”
- “kesehatan saya sering terganggu”
- “saya bukan orang yang beruntung”
- “saya selalu bertindak salah”
- “latar belakang pendidikan saya tidak sesuai”
- dan sebagainya.

Singkirkan semua dari perbendaharaan pikiran dan perkataan mengenai hal-hal yang justru merugikan kita sendiri. Jangan membuat alasan. Sebab, siapa pun, dapat mencari-cari alasan bagi hampir segalanya. Itu mungkin sangat menyenangkan dan mungkin kadang-kadang dapat menentramkan hati, tapi alasan-alasan sungguh dapat menghambat orang, tidak termotivasi untuk mencapai sasarannya. Seseorang percaya diri adalah seseorang yang percaya pada kemampuannya untuk melakukan sesuatu tugas tertentu dan mencoba untuk mengubah kemampuan yang dirasakan menjadi hasil yang nyata.

2) Gunakan daya imajinasi.

kita pernah mendengar ungkapan:”melihat dulu, baru percaya” apakah ungkapan ini relevan dalam rangka usaha pengembangan diri? Rasanya tidak relevan! Membuat kita serba terlambat dan ketinggalan! Kita perlu jauhkan ungkapan itu. Otak kita, dengan kapasitasnya yang tak terbatas, dapat membantu kita dengan tanpa batasan, memcapai ambisi hidup, jika kita memberinya kesempatan. Biarkan otak Anda menggambarkan diri Anda sebagai pribadi yang Anda inginkan. Semakin anda memikirkan itu semua semakin besar kepastian akan suatu hasil yang positif. Sebaliknya, jika Anda terus-menerus membiarkan pikiran Anda dipenuhi dengan bermacam-macam

pemikiran mengenai penyakit dan kesehatan yang buruk, Anda hampir pasti akan mengalami penyakit yang Anda pikirkan itu. Maka gunakanlah daya imajinasi otak Anda. Aykinkan diri Anda bahwa yang sedang Anda pikirkan dan lihat dengan jelas adalah hal positif.

- 3) Jangan takut gagal. menghadapi suatu peluang atau tantangan baru, kita dapat saja mengkaji apa kemungkinan terburuk yang dapat terjadi, alias gagal. Bersamaan dengan itu, kita juga perlu memikirkan cara-cara menanganinya apabila kemungkinan terburuk itu terjadi. Dengan demikian, kita telah siap menghadapi dengan satu atau lebih alternatif pemecahan. Setelah melakukan pengkajian semacam itu, kita selanjutnya memusatkan perhatian hanya pada rencana menuju sukses. Jadi ungkapan “jangan takut gagal” bukan bermaksud agar kita tidak perlu berpikir tentang kegagalan, dan hanya berpikir positif saja tentang keberhasilan. Sebab, tindakan ini jauh dari sikap realistis tentang hidup. Takut pada kegagalan, memang tidak boleh, akan tetapi kita boleh, bahkan penting memikirkannya, termasuk alternatif pemecahan kalau hal ini terjadi. Takut gagal akan mengurangi kepercayaan diri, dan dengan sendirinya juga akan mengurangi motivasi diri sendiri.
- 4) Perhatikan penampilan. penampilan lahiriah dapat memberi pengaruh besar bagi kepercayaan diri sendiri, dan dengan demikian pada motivasi diri. Orang yang yakin akan penampilannya akan lebih gampang mendapatkan kepercayaan dirinya sehingga lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang diinginkannya. Penampilan pertama dikaitkan dengan hal berpakaian. Anda bayangkan ketika dalam sebuah pertemuan resmi, di mana semua orang yang hadir memakai pakaian resmi, sementara Anda hanya mengenakan pakaian biasa saja. Pasti bahwa pikiran Anda terganggu oleh penampilan Anda sendiri, membuat kepercayaan diri Anda tidak muncul, sehingga Anda jadi enggan melakukan aktivitas-aktivitas berarti, termasuk berlalu-lalang di tengah-tengah orang-orang itu. Memperbaiki penampilan dalam hal berpakaian bukan dimaksudkan supaya kita berlebihan dalam membelanjakan uang demi penampilan, yang jelas hanya

memuaskan ego kita semata. Seperti banyak hal lain, di sini pun kita perlu realistis, tidak berlebihan dan juga tidak terlalu mengabaikannya. Intinya adalah masih dalam batas-batas kewajaran.

- b. Memotivasi diri dengan menentukan sasaran. Tidak banyak orang yang selalu berhasil menentukan sasaran atau target apa yang ingin mereka capai sehingga mereka juga tidak memiliki arah yang jelas di mana tenaga hendak diarahkan. Sasaran atau target yang sudah kita tetapkan, bisa berada di depan dan juga di belakang kita. Suatu saat, kita mengejar target yang terbentang di depan kita. Tapi ketika kita mulai mengejarnya, target itu balik mengejar kita dan mengingatkan kita agar kita bangkit mengejarnya. Jadi di sini tampak bahwa suatu target yang baik dapat berperan penting untuk menggerakkan kita.
- c. Memotivasi diri dengan menyusun catatan mengenai sukses yang pernah diraih. Disamping kedua cara di atas, ada satu cara praktis yang dapat dilakukan, yaitu dengan menyusun catatan mengenai sukses yang pernah diraih.

Setiap orang sekurang-kurangnya dalam suatu hal yang kecil pernah meraih sukses dalam hidupnya. Kenyataan ini memperlihatkan bahwa dia memiliki peluang untuk meraih hal yang sama di masa depan. Dalam keraguan akan kemampuan diri sendiri, sukses masa lalu dapat menjadi bahan bakar yang dapat mengobarkan kepercayaan pada diri sendiri. Mengingat-ingat sukses masa lalu tidak dimaksudkan agar terlena dengan keberhasilan masa lalu, melainkan mau menimba kekuatan tersembunyi dari sana, untuk dapat yakin bahwa di masa depan pun sukses dapat diraih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>. [https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/cousedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). *Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach*. International Journal of Research & Review

Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius

Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara

Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media

Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>

Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250

Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205

*Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>

Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434

Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)

Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.

[file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)

Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.

<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>

Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

## MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Manajemen Waktu

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**04**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pendidikan karakter menjadi tema penting saat ini untuk mengatasi persoalan-persoalan sosial yang kerap melanda negara ini. Ia menjadi alternatif solusi yang perlu dilestarikan dalam kehidupan sehari-hari.

Pribadi positif yang terbangun dari proses pembiasaan karakter diantaranya: Mampu melakukan manajemen waktu sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu melalui unsur-unsur yang ada didalamnya.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu melakukan Manajemen Waktu.



# PEMBAHASAN

## 1. Pengertian Manajemen Waktu

Time Management atau yang biasa disebut dengan Manajemen Waktu pada dasarnya yakni suatu kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan dan mengatur waktu yang akan dihabiskan untuk bisa melakukan kegiatan tertentu secara efektif demi untuk mencapai tujuan. Sistem Manajemen Waktu atau Time Management merupakan suatu kombinasi dari berbagai perancangan proses, alat, metode maupun teknik.

Dalam menyelesaikan Proyek tertentu, Manajemen waktu juga merupakan suatu keharusan karena Manajemen Waktu ini untuk dapat menentukan kapan suatu proyek akan dimulai dan kapan pula proyek tersebut harus diselesaikan.

Waktu ini juga merupakan salah satu sumber daya yang harus dapat dikelola dengan baik agar individu atau suatu organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagaimana dikutip oleh Bahrur, Edwin mendefinisikan manajemen waktu sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu melalui unsur-unsur yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lakein, ia mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu merupakan salah. Pengertian Manajemen Waktu Menurut Para Ahli:

- a. Widyawati. Manajemen Waktu ialah suatu kemampuan untuk dapat memprioritaskan, menjadwalkan serta melaksanakan tanggung jawab individu untuk kepuasan individu itu sendiri.
- b. Atkinson. Manajemen Waktu yakni sebuah keterampilan yang saling berhubungan dengan segala bentuk upaya dan juga tindakan individu yang dilakukan secara terencana agar personal tersebut dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.
- c. Orr. Manajemen Waktu merupakan sebuah kemampuan dalam menggunakan waktu secara efisien dan efektif untuk dapat memperoleh manfaat maksimal.

- d. Forysth. Manajemen Waktu adalah cara untuk membuat waktu menjadi terkendali sehingga dapat menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi dan juga produktivitas
- e. Leman. Manajemen Waktu yakni penggunaan dan pemanfaatan waktu yang sebaik-baiknya, seoptimal mungkin dengan melakukan perencanaan suatu kegiatan secara terorganisir dan matang.
- f. Frederick Winslow Taylor. Manajemen Waktu ialah berbagai proses pencapaian sasaran utama kehidupan sebagai hasil dari menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak berarti yang sering memakan banyak waktu.
- g. Davidson. Manajemen Waktu ialah cara untuk memanfaatkan waktu dengan baik dimana seseorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas.
- h. Haynes. Manajemen Waktu merupakan suatu proses pribadi dengan bisa memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu untuk meningkatkan manfaat dan efisiensi.
- i. Akram. Manajemen Waktu yaitu pemanfaatan waktu yang dimiliki untuk dapat melakukan hal-hal yang dianggap penting yang telah tercatat dalam tabel kerja.

Sebagaimana dikutip oleh Bahrur, Edwin mendefinisikan manajemen waktu sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu melalui unsur-unsur yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lakein, ia mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk menunjang aktivitas (Bahrur, 2017)

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap waktu agar penggunaan waktu menjadi efisien dan efektif.

## **2. Sifat Waktu**

Adapun sifat waktu, sebagai berikut:

- a. Hal yang tidak dapat diulangi.
- b. Hal yang tidak bisa dijalankan sesuai dengan keinginan diri sendiri.
- c. Sesuatu yang tidak bisa diperlambat atau juga dipercepat.

## **3. Prinsip Manajemen Waktu**

Adapun prinsip manajemen waktu, sebagai berikut:

- a. Mengembangkan suatu kepekaan pribadi terhadap waktu.
- b. Mengidentifikasi suatu tujuan jangka panjang.
- c. Buat rencana pada jangka menengah.
- d. Rencana Harian.
- e. Buat pemanfaatan yang terbaik bagi waktu terbaik anda.
- f. Organisir suatu tugas kantor.
- g. Menata suatu rapat.
- h. Mendelegasikan secara efektif.
- i. Buatlah suatu komitmen terhadap waktu.
- j. Menjaga kesehatan Anda.

## **4. Aspek-Aspek Manajemen Waktu**

Adapun aspek-aspek manajemen waktu, sebagai berikut:

- a. Menetapkan Tujuan. Menetapkan tujuan dapat membantu individu untuk memfokuskan perhatian terhadap pekerjaan yang akan dijalankan, fokus terhadap tujuan dan sasaran yang hendak dicapai serta mampu merencanakan suatu pekerjaan dalam batasan waktu yang disediakan.
- b. Menyusun Prioritas. Menyusun prioritas perlu dilakukan mengingat waktu yang tersedia terbatas dan tidak semua pekerjaan memiliki nilai kepentingan yang sama. Urutan prioritas dibuat berdasarkan peringkat, yaitu dari prioritas terendah hingga pada prioritas tertinggi. Urutan prioritas ini dibuat dengan mempertimbangkan hal mana yang dirasa penting, mendesak, maupun vital yang harus dikerjakan terlebih dahulu.
- c. Menyusun Jadwal. Aspek lainnya dalam manajemen waktu adalah membuat susunan jadwal. Jadwal merupakan daftar kegiatan yang akan

dilaksanakan beserta urutan waktu dalam periode tertentu. Fungsi pembuatan jadwal adalah menghindari bentrokan kegiatan, menghindari kelupaan, dan mengurangi ketergesaan.

- d. Bersikap Asertif. Sikap asertif dapat diartikan sebagai sikap tegas untuk berkata "Tidak" atau menolak suatu permintaan atau tugas dari orang lain dengan cara positif tanpa harus merasa bersalah dan menjadi agresif.
- e. Bersikap Tegas, merupakan strategi yang diterapkan guna menghindari pelanggaran hak dan memastikan bahwa orang lain tidak mengurangi efektivitas penggunaan waktu.
- f. Menghindari Penundaan. Penundaan merupakan penangguhan suatu hal hingga terlambat dikerjakan. Penundaan dalam pelaksanaan tugas dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kemudian merusak jadwal kegiatan yang telah disusun secara apik serta mengganggu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
- g. Meminimalkan Waktu yang Terbuang. Pemborosan waktu mencakup segala kegiatan yang menyita waktu dan kurang memberikan manfaat yang maksimal. Hal tersebut sering menjadi penghalang bagi individu untuk mencapai keberhasilannya karena sering membuat individu menunda melakukan kegiatan yang penting.
- h. Kontrol terhadap Waktu. Berhubungan dengan perasaan dapat mengatur waktu dan pengendalian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu.

## **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Waktu**

Therese Hoff Macan dkk menjelaskan bahwa manajemen waktu setiap individu berbeda-beda dengan individu lain. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu., yaitu sebagai berikut:

- a. Usia. Penelitian Hoff Macan dkk. yang menunjukkan bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka semakin baik pula kemampuan manajemen waktunya.
- b. Jenis Kelamin. Hoff Macan dkk juga berpendapat bahwa apabila wanita mempunyai waktu luang, maka wanita lebih suka mengisi waktu luang

tersebut dengan melakukan pekerjaan yang ringan daripada bersantai-santai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hampir seluruh waktunya cenderung digunakan untuk diisi dengan berbagai macam aktivitas.

## **6. Kelebihan Manajemen Waktu**

Adapun kelebihan manajemen waktu, sebagai berikut:

- a. Mencapai suatu Produktivitas dan Efisiensi yang lebih besar.
- b. Memiliki suatu reputasi professional yang lebih baik.
- c. Tekanan atau Stress juga akan berkurang.
- d. Meningkatkan suatu peluang dalam mencapai kesuksesan.
- e. Memiliki keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari.
- f. Kesempatan karir yang jauh lebih baik.

## **7. Pentingnya Manajemen Waktu**

Sebagaimana dikutip oleh Vina, Orr dan Tracy mengatakan bahwa efek-efek dari manajemen waktu terbagi menjadi 10 macam, yaitu :

- a. Dapat meningkatkan keteraturan hidup, percaya diri dan disiplin.
- b. Dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar jam kerja.
- c. Dapat meningkatkan penghasilan (gaji) pada tiap individu.
- d. Dapat meningkatnya kepuasan kerja pada individu.
- e. Dapat mengurangi kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan.
- f. Dapat mengurangi jumlah krisis yang dihadapi individu.
- g. Menurunnya tingkat stress pada individu.
- h. Dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan diperolehnya prestasi kerja yang baik.
- i. Dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Vina juga mengutip pendapat dari Forsyth. Ia mengemukakan bahwa dampak dari penggunaan manajemen waktu, antara lain :

- a. Memiliki prioritas yang jelas dalam bekerja.
- b. Dapat mengurangi keterlambatan dan kasalahan dalam bekerja.
- c. Dapat tepat waktu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- d. Memiliki kemampuan untuk tetap berkonsentrasi terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.
- e. Dapat melatih kebiasaan disiplin untuk hal-hal yang berhubungan dengan waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efisien

**8. Teknik Mengelola Waktu dengan Skala Prioritas**

Teknik Mengelola Waktu dengan Skala Prioritas. Skala Prioritas adalah tingkat-tingkat yang memiliki kriteria tertentu atas segala sesuatu yang diutamakan. Berikut adalah beberapa hal-hal yang mempengaruhi Skala Prioritas :

- a. Tingkat urgensinya, yang mana yang harus didahulukan.
- b. Kesempatan yang dimiliki.
- c. Pertimbangan masa depan.
- d. Kemampuan diri.
- e. Tingkat pendapatan.
- f. Status sosial.
- g. Lingkungan

Skala prioritas mirip halnya dengan konsep matriks manajemen waktu Stephen Covey. Konsep ini dikenalkan dalam bukunya yang berjudul “7 Habits of Effective People”. Dalam matriks ini terdapat 4 kuadran, yaitu Kuadran I (mendesak dan penting), Kuadran II (tidak mendesak tapi penting), Kuadran III (mendesak tetapi tidak penting), Kuadran IV (tidak mendesak dan tidak penting).

Gambar 1. Kuadran Penting dan Mendesak Menurut Stephen Covey

Kuadran I Penting dan Mendesak	Kuadran II Penting dan Tidak Mendesak
Kuadran III Tidak Penting dan Mendesak	Kuadran IV Tidak Penting dan Tidak Mendesak

Pada kuadran I, tipe pekerjaan penting dan mendesak harus diutamakan penyelesaiannya lebih dahulu. Tugas tersebut tidak dapat ditunda-tunda lagi. Contohnya: pekerjaan menghantar keluarga kecelakaan ke rumah sakit, mengerjakan tugas kantor untuk diserahkan esok hari, dan lain

sebagainya. Kegiatan ini membuat stres dan mengonsumsi banyak energi, dan dianggap sebagai pemborosan waktu.

Kegiatan kuadran II merupakan tipe pekerjaan yang harus disikapi dengan menjadwalkan pekerjaan dengan cermat. Jangan sampai pekerjaan penting diabaikan sehingga pekerjaan ini menjadi pekerjaan mendesak dan penting. Sebaiknya gunakan waktu produktif untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Kegiatan dalam kelompok ini mencakup kegiatan yang sudah terjadwal dengan baik, rutin. Contoh pekerjaan penting adalah mengerjakan tugas sesuai jadwal, olahraga terjadwal dan lain sebagainya. Orang yang berada dalam kelompok ini adalah mereka yang memiliki visi, mempunyai prioritas dalam hidupnya. Sifat individu yang bergabung dalam kelompok ini adalah orang dengan pola hidup terkendali, seimbang, dan berprestasi tinggi.

Kegiatan kuadran III merupakan kegiatan tidak penting namun terpaksa harus dilakukan, seperti menerima tamu, menemani teman, dan lain sebagainya. Umumnya pekerjaan ini tanpa direncanakan dan sulit dihindari. Kebiasaan bekerja pada kelompok seperti ini akan membuat seseorang menjadi kurang disiplin, prestasi rendah, tidak memiliki tujuan jelas dalam pekerjaan, karena selalu berusaha menyenangkan orang lain.

Kegiatan kuadran IV merupakan kegiatan yang dilakukan secara berlebihan dan berakibat tingkat kepentingannya rendah. Contohnya adalah menonton televisi dan tidur secara berlebihan. Orang dalam kelompok ini cenderung pemalas serta kurang bertanggung jawab. Tujuan dari matriks manajemen waktu adalah menyediakan cara untuk mengidentifikasi berbagai jenis kegiatan dan bagaimana efektivitas dari kegiatan ini untuk mencapai satu tujuan. Model ini berusaha untuk meminimalkan aktivitas yang terus membutuhkan pengeluaran usaha dan waktu yang maksimal pada tugas-tugas yang tidak bisa dikerjakan

## **9. Dampak Manajemen Waktu Yang Buruk**

Berikut adalah beberapa hal-hal dampak manajemen waktu yang buruk :

- a. Melewati suatu batas waktu yang ditentukan (*deadlines*)
- b. *Work flow* atau juga alur kerja yang kurang efisien.
- c. Kualitas kerja yang menjadi buruk.

- d. Memiliki suatu reputasi profesional yang negatif.
- e. Meningkatkan stress atau tekanan kerja dalam kehidupan sehari-hari.
- f. Ketidakseimbangan kehidupan yang akan terjadi.
- g. Kesempatan karir yang stagnan atau mungkin juga akan menurun.

#### 10. Cara Manajemen Waktu Yang Baik

- a. **Membuat Daftar Agenda.** Hal pertama yaitu membuat suatu daftar agenda, yang berisikan tentang berbagai poin-poin penting mengenai tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. **Mengatur Prioritas utama.** Agar waktu yang digunakan produktif, harus juga bisa mengatur apa yang menjadi Prioritas utama dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Misalnya saja, lebih baik mengerjakan suatu tugas atau PR sekolah dibandingkan menonton film kesukaan.
- c. **Belajar mengenali waktu produktif.** Dalam keseharian, akan mengenali dimana suatu waktu produktif yang tepat. Jika telah mengenali waktu yang dipunya, kerjakanlah tugas-tugas tersulit. Karena di waktu produktif tersebut akan jauh lebih mudah mengembangkan pola pikir.
- d. **Jangan menunda-nunda waktu.** Waktu sangat berharga dalam hidup, jadi jangan pernah ditunda-tunda. Tugas yang seharusnya kamu lakukan, lakukanlah sekarang. Jangan biarkan waktumu terbuang dengan sia-sia saja.
- e. **Fokus terhadap apa yang telah menjadi prioritas dan daftar agenda.** Jika waktu telah terbagi dengan baik dan fokuslah terhadap apa yang telah menjadi prioritas utama dan daftar agenda yang telah kamu buat. Lakukanlah itu sebaik mungkin step by step.
- f. **Abaikan gangguan yang ada disekitar.** Supaya semua tugas-tugas yang telah dirincikan berjalan dengan efisien, jauhi dan abaikan berbagai gangguan-gangguan yang ada disekitarmu.



## **11. Manfaat Manajemen Waktu di dalam Organisasi**

Manajemen Waktu di dalam Organisasi:

- a. Membantu individu atau suatu organisasi dalam menentukan prioritas. Misalnya saja dapat menentukan tingkat urgensi melakukan sebuah aktivitas.
- b. Membantu untuk dapat mengurangi kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.
- c. Dapat membantu untuk mencegah terjadinya suatu bentrok waktu dalam mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
- d. Membantu suatu proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan individu atau organisasi.

## **12. Manajemen Waktu Bagi Kehidupan Pribadi**

- a. Kemampuan suatu individu dalam mencapai produktivitas dan efisiensi yang lebih besar.
- b. Memiliki suatu reputasi professional yang lebih baik.
- c. Terhindar dari suatu tekanan atau stress akan berkurang.
- d. Membantu untuk dapat meningkatkan peluang dalam mencapai kesuksesan.
- e. Memiliki suatu keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kesempatan karir yang lebih baik.

## **13. Tips Manajemen Waktu**

Tips Manajemen Waktu:

- a. Memiliki suatu tujuan yang jelas.
- b. Membuat suatu skala prioritas.
- c. Berani mengatakan tidak ketika akan mendapatkan tugas yang tidak prioritas.
- d. Jangan menunda suatu pekerjaan.
- e. Mendelegasikan suatu tugas dan jaga kesehatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>. [https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)

- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.iijournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.iijournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.* <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.

<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>

Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Karakter Sukses

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**05**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pribadi efektif sangat dibutuhkan dalam dunia kepemimpinan karena dapat menunjang keberhasilan suatu tujuan. Seseorang yang ingin menjadikan dirinya sebagai pemimpin sukses, harus memiliki kepribadian yang efektif. Mampu memikirkan dan mengarahkan tujuan yang akan dicapai.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu memiliki karakter sukses.

# PEMBAHASAN

## A. Teori Sukses

Bagi mahasiswa, sangat penting untuk mendapatkan pendidikan karakter. Hal ini bertujuan untuk memperkuat akhlak dan sifat terpuji bagi peserta didik (dalam hal ini mahasiswa). Kepandaian di bidang pendidikan saja belum cukup tanpa bekal moral dan karakter yang kuat. Agar saat mahasiswa terjun di masyarakat nanti tidak terjadi penyalahgunaan ilmu yang di pelajari selama sekolah. Seperti yang terlihat sekarang ini, orang-orang pandai malah menyalahgunakan kepandaiannya untuk melakukan tindak pidana seperti korupsi atau menjadi teroris. Jika saja mereka memiliki karakter dan budi pekerti yang kuat, tentu hal itu tidak akan terjadi. Jadi untuk alasan kebaikan perlu ditekankan pentingnya pendidikan karakter bagi mahasiswa. Salah satu karakter pola pikir dan gaya hidup adalah karakter sukses. Karakter sukses adalah bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, tidak pernah mengeluh apa pun risiko yang dihadapi. Untuk beberapa tahun mendatang yang dibutuhkan adalah orang-orang yang memiliki karakter yang baik (Agustian, 2001). Character Building membangun dan membentuk karakter mahasiswa. Sudah mejadi harapan setiap universitas agar para alumni membangun sikap optimis, rasa percaya diri yang kuat serta memiliki karakter yang kokoh sehingga dapat membawa keberhasilan dalam mengarungi kehidupan di tengah masyarakat. Sikap karakter yang kuat mampu mengoptimalkan aktivitas untuk mencapai sukses dan keterampilan dalam mewujudkan cita-cita sehingga dapat memanfaatkan setiap peluang yang ada. Dengan demikian, mahasiswa mempunyai rasa percaya diri dan tidak pernah ragu bekerja keras, membiasakan diri bekerja dengan baik sepanjang perjalanan hidup. Sekecil apapun kebaikan yang diperbuat dengan niat yang tulus, dapat memperkaya dan menambah kokoh karakter serta pengalaman hidup yang sangat berguna bagi masa depan mahasiswa.

Mengenal diri yang baik akan melahirkan konsep diri yang baik dan positif. Pada gilirannya ini akan menghasilkan harga diri yang kuat dan kepercayaan diri

yang tinggi. Sebagai contoh adalah karakter seorang guru yang profesional dan berkarakter yang optimal. Dalam rangka membangun kehidupan berbangsa dan bernegara tentunya tidak cukup hanya melakukan pembangunan secara fisik saja begitu juga ditentukan pembangunan non fisik yaitu pembangunan sumber daya manusianya. Dalam hal ini keberhasilan satu bangsa untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya ditentukan oleh dimilikinya sumber daya alam saja akan tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia tentu dapat melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya alam yang ada. Sebagaimana yang disampaikan oleh Presiden RI Pertama kita Ir. Soekarno sebagai salah seorang pendiri dari Negara dan Bangsa ini, beliau pernah mengemukakan “membangun suatu bangsa itu tidak harus dimulai dari pembangunan fisik dan ekonomi semata. Akan tetapi yang lebih penting dibangun terlebih dahulu adalah keperibadian suatu bangsa itu sendiri. Apa itu keperibadian bangsa? Keperibadian bangsa adalah keperibadian yang telah ada sejak lama. Keperibadian tersebut tumbuh dan berkembang dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, dalam adat istiadat peraturan hidup yang tumbuh berkembang sejak berpuluh-puluh tahun, beratus-ratus tahun, bahkan berabad abad tahun lalu, jauh sebelum keberadaan suatu bangsa. Jadi keperibadian bangsa Indonesia adalah jati diri bangsa Indonesia yang telah tumbuh berkembang di wilayah Negara Kesatuan Republik (NKRI), yang biasa juga disebut bumi Nusantara. Kita sebagai anak bangsa harus pandai menggali dan menumbuhkan kembangkan keperibadian tersebut, bahkan sari pati dari keperibadian tersebut telah menjadi dasar falsafah hidup bangsa Indonesia yaitu Pancasila

Berbicara tentang sukses, maka semua orang ingin mendapatkan gelar sukses dalam menjalani kehidupan ini. Dari sekian banyak orang yang ingin menjadi sukses namun berapa banyak di antara mereka yang bisa menempuh jalan menggapai hal itu. Teori menggapai sukses tertentu berbeda-beda sesuai latar belakang pengalaman masing-masing yang telah menjadi sukses.<sup>1</sup> Diantara teori-teori sukses yaitu :

---

<sup>1</sup> Makmun Khairani, Psikologi Umum, Pressindo, Yogyakarta, 2013, hal. 77



1. Situational Theory

Kepemimpinan yang berhasil akan terjadi apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan situasi (Paul Hersey & Ken Blanchard, 1970).

2. Intelligence Theory

Teori ini berasumsi bahwa kesuksesan tergantung pada tingkat kecerdasan (makmun khairani, 2013).

3. Motivation Theory

Orang sukses selalu percaya diri dan merasakan bahwa mereka berbuat sesuatu untuk dunia. Mereka memandang sebuah dunia yang besar dan ingin memainkan peranan penting di dalamnya. Mereka tetap bekerja sesuai keterampilan mereka, sambil tetap menyadari bahwa keterampilan inti memberi nilai kepada keterampilan lainnya. Mereka juga sadar, karya terbaik akan menghasilkan kompensasi bagi mereka (David C. Mc Clelland).

4. Totality Theory/Hard Theory<sup>2</sup>

Menurut pandangan Islam, bahwa kebanyakan orang yang sukses adalah orang yang melakukan segala sesuatu (Totalitas) dengan keras (Hard). Yang dimaksud totalitas dengan keras di sini adalah berdo'a keras, bekerja keras, berusaha keras, dan bertawakkal keras. (Dr. K.H. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A. Pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Gontor).

## **B. Pribadi Efektif Sebagai Pondasi Sukses**

Pribadi efektif sangat dibutuhkan dalam dunia kepemimpinan karena dapat menunjang keberhasilan suatu tujuan. Seseorang yang ingin menjadikan dirinya sebagai pemimpin sukses, harus memiliki kepribadian yang efektif. Mampu memikirkan dan mengarahkan tujuan yang akan dicapai.

Dalam hal ini yang dikatakan pemimpin efektif adalah mereka yang memiliki prinsi-prinsip manajemen, yang meliputi perencanaan yaitu pemikiran rasional berdasarkan fakta-fakta dan atau perkiraan yang mendekat (estimate) sebagai persiapan untuk melaksanakan tindakan-tindakan kemudian. Selain perencanaan, juga harus memiliki koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam kinerja organisasi.

---

<sup>2</sup> Wahyuddin Luthfi Abd, Teory Sukses, Yogyakarta, 22 September 2015

Maka menjadi pribadi yang efektif bisa bermakna menjadi pribadi yang bermanfaat bagi dirinya, mampu memberdayakan hidup sendiri, dan memberi sesuatu yang berharga bagi lingkungan sekitar. Pandai menggunakan waktu dengan berlandaskan pada pemikiran yang sehat, bahwa waktu adalah suatu unsur yang sangat berharga di dunia ini (Matta:2003)".

Seorang pemimpin dikatakan memiliki pribadi yang efektif jika dia memiliki unsur-unsur atau ciri-ciri tertentu, diantaranya adalah :

### **1. Mempunyai visi dan misi serta tujuan yang jelas**

Mempunyai visi dan misi serta tujuan yang jelas merupakan suatu hal yang harus ada di dalam jiwa seorang pemimpin, jika hal ini tidak ditanamkan dalam pribadinya maka akan mengalami masalah yang serius untuk mencapai suatu tujuan. Zainuddin dan Mustaqim (2005 : 7, dan edisi revisi 2012 : 10) visi dan misi ini merupakan suatu prinsip yang harus dipenuhi agar seorang pemimpin dapat memberikan komando dan yang dipimpinnya dapat mengambil inisiatif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi serta tujuan yang jelas akan tujuan yang ingin dicapai adalah seorang pemimpin yang baik.

Seorang pemimpin harus dapat melihat suatu permasalahan secara menyeluruh sehingga tujuan yang diinginkan dapat diraih dengan lancar. Apapun tujuannya, seorang pemimpin harus punya target yang jelas untuk menjalankan misinya.

Pemimpin harus selangkah lebih maju dalam menemukan sebuah solusi. Pemimpin harus inovatif dan cerdas dalam menyelesaikan masalah. Mereka harus menjadi orang-orang yang berpikir seperti Thomas Alfa Edison ketika ia ingin menciptakan bola lampu. Edison memiliki visi untuk menemukan alat yang bisa menerangi ruangan secara menyeluruh dan bukan berpikir hanya untuk menciptakan lilin yang lebih baik.

## 2. Memiliki hubungan manusiawi dalam kepemimpinan

Hubungan ini ditandai dengan kesediaan saling mendekat, karena menyenangkan kedua belah pihak yang saling berinteraksi. Di dalam hal ini setidaknya akan tumbuh tiga efek positif yaitu:

- a. *Sense of participation*, yaitu tumbuhnya kemauan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
- b. *Sense of belonging*, tumbuhnya perasaan ikut memiliki terhadap organisasi dan seluruh kegiatannya.
- c. *Sense of responsibility*, yaitu tumbuhnya perasaan ikut bertanggung jawab atas keberhasilan kelompok/organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Gejala hubungan manusia yang efektif ini terlihat pada tingkah laku individual berupa kesediaan secara aktif menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Di samping itu selalu aktif pula melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan, baik secara perorangan maupun dalam bentuk kerja sama dengan anggota organisasi lainnya. Dalam bentuk sikap yang sifatnya abstrak, hubungan manusiawi ini dapat mendorong dan meningkatkan dedikasi dan loyalitas tidak saja pada organisasi, tetapi juga pada pimpinan yang disenangi. Sikap itu dapat berkembang lebih konkret berupa rasa hormat, segan dan percaya pada pimpinan, yang dapat meningkat menjadi kesetiaan dan ketaatan dan kepatuhan.

Oleh karena itu pemimpin perlu memiliki kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang mendukung usahanya mewujudkan manusia yang efektif, walaupun pendapat tentang ini menuai pro dan kontra. Dari satu sisi pendapat itu memang dapat diterima, karena pemimpin yang merupakan penggerak orang lain tidak mungkin terwujud tanpa ada hubungan manusia yang efektif. Sedangkan dari sisi yang lain pendapat tersebut tidak dapat diterima kebenarannya, karena usaha menggerakkan orang lain tidak mungkin dilakukan tanpa kemampuan mengambil/menetapkan keputusan secara cepat dan tepat. Tanpa keputusan dari pimpinan tidak ada kegiatan yang dapat dilakukan anggota organisasi.

Dari uraian-uraian di atas mungkin lebih baik mengenai inti kepemimpinan tidak usah dipertentangkan dan dipersoalkan, karena kedua kemampuan itu sama pentingnya dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif.

### **3. Berfikir efektif dalam mengambil dan menetapkan keputusan**

Seperti yang kita ketahui dalam perjalanan hidup di dunia ini, manusia selalu berhadapan dengan berbagai problematika dan dari berbagai arah. Begitu juga kaitannya dengan seorang pemimpin, dalam menjalankan suatu organisasi tidak saja menghadapi masalah hubungan dengan manusiawi antara dirinya dengan anggota organisasi, tetapi juga dalam menciptakan, membina dan mengembangkan hubungan manusiawi antar sesama organisasi. Dalam suasana hubungan manusiawi yang efektif, selalu terbuka peluang untuk memotivasi anggota organisasi, agar bekerjasama sama dalam melakukan kegiatan/pekerjaan yang terarah pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, kerja sama tidak akan terwujud jika tidak ada kegiatan/pekerjaan yang harus dikerjakan, yang bersumber dari keputusan-keputusan pemimpin organisasi atau unit bidang masing-masing. Dengan demikian Nawawi (1993:55-59) berasumsi bahwa organisasi hanya akan berfungsi jika para pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan, dan memerintahkan pelaksanaannya kepada anggota organisasi sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya. Keputusan pada dasarnya berarti hasil akhir dalam mempertimbangkan sesuatu yang akan dilaksanakan secara nyata. Keputusan dapat diartikan juga hasil terbaik dalam memilih satu di antara dua atau beberapa alternatif yang dihadapi. Pengambilan atau penetapan keputusan (*de-cission making*) yang disebut pertimbangan dan mempertimbangkan itu, merupakan proses atau rangkaian kegiatan menganalisis berbagai fakta, informasi, data, teori/pendapat, yang akhirnya sampai pada suatu kesimpulan yang dinilai paling baik dan tepat.

#### **4. Mempunyai keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab**

Wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/aktivitas dalam suatu kegiatan. Sedangkan tanggung merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain. Wewenang diterima maka tanggung jawab harus juga diterima dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawabnya. Zainuddin dan Mustaqim (2012 : 13) mereka berpendapat bahwa, tanggung jawab antara pemimpin dan yang dipimpin harus sebanding antara hak dan kewajiban yang dipikulnya. Hal ini juga harus sebanding dengan besar kecilnya organisasi di mana ia menjadi anggotanya, maka akan semakin besar hak dan kewajiban yang disandangnya. Agar hak dan kewajiban yang semakin besar itu dapat dilaksanakan dengan baik dapat dipertanggungjawabkan, maka diperlukan peningkatan kualitas orang disertai hak dan tanggung jawab tersebut.

#### **5. Mampu meningkatkan partisipasi dan pemecahan masalah**

Partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan emosi serta fisik peserta dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang dilaksanakan guna mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya. Nawawi (1993:357) mengutarakan pendapatnya pengertian pemimpin yang dikategorikan sukses dan efektif jika ia mampu membina dan mengembangkan kerja sama di lingkungan orang-orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin harus menyadari bahwa hakekat dari suatu organisasi adalah efisiensi proses kerja sama antar sejumlah manusia yang menjadi anggotanya, untuk mencapai tujuan bersama pula. Pemimpin yang berkualitas selalu berusaha untuk tidak kehilangan kreativitas, inisiatif, gagasan, dan lain-lain meskipun sudah cukup lama bertugas di lingkungan organisasi.

Dari penjelasan ini maka akan tumbuh juga apa yang disebut sebagai komunikasi yang bagus dalam organisasi. Komunikasi di dalam organisasi merupakan salah satu persyaratan keberhasilan suatu organisasi.

Fakih dan Wijayanto (2005:59-60) mengatakan setidaknya ada tiga komunikasi yang mendukung dalam organisasi yaitu:

1. Sistem instruktif, yaitu pemberian instruksi oleh pimpinan kepada bawahannya dan harus dilakukan.
2. Sistem koordinatif, yaitu upaya mengkoordinasikan kebijakan-kebijakan politis.
3. Sistem konsultatif, yakni pembicaraan mengenai kebijakan-kebijakan intern organisasi antara bawahan sebagai pelaksana di lapangan yang akan bersinggungan langsung dengan permasalahan, dengan pimpinan untuk memberikan kelonggaran-kelonggaran dan toleransi yang memungkinkan.

Sedangkan menurut Edwin Ghiselli menunjukkan sifat-sifat tertentu yang penting untuk kepemimpinan efektif, antara lain:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan (decisiveness), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengemhangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Kemudian menurut Keith Davis, ada 4 (empat) sifat utama, yaitu:

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial,
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan
- d. Sikap-sikap hubungan manusiawi. (Hani Handoko, 1990: 297)

### **C. Membangun Karakter Pemimpin Sukses**

Tidak ada yang menyangkal bahwa karakter merupakan aspek yang penting untuk kesuksesan manusia di masa depan. Karakter yang kuat akan membentuk mental yang kuat. Sedangkan mental yang kuat akan melahirkan spirit yang kuat, patang menyerah, berani mengarungi proses panjang, serta menerjang arus badai yang bergelombang dan berbahaya<sup>3</sup>. Menurut Gede Raka dkk., dalam (Asmani, 2011:20) bahwa faktor karakter mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap persepsi berhasil atau tidaknya seseorang dalam kehidupan. Mengenai pentingnya karakter dalam pencapaian suatu tujuan, maka dalam diri pemimpin harus dibangun karakter lebih dari awal.

Berikut adalah beberapa karakteristik yang harus terus dibangun agar sukses dalam:

#### **a. Pantang Menyerah**

Dalam perjalanan menuju kesuksesan, pasti akan ada saatnya menemui berbagai kendala, termasuk kegagalan. Saat gagal, mereka tidak boleh patah semangat atau menyerah. Ingat, kegagalan bukanlah akhir dari segalanya. Jadikan hal tersebut motivasi untuk bekerja lebih keras.

---

<sup>3</sup> Jamal Makmur Asmani, Buku Panduan Internalisasi: Pendidikan Karakter Di sekolah, DIVA Press, 2011, hal. 20

#### **b. Memiliki Kreativitas**

Dewasa ini, kreativitas merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan. Mahasiswa dituntut untuk mampu menciptakan ide-ide segar yang unik serta dapat mengembangkan berbagai metode dan teknologi baru

#### **c. Berani Mengambil Risiko**

Apa pun yang ada di dunia ini takkan terlepas dari risiko. Orang yang sukses umumnya adalah seseorang yang dapat bertanggung jawab atas segala keputusannya dan berani mengambil risiko. Serta dapat mengatasinya dengan mencari solusi terbaik agar kejadian tersebut tidak terulang lagi ke depannya.

#### **d. Jujur Apa Adanya**

Untuk dapat terus berkembang, dituntut untuk selalu menanamkan sikap jujur dan apa adanya dalam menjalankan kegiatan.

#### **e. Optimistis dalam Segala Hal**

Sikap optimistis sangat penting jika ingin sukses. Optimistis berarti harus berpikir positif dan yakin terhadap segala sesuatu yang diusahakan. Sikap optimistis ini akan menumbuhkan rasa percaya diri, membuat semakin bersemangat. Berpikir positif juga dapat membawa atmosfer menyenangkan dalam lingkungan dan orang-orang di dalamnya.

Itulah lima dari sekian karakteristik yang harus dimiliki jika ingin sukses. Namun, kesuksesan tidak akan datang sendiri dengan hanya mengandalkan karakteristik-karakteristik tersebut, melainkan dibentuk melalui proses kerja keras yang berkesinambungan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>.  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)

- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.iijournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.iijournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.

<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>

Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Etika Pergaulan

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**06**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pada pokok bahasan saat ini, akan mendeskripsikan berkenaan dengan pengertian, macam-macam etika, norma dan kaidah, etiket, sikap dan perilaku, kooperatif dan etis.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mendeskripsikan dan memahami persoalan berkenaan dengan etiket pergaulan.

# PEMBAHASAN

Setiap manusia memiliki keinginan untuk membina hubungan dengan orang lain dikarenakan manusiaa hakekatnya membutuhkan interaksi dengan sesama manusia lain dalam menjalani kehidupan, hal ini bisa juga disebut dengan bergaul. Bergaul adalah kegiatan aktif dalam mencari kesempatan untuk menemukan teman-teman yang dapat menambah wawasan dan belajar sesuatu yang baru.

Bergaul bukan semata-mata untuk mengisi waktu luang, akan tetapi bergaul dapat menambah wawasan pelajaran yang tidak kita peroleh dari pergaulan sewaktu kita bersekolah bahkan dengan bergaul kita dapat mempelajari hal-hal yang baru serta memperluas jejaring (network) yang nantinya sebagai modal kita meraih kesuksesan. Tentunya dalam bergaul kita jangan sampai terjerumus karena salah memilih teman, kita harus berhati-hati dalam memilih teman jangan sampai teman yang kita pilih menjadi boomerang di kemudian hari. Pilihlah teman yang memang mempunyai visi dan misi yang positif yang akan selalu memberikan masukan yang positif terhadap diri kita. Dengan mempunyai banyak teman tentunya dapat memudahkan kita untuk meraih sesuatu, akan tetapi gaul tidak terbatas untuk keprofesionalan semata namun bergaul juga dapat menemukan solusi dalam menghadapi permasalahan hidup sehari-hari. Bukan berarti orang yang tidak bergaul merupakan orang yang salah. Namun akan lebih menguntungkan bila seseorang dapat membuka diri dengan lingkungan sekitar karena itu kita perlu menerapkan etika dalam pergaulan dikehidupan sehari-hari.

## Pengertian

Pengertian Etika (*Etimologi*), berasal dari bahasa Yunani adalah "Ethos", yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (*custom*). Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu "Mos" dan dalam bentuk jamaknya "Mores", yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk.

Lickona (1991) menyatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Bertitik tolak dari definisi tersebut, ketika kita berpikir tentang jenis karakter yang ingin kita bangun pada diri para mahasiswa, jelaslah bahwa ketika itu kita menghendaki agar mereka mampu memahami nilai-nilai tersebut, memperhatikan secara lebih mendalam mengenai benarnya nilai-nilai itu, dan kemudian melakukan apa yang diyakininya itu, sekalipun harus menghadapi tantangan dan tekanan baik dari luar maupun dari dalam dirinya. Dengan kata lain mereka memiliki 'kesadaran untuk memaksa diri' melakukan nilai-nilai itu.

Pengertian yang disampaikan Lickona di atas memperlihatkan adanya proses perkembangan yang melibatkan pengetahuan (*moral knowing*), perasaan (*moral feeling*), dan tindakan (*moral action*), sekaligus juga memberikan dasar yang kuat untuk membangun pendidikan karakter yang juga menekankan bahwa kita harus mengikat para mahasiswa dengan kegiatan-kegiatan yang akan mengantarkan mereka berpikir kritis mengenai persoalan-persoalan etika dan moral; menginspirasi mereka untuk setia dan loyal dengan tindakan-tindakan etika dan moral; dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mempraktikkan perilaku etika dan moral tersebut.

### ***Moral Knowing (Pengetahuan Moral)***

Terdapat beragam jenis pengetahuan moral yang berkaitan dengan tantangan moral kehidupan. Berikut ini enam tahap yang harus dilalui dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan moral.

- a. *Moral awarness* (kesadaran moral). Kelemahan moral yang melanda hampir semua manusia dari segala jenis usia adalah adanya kebutaan atau kepapaan moral. Secara sederhana kita jarang melihat adanya cara-cara tertentu dalam masyarakat yang

memperhatikan dan melibatkan isu-isu moral serta penilaian moral. Anak-anak muda misalnya, sering kali tidak peduli terhadap hal ini; mereka melakukan sesuatu tanpa mempertanyakan kebenaran suatu perbuatan.

- b. *Knowing moral values* (pengetahuan nilai-nilai moral). Nilai-nilai moral seperti rasa hormat terhadap kehidupan dan kebebasan, tanggung jawab terhadap orang lain, kejujuran, keadilan, toleransi, sopan santun, disiplin-diri, integritas, kebaikan, keharuan-keibaan, dan keteguhan hati atau keberanian, secara keseluruhan menunjukkan sifat-sifat orang yang baik. Kesemuanya itu merupakan warisan dari generasi masa lalu bagi kehidupan masa depan. Literatur etika mensyaratkan pengetahuan tentang nilai-nilai ini. Mengetahui nilai-nilai di atas berarti juga memahami bagaimana menerapkan nilai-nilai itu dalam berbagai situasi.
- c. *Perspective-taking* adalah kemampuan untuk mengambil pelajaran dari peristiwa yang menimpa atau terjadi pada orang lain; melihat suatu keadaan sebagaimana mereka melihatnya; mengimajinasikan bagaimana mereka berpikir, bereaksi, dan merasakannya. Hal ini merupakan prasyarat bagi dilakukannya penilaian moral. Kita tidak dapat menghormati orang lain dan berbuat adil atau pantas terhadap kebutuhan mereka apabila kita tidak dapat memahami mereka. Tujuan utama dari pendidikan moral adalah untuk membantu mahasiswa agar mereka bisa memahami dunia ini dari sudut pandang orang lain, terutama yang berbeda dari pengalaman mereka.
- d. *Moral reasoning* (alasan moral). Moral reasoning meliputi pemahaman mengenai apa itu perbuatan moral dan mengapa harus melakukan perbuatan moral. Mengapa, misalnya, penting untuk menepati janji? Mengapa harus melakukan yang terbaik?. *Moral reasoning* pada umumnya menjadi pusat perhatian penelitian psikologis berkaitan dengan perkembangan moral.
- e. *Decesion-making* (pengambilan keputusan). Kemampuan seseorang untuk mengambil sikap ketika dihadapkan dengan problema moral adalah suatu keahlian apa akibat atau resiko dari pengambilan keputusan moral itu, bahkan harus sudah diajarkan sejak TK (Taman Kanak-kanak).
- f. *Self-knowledge*. Mengetahui diri sendiri atau mengukur diri sendiri merupakan jenis pengetahuan moral yang paling sulit, tetapi hal ini sangat penting bagi perkembangan moral. Menjadi orang yang bermoral memerlukan kemampuan untuk melihat perilaku diri sendiri dan mengevaluasinya secara kritis. Perkembangan atas *self-knowledge* ini meliputi kesadaran akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan bagaimana



mengkompensasi kelemahan itu. Cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kelemahan itu adalah dengan menjaga 'jurnal etik' (mencatat peristiwa-peristiwa moral yang terjadi, bagaimana merespon peristiwa moral itu, dan apakah respon itu dapat dipertanggung jawabkan secara etika).

### ***Moral Feeling (Perasaan Moral)***

Sisi emosional dari karakter seringkali diabaikan dalam pembahasan-pembahasan mengenai pendidikan moral, padahal hal ini sangat penting. Sungguh (secara sederhana), mengetahui yang benar tidak menjamin perilaku yang benar. Banyak orang yang sangat pandai ketika berbicara mengenai yang benar dan yang salah, tetapi justru mereka memilih perbuatan yang salah.

- a. *Conscience* (Kesadaran). Kesadaran memiliki dua sisi: sisi kognitif (pengetahuan tentang sesuatu yang benar), dan sisi emosional (perasaan adanya kewajiban untuk melakukan apa yang benar itu). Kesadaran yang matang, disamping adanya perasaan kewajiban moral, adalah kemampuan untuk mengonstruksikan kesalahan. Apabila seseorang dengan kesadarannya merasa berkewajiban untuk menunjukkan suatu perbuatan dengan cara tertentu, maka ia pun bisa menunjukkan cara untuk tidak melakukan perbuatan yang salah. Bagi kebanyakan orang, kesadaran adalah persoalan moralitas. Mereka memiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral dalam kehidupannya, karena nilai-nilai itu memiliki akar yang kuat dalam moral-diri mereka sendiri (*moral self*/ hati nurani). Seperti, seseorang tidak dapat berbohong dan menipu karena mereka moral mereka; mereka merasa 'telah keluar dari karakter' ketika mereka melakukan perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai mereka. Menjadi orang yang secara pribadi memiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral ternyata memerlukan proses perkembangan, dan membantu mahasiswa dalam proses ini merupakan tantangan bagi setiap guru pendidikan moral.
- b. *Self-esteem* (penghargaan-diri). Ketika kita memiliki ukuran yang sehat terhadap penghargaan-diri, kita menilai diri kita sendiri. Ketika kita menilai diri kita sendiri, kita akan menghargai atau menghormati diri kita sendiri. Kita tidak akan menyalahgunakan anggota tubuh atau pikiran kita atau mengizinkan pihak-pihak untuk menyalahgunakan diri kita. Ketika kita memiliki penghargaan diri, kita tidak akan bergantung pada restu atau izin pihak lain. Pembelajaran yang memperlihatkan mahasiswa dengan penghargaan diri yang tinggi memiliki tingkat halangan yang lebih besar bagi

sejwatnya untuk memberi tekanan kepadanya. Ketika kita memiliki penghargaan yang positif terhadap diri kita sendiri, kita lebih suka memperlakukan orang lain dengan cara-cara yang positif pula. Ketika kita kurang memiliki penghormatan terhadap diri sendiri, maka baginya juga sangat sulit untuk mengembangkan rasa hormat kepada pihak lain. Penghargaan-diri yang tinggi tidak dengan sendirinya dapat menjamin karakter yang baik. Hal ini bisa terjadi karena penghargaan-diri yang dimilikinya tidak didasarkan pada karakter yang baik, seperti misalnya karena kepemilikan, kecantikan atau kegantengan, popularitas, atau kekuasaan. Salah satu tantangan sebagai pendidik adalah membantu mahasiswa untuk mengembangkan penghargaan-diri yang didasarkan pada nilai-nilai seperti halnya tanggung jawab, kejujuran, dan kebaikan, atau didasarkan pada keyakinan pada kemampuan diri untuk kebaikan.

- c. *Empathy* (empati). Empati adalah identifikasi dengan, atau seakan-akan mengalami, keadaan yang dialami pihak lain. Empati memungkinkan kita untuk memasuki perasaan yang dialami pihak lain. Empati merupakan sisi emosional dari *perspective-taking*. Dewasa ini kita sedang menyaksikan hancurnya empati dalam kehidupan masyarakat. Misalnya, meningkatnya kriminalitas anak-anak muda yang mengarah kepada sikap brutal. Mereka pada dasarnya mampu mengembangkan empatinya terhadap sesuatu yang mereka ketahui dan peduli, tetapi mereka sama sekali tidak dapat menunjukkan perasaan empati mereka kepada orang-orang yang menjadi korban dari kekerasannya. Salah satu tugas pendidik moral adalah mengembangkan empati yang bersifat umum.
- d. *Loving the good*. Bentuk karakter yang paling tinggi diperlihatkan dalam kelakuan yang baik. Ketika seseorang mencintai yang baik, maka dengan senang hati ia akan melakukan yang baik. Ia secara moral memiliki keinginan untuk berbuat baik, bukan semata-mata karena kewajiban moral. Kemampuan untuk mengisi kehidupan dengan perbuatan baik ini tidak terbatas bagi para ilmuwan, tetapi juga pada orang kebanyakan, bahkan anak-anak. Potensi untuk mengembangkan perilaku kehidupan yang baik ini dapat dilakukan melalui tutorial dan pelayanan sosial, baik di kampus maupun di masyarakat luas.
- e. *Self-control*. Emosi dapat membanjiri (mengatasi) alasan. Alasan seseorang mengapa self-control diperlukan untuk kebaikan moral. Kontrol-diri juga diperlukan bagi kegemaran-diri anak-anak muda. Apabila seseorang ingin mencari akar terjadinya

penyimpangan sosial, salah satunya dapat ditemukan pada kegemaran diri ini, demikian kata Walter Niogorski.

- f. *Humility* (kerendahan hati). Kerendahan hati merupakan kebajikan moral yang sering diabaikan, padahal merupakan bagian yang esensial dari karakter yang baik. Kerendahan hati merupakan sisi yang efektif dari pengetahuan-diri (self-knowledge). Kerendahan hati dan pengetahuan-diri merupakan sikap berterus terang bagi kebenaran dan keinginan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan kita. Kerendahan hati merupakan pelindung terbaik bagi perbuatan jahat.

### ***Moral Action* (Tindakan Moral)**

*Moral action* (tindakan moral), dalam pengertian yang luas, adalah akibat atau hasil dari moral knowing dan moral feeling. Apabila seseorang memiliki kualitas moral intelek dan emosi, kita bisa memperkirakan bahwa mereka akan melakukan apa yang mereka ketahui dan rasakan. Untuk memahami sepenuhnya apa yang dimaksud dengan tindakan moral, berikut ini adalah tiga aspek dari karakter: kompetensi (*competence*), keinginan (*will*), dan kebiasaan (*habit*).

- a. Kompetensi (*Competence*). Moral kompetensi adalah kemampuan untuk mengubah penilaian dan perasaan moral ke dalam tindakan moral yang efektif. Untuk memecahkan masalah konflik misalnya, diperlukan keahlian-keahlian praktis: mendengar, menyampaikan pandangan tanpa mencemarkan pihak lain, dan menyusun solusi yang dapat diterima masing-masing pihak.
- b. Kemauan (*Will*). Pilihan yang benar (tepat) akan suatu perilaku moral biasanya merupakan sesuatu yang sulit. Untuk menjadi dan melakukan sesuatu yang baik biasanya mensyaratkan adanya keinginan bertindak yang kuat, usaha untuk memobilisasi energy moral. Kemauan merupakan inti (*core*) dari dorongan moral.
- c. Kebiasaan (*Habit*). Dalam banyak hal, perilaku moral terjadi karena adanya kebiasaan. Orang yang memiliki karakter yang baik, seperti yang dikatakan William Bennet, adalah orang yang melakukan tindakan 'dengan sepenuh hati', 'dengan tulus', 'dengan gagah berani', 'dengan penuh kasih atau murah hati', dan 'dengan penuh kejujuran'. Orang melakukan perilaku yang baik adalah karena didasarkan kekuatan kebiasaan. Karena alasan-alasan di atas, sebagai bagian dari pendidikan moral, maka harus banyak kesempatan yang diberikan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kebiasaan baik, dan memberikan praktik yang cukup untuk menjadi orang baik.

Dengan demikian memberikan kepada mereka pengalaman-pengalaman berkenaan dengan perilaku jujur, sopan, dan adil (Lickona, 1991: 50-63).

Etika dan moral lebih kurang sama pengertiannya, tetapi dalam kegiatan sehari-hari terdapat perbedaan, yaitu moral atau moralitas untuk penilaian perbuatan yang dilakukan, sedangkan etika adalah untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang berlaku. Istilah lain yang identik dengan etika, yaitu:

- Susila (Sanskerta), lebih menunjukkan kepada dasar-dasar, prinsip, aturan hidup (*sila*) yang lebih baik (*su*).
- Akhlak (Arab), berarti moral, dan etika berarti ilmu akhlak.

Filsuf Aristoteles, dalam bukunya *Etika Nikomacheia*, menjelaskan tentang pembahasan Etika, sebagai berikut:

- *Terminus Techicus*

Pengertian etika dalam hal ini adalah, etika dipelajari untuk ilmu pengetahuan yang mempelajari masalah perbuatan atau tindakan manusia.

- *Manner dan Custom*

Membahas etika yang berkaitan dengan tata cara dan kebiasaan (adat) yang melekat dalam kodrat manusia (*Inherent in human nature*) yang terikat dengan pengertian "baik dan buruk" suatu tingkah laku atau perbuatan manusia.

Pengertian dan definisi Etika dari para filsuf atau ahli berbeda dalam pokok perhatiannya; antara lain:

1. Merupakan prinsip-prinsip moral yang termasuk ilmu tentang kebaikan dan sifat dari hak (*The principles of morality, including the science of good and the nature of the right*)
2. Pedoman perilaku, yang diakui berkaitan dengan memperhatikan bagian utama dari kegiatan manusia. (*The rules of conduct, recognize in respect to a particular class of human actions*) Ilmu watak manusia yang ideal, dan prinsip-prinsip moral sebagai individual. (*The science of human character in its ideal state, and moral principles as of an individual*)
3. Merupakan ilmu mengenai suatu kewajiban (*The science of duty*)

## **Macam-macam Etika**

Dalam membahas Etika sebagai ilmu yang menyelidiki tentang tanggapan kesusilaan atau etis, yaitu sama halnya dengan berbicara moral (*mores*). Manusia disebut etis, ialah manusia secara utuh dan menyeluruh mampu memenuhi hajat hidupnya dalam rangka asas keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan pihak *yang* lainnya, antar rohani dengan jasmaninya, dan antara sebagai makhluk berdiri sendiri dengan penciptanya. Termasuk di dalamnya membahas nilai-nilai atau norma-norma yang dikaitkan dengan etika.

Terdapat dua macam etika (Keraf: 1991: 23), yaitu sebagai berikut:

### **1. Etika Deskriptif**

Etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya Etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta secara apa adanya, yaitu mengenai nilai dan perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan bahwa tentang kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia dapat bertindak secara etis.

### **2. Etika Normatif**

Etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Jadi Etika Normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindarkan hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang disepakati dan berlaku di masyarakat. Dari berbagai pembahasan definisi tentang etika tersebut di atas dapat diklasifikasikan menjadi tiga (3) jenis definisi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Jenis pertama*, etika dipandang sebagai cabang filsafat yang khusus membicarakan tentang nilai baik dan buruk dari perilaku manusia.
- b. *Jenis kedua*, etika dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang membicarakan baik buruknya perilaku manusia dalam kehidupan bersama. Definisi tersebut tidak melihat kenyataan bahwa ada keragaman norma, karena adanya ketidaksamaan waktu dan tempat, akhirnya etika menjadi ilmu yang deskriptif dan lebih bersifat sosiologi.

- c. *Jenis ketiga*, etika dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang bersifat normatif, dan evaluatif yang hanya memberikan nilai baik buruknya terhadap perilaku manusia. Dalam hal ini tidak perlu menunjukkan adanya fakta, cukup informasi, menganjurkan dan merefleksikan. Definisi etika ini lebih bersifat informatif, direktif dan reflektif.

### **Norma dan Kaidah**

Di dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal dengan istilah norma-norma atau kaidah, yaitu biasanya suatu nilai yang mengatur dan memberikan pedoman atau patokan tertentu bagi setiap orang atau masyarakat untuk bersikap, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Patokan atau pedoman tersebut sebagai norma (*norm*) atau kaidah yang merupakan standar yang harus ditaati atau dipatuhi (Soekanto: 1989:7).

Kehidupan masyarakat terdapat berbagai golongan dan aliran yang beraneka ragam, masing-masing mempunyai kepentingan sendiri, akan tetapi kepentingan bersama itu mengharuskan adanya ketertiban dan keamanan dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk peraturan yang disepakati bersama, yang mengatur tingkah laku dalam masyarakat yang disebut peraturan hidup.

Untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan kehidupan dengan aman, tertib dan damai tanpa gangguan tersebut, maka diperlukan suatu tata (orde atau *ordnung*), dan tata itu diwujudkan dalam "aturan main" yang menjadi pedoman bagi segala pergaulan kehidupan sehari-hari, sehingga kepentingan masing-masing anggota masyarakat terpelihara dan terjamin. Setiap anggota masyarakat mengetahui "hak dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan tata peraturan", dan tata itu lazim disebut "kaedah" (bahasa Arab), dan "norma" (bahasa Latin) atau ukuran-ukuran yang menjadi pedoman. Norma-norma tersebut mempunyai dua macam menurut isinya, yaitu:

- a. Perintah, yang merupakan keharusan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu oleh karena akibatnya dipandang baik.
- b. Larangan, yang merupakan keharusan bagi seseorang untuk tidak berbuat sesuatu oleh karena akibatnya dipandang tidak baik. Artinya norma adalah untuk memberikan petunjuk kepada manusia bagaimana seseorang harus bertindak dalam masyarakat serta perbuatan-perbuatan mana yang harus dijalankannya, dan perbuatan-perbuatan mana yang harus dihindari (Kansil, 1989:81). Norma-norma itu dapat dipertahankan

melalui sanksi-sanksi, yaitu berupa ancaman hukuman terhadap siapa yang telah melanggarnya.

Tetapi dalam kehidupan masyarakat yang terikat oleh peraturan hidup yang disebut norma, tanpa atau dikenakan sanksi atas pelanggaran, bila seseorang melanggar suatu norma, maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat dan sifatnya suatu pelanggaran yang terjadi, misalnya sebagai berikut:

1. Semestinya tahu aturan tidak akan berbicara sambil menghisap rokok di hadapan tamu atau orang yang dihormatinya, dan sanksinya hanya berupa celaan karena dianggap tidak sopan walaupun merokok itu tidak dilarang. Seseorang tamu yang hendak pulang, menurut tata krama harus diantar sampai di muka pintu rumah atau kantor, bila tidak maka sanksinya hanya berupa celaan karena dianggap sombong dan tidak menghormati tamunya.
2. Mengangkat gagang telepon setelah di ujung bunyi ke tiga kalinya serta mengucapkan salam, dan jika mengangkat telepon sedang berdering dengan kasar, maka sanksinya dianggap "intrupsi" adalah menunjukkan ketidaksenangan yang tidak sopan dan tidak menghormati si penelepon atau orang yang ada disekitarnya.
3. Orang yang mencuri barang milik orang lain tanpa sepengetahuan pemiliknya, maka sanksinya cukup berat dan bersangkutan dikenakan sanksi hukuman, baik hukuman pidana penjara maupun perdata (ganti rugi).

Kemudian norma tersebut dalam pergaulan hidup terdapat empat (4) kaidah atau norma, yaitu norma agama, kesusilaan, kesopanan dan hukum, Dalam pelaksanaannya, terbagi lagi menjadi norma-norma umum (non hukum) dan norma hukum, pemberlakuan norma-norma itu dalam aspek kehidupan dapat digolongkan ke dalam dua macam kaidah, sebagai berikut:

1. Aspek kehidupan pribadi (individual), meliputi:
  - a. Kaidah kepercayaan untuk mencapai kesucian hidup pribadi atau kehidupan yang beriman.
  - b. Kehidupan kesusilaan, nilai moral, dan etika yang tertuju pada kebaikan hidup pribadi demi tercapainya kesucian hati nu-rani yang berakhlak berbudi luhur (*akhlakul kharimah*).

2. Aspek kehidupan antar pribadi (bermasyarakat), meliputi:

- a. Kaidah atau norma-norma sopan-santun, tata krama dan etiket dalam pergaulan sehari-hari dalam bermasyarakat (*pleasant living together*).
- b. Kaidah-kaidah hukum yang tertuju kepada terciptanya ketertiban, kedamaian dan keadilan dalam kehidupan bersama atau bermasyarakat yang penuh dengan kepastian atau ketenteraman (*peaceful living together*).

Sedangkan masalah norma non hukum adalah masalah yang cukup penting dan selanjutnya akan dibahas secara lebih luas mengenai kode perilaku dan kode profesi Humas/ PR, yaitu seperti nilai-nilai moral, etika, etis, etiket, tata krama dalam pergaulan sosial atau bermasyarakat, sebagai nilai aturan yang telah disepakati bersama, dihormati, wajib dipatuhi dan ditaati.

Norma moral tersebut tidak akan dipakai untuk menilai seorang dokter ketika mengobati pasiennya, atau dosen dalam menyampaikan materi kuliah terhadap para mahasiswanya, melainkan untuk menilai bagaimana sebagai profesional tersebut menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sebagai manusia yang berbudi luhur, jujur, bermoral, penuh integritas dan bertanggung jawab. Terlepas dari mereka sebagai profesional tersebut jitu atau tidak dalam memberikan obat sebagai penyembuhnya, atau metodologi dan keterampilan dalam memberikan bahan kuliah dengan tepat. Dalam hal ini yang ditekankan adalah "sikap atau perilaku" mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai profesional yang diembannya untuk saling menghargai sesama atau kehidupan manusia.

Pada akhirnya nilai moral, etika, kode perilaku dan kode etik standard profesi adalah memberikan jalan, pedoman, tolok ukur dan acuan untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang akan dilakukan dalam berbagai situasi dan kondisi tertentu dalam memberikan pelayanan profesi atau keahliannya masing-masing. Pengambilan keputusan etis atau etik, merupakan aspek kompetensi dari perilaku moral sebagai seorang professional yang telah memperhitungkan konsekuensinya, secara matang baik buruknya akibat yang ditimbulkan dari tindakannya itu secara obyektif, dan sekaligus memiliki tanggung jawab atau integritas yang tinggi. Kode etik profesi dibentuk dan disepakati oleh para professional tersebut bukanlah ditujukan untuk melindungi kepentingan individual (subyektif), tetapi lebih ditekankan kepada kepentingan yang lebih luas (obyektif).



## Etiket

Salah satu elemen pendukung terciptanya pergaulan yang sehat adalah pemahaman akan tatakrama (etiket) yang dapat diterima secara universal. Etiket menuntun kita agar selalu peduli kepada orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, rendah hati dan mau mengikuti cara hidup bermasyarakat. Dari situ terwujud suatu kesadaran internal yang membuat kita berhubungan, bekerjasama dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik.

Etiket merupakan kebiasaan yang dapat dilakukan semua orang. Penekanannya adalah pada pengertian kebiasaan yang benar, yang merupakan kebutuhan primer agar kita dapat diterima di tengah-tengah lingkungan saat kita hadir. Kunci utama penerapan etiket adalah memperlihatkan sikap penuh sopan santun, rasa hormat terhadap keberadaan orang lain dan mematuhi tata krama yang berlaku pada lingkungan di tempat kita berada.

Pengertian etiket dan etika sering dicampuradukkan, padahal kedua istilah tersebut terdapat arti yang berbeda, walaupun ada persamaannya. Istilah etika sebagaimana dijelaskan sebelumnya adalah berkaitan dengan moral (*mores*), sedangkan kata etiket adalah berkaitan dengan nilai sopan santun, tata krama dalam pergaulan formal. Persamaannya adalah mengenai perilaku manusia secara normatif yang etis. Artinya memberikan pedoman atau norma-norma tertentu, yaitu bagaimana seharusnya seseorang itu melakukan perbuatan dan tidak melakukan sesuatu perbuatan. Istilah etiket berasal dari *Etiquette* (Perancis) yang berarti dari awal suatu kartu undangan yang biasanya dipergunakan semasa raja-raja di Perancis mengadakan pertemuan resmi, pesta dan resepsi untuk kalangan para elite kerajaan atau bangsawan.

Dalam pertemuan tersebut telah ditentukan atau disepakati berbagai peraturan atau tatakrama yang harus dipatuhi, seperti cara berpakaian (tata busana), cara duduk, cara bersalaman, cara berbicara, dan cara bertamu dengan sikap serta perilaku yang penuh sopan santun dalam pergaulan formal atau resmi. Definisi etiket, menurut para pakar ada beberapa pengertian, yaitu merupakan kumpulan tata cara dan sikap baik dalam pergaulan antar manusia yang beradab. Pendapat lain mengatakan bahwa etiket adalah tata aturan sopan santun yang disetujui oleh masyarakat tertentu dan menjadi norma serta panutan dalam bertingkah laku sebagai anggota masyarakat yang baik dan menyenangkan.

Tata krama atau adat sopan santun atau yang biasa disebut etiket telah menjadi bahan dalam hidup kita, ia telah menjadi persyaratan dalam hidup sehari-hari, bahkan menjadi emningkat dan sangat berperan untuk memudahkan manusia diterima di masyarakat. Tata krama adalah kebiasaan. Kebiasaan ini merupakan tata cara yang lahir dalam hubungan antar manusia. Kebiasaan ini muncul karena adanya aksi dan reaksi dalam pergaulan. Sebagai contoh, kalau orang Indoneisa setuju dengan apa yang dikemukakan ia akan mengangguk-anggukkan kepalanya. Sebaliknya di negeri lain ada yang menyatakan setuju dengan menggeleng-gelengkan kepalanya.

Tata krama adalah kebiasaan sopan santun yang disepakati dalam lingkungan pergaulan antar manusia setempat. Tata krama terdiri atas tata dan krama. Tata berarti adat, aturan, norma, peraturan. Krama berarti sopan santun, kelakuan tindakan, perbuatan. Dengan demikian tata krama berarti adab sopan santun, kebiasaan sopan santun, atau sopan santun.

Menurut K. Bertens, dalam buku berjudul *Etika, 1994*. Penerbit Utama Gramedia Utama, Jakarta, yaitu selain ada persamaannya, dan juga ada empat perbedaan antara etika dan etiket, yaitu secara umumnya sebagai berikut:

- a. Etika adalah niat, niat apakah perbuatan itu boleh dilakukan atau tidak sesuai pertimbangan niat baik atau buruk sebagai akibatnya Etiket ialah menetapkan cara, untuk melakukan sesuatu perbuatan benar sesuai dengan harapan Etika adalah nurani (batiniah), bagaimana harus etis dan baik yang sesungguhnya timbul dari kesadaran dirinya.
- b. Etiket adalah formalitas (lahiriah). Mahasiswa sebagai bagian dari generasi muda yang juga merupakan warga Negara hendaknya memberikan rasa percaya pada masyarakat, bahwa merekalah yang menggantikan tongkat estafet kepemimpinan bangsa ini di kemudian hari. Peran mahasiswa sebagai agent of changes tidak diragukan lagi, sebab di negara mana pun di dunia ini, mahasiswa tampil sebagai pionir pembaharuan dalam suatu negara, termasuk Indonesia. Oleh karena itu, mahasiswa harus memiliki sikap dan perilaku yang positif. Mahasiswa harus memiliki sikap dan perilaku kreatif, kritis, kooperatif, dan etis. Sikap dan perilaku ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global.

## **Sikap dan Perilaku**

Kreatif dan Kritis Sikap dan perilaku kreatif dan kritis dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: proses, pribadi, lingkungan, dan produk. Dilihat dari proses, mahasiswa diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya divergen, yang ditandai dengan adanya ketertarikan untuk berdiskusi, mampu menyelesaikan masalah, mampu menyelesaikan tugas, mampu bekerjasama, dan mampu menyelesaikan persoalan yang bersifat menantang. Selain itu, mahasiswa juga harus mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah serta ada kebaruan dalam solusi yang ditawarkan. Dilihat dari sudut pribadi, mahasiswa diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang ditandai dengan disiplin dan daya juang yang tinggi. Dilihat dari aspek produk, mahasiswa diharapkan dapat menghasilkan karya atau produk (baik konsep maupun benda) yang inovatif dan ditandai kebaruan (novelty), kemenarikan, dan kemanfaatan.

## **Kooperatif**

Sikap kooperatif terkait dengan kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan kelompok yang ditandai dengan keinginan untuk berkontribusi dalam kelompok, tidak mendominasi kelompok, dan memberi kesempatan orang lain untuk berpartisipasi. Sikap kooperatif juga terkait dengan kemampuan berkomunikasi yang ditandai sikap asertif (mampu menyampaikan pikiran, perasaan, dan keinginan tanpa merugikan pihak lain); mampu berkomunikasi secara lisan, tertulis, verbal, nonverbal secara jelas, sistematis tidak ambigu; menjadi pendengar yang baik; merespon dengan tepat (sesuai dengan substansi dan caranya); dan dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.

Selain itu, sikap kooperatif juga terkait dengan kemampuan membangun sikap saling percaya (trust). Sikap ini ditandai dengan adanya komitmen dan disiplin yang bersifat terbuka dalam menerima pendapat orang lain (openness), berbagi informasi (sharing), memberi dukungan (support) dengan cara elegant dan gentle, menerima orang lain (acceptance) dengan tulus, terampil mengelola konflik, mampu mengubah situasi konflik menjadi situasi problem solving, serta jeli dalam mengkritisi ide/gagasan dari orang lain dan bukan mencela orangnya (personal).

## **Etis**

Sikap etis dalam etika pergaulan baik akademik maupun dalam kehidupan sehari-hari ditandai dengan sikap jujur, berpikir positif, bertatakrama, dan taat hukum. Sikap jujur ditandai dengan tidak melakukan plagiat, berani mengakui kesalahan dan menerima diri apa adanya, tidak ragu-ragu mengapresiasi orang lain, tidak melakukan pemalsuan (termasuk tanda tangan presensi kuliah, pembimbingan, dan urusan administrasi lainnya), membangun dan mengembangkan sikap saling percaya di antara sivitas akademika, serta mampu menyampaikan pendapat sesuai dengan fakta (data). Berpikir positif ditandai dengan adanya sikap adil dan objektif (tidak apriori terhadap orang atau kelompok lain), toleransi/apresiasi (menerima dan menghargai keragaman atau perbedaan, termasuk perbedaan pendapat), dan dapat bekerjasama dengan semua orang (tanpa melihat perbedaan latar belakang suku, agama, ras, atau golongan). Sikap bertatakrama ditandai dengan bertutur kata santun yang tetap berpikir kritis (santun dalam berargumen, misalnya ditunjukkan dengan penggunaan istilah, salam, maaf, permisi, terima kasih); berpenampilan dan berperilaku sopan baik dalam tingkah laku maupun tatacara berpakaian (bersih, rapi, dan atau menutup aurat bagi yang merasa perlu); serta menghormati tradisi serta norma masyarakat lokal/setempat.

Sikap taat hukum ditandai dengan sikap dan perilaku mematuhi peraturan walaupun secara fisik tidak ada yang mengawasi; tidak mengkonsumsi minuman keras dan atau narkoba; tidak memiliki barang ilegal; tidak melakukan kerusakan lingkungan hidup (bioetik); menolak budaya instan (jalan pintas) yang mendorong pelanggaran akademik (menyontek, menjiplak tugas/karya tulis, melakukan perjokian, dan suap-menyuap); serta tidak melakukan perbuatan yang merugikan negara, lembaga, atau orang lain.

## **Kata-kata Yang Harus Diucapkan Dalam Pergaulan Sehari-hari**

### **a. Mengucapkan Salam**

Ucapan salam ketika bertemu dengan teman atau orang lain, ucapan salam adalah do'a. Berarti dengan ucapan salam kita telah mendoakan teman tersebut.

### **b. Meminta Izin**

Meminta izin di sini dalam artian kita tidak boleh meremehkan hak-hak atau milik teman apabila kita hendak menggunakan barang milik teman maka kita harus meminta izin terlebih dahulu

### **c. Menghormati orang yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda**

Remaja sebagai orang yang lebih muda sebaiknya menghormati yang lebih tua dan mengambil pelajaran dari hidup mereka. Selain itu, remaja juga harus menyayangi kepada adik yang lebih muda darinya, dan yang paling penting adalah memberikan tuntunan dan bimbingan kepada mereka ke jalan yang benar dan penuh kasih sayang.

### **d. Bersikap santun dan tidak sombong**

Dalam bergaul, penekanan perilaku yang baik sangat ditekankan agar teman bisa merasa nyaman berteman dengan kita. Kemudian sikap dasar manusia yang biasanya ingin terlihat lebih dari yang lainnya atau sombong merupakan sifat tercela.

### **e. Berbicara dengan perkataan yang sopan**

Setiap agama mengajarkan bahwa bila kita berkata, utamakanlah perkataan yang bermanfaat, dengan suara yang lembut, dengan gaya yang wajar dan tidak bohong.

Dalam interaksi sosial antar personal terjadi komunikasi aktif untuk menciptakan hubungan yang baik dan tertata. Komunikasi yang tercipta ini bukan sekadar hubungan personal semata, melainkan didasari oleh rasa tanggung jawab terhadap eksistensi kita sebagai manusia beradab. Sopan santun adalah salah satu konsep komunikasi antar personal yang terbaik. Dengan menerapkan konsep ini, maka diharapkan kondisi kehidupan dapat menjadi lebih baik. Dalam konteks luasnya, sifat ini adalah adab kebiasaan positif yang diterapkan dan diberlakukan dalam komunikasi masyarakat. Setiap orang berusaha untuk menampilkan yang terbaik bagi dirinya dan kehidupannya. Hal ini bukan hanya akan bermanfaat bagi dirinya, melainkan juga orang-orang di sekitarnya. Sifat ini berhubungan dengan nilai dan norma yang ada di suatu masyarakat. Sopan santun dapat diartikan sebagai banyak hal, bergantung pada bagaimana seseorang menginterpretasikan apa itu etika dan bagaimana kultur sebuah lingkungan sosial tersebut dijalankan oleh orang tersebut. Misalnya saja, masyarakat

Indonesia akan menganggap bahwa orang yang menoyor atau memegang kepala orang lain adalah hal yang tidak sopan. Akan tetapi di Korea, hal itu justru adalah hal yang lumrah bahkan dianggap sebagai kedekatan antara orang yang satu dengan orang lain. Namun kembali pada ruang lingkup dimana seseorang tersebut tinggal, tumbuh, dan berkembang. Sudah sepantasnya apa yang menjadi sopan santun adalah hal-hal yang berkonotasi positif dan bernilai baik di mata masyarakat. Secara etimologis sopan santun berasal dari dua buah kata, yaitu kata sopan, santun. Keduanya telah bergabung menjadi sebuah kata majemuk. Sedangkan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia milik W.J.S. Poerwadarminta, sopan adalah hormat dan takzim (akan, kepada) atau tertib menurut adat yang baik. Santun adalah halus dan baik (baik bahasanya, tingkah lakunya) atau sabar dan tenang. Jadi, sopan santun adalah pengetahuan yang berkaitan dengan penghormatan melalui sikap, perbuatan atau tingkah laku, budi pekerti yang baik, sesuai dengan tata krama; peradaban; kesusilaan.

**f. Tidak boleh saling menghina**

Menghina atau mengumpat hukumnya dilarang dalam setiap agama, sehingga dalam pergaulan sebaiknya hindari saling menghina di antara teman.

**g. Tak boleh saling membenci dan iri hati**

Rasa iri akan berdampak dapat berkembang menjadi kebencian yang pada akhirnya mengakibatkan putusya hubungan baik di antara teman. Iri hati merupakan penyakit hati yang membuat hati kita dapat merasakan ketenangan serta merupakan sifat tercela baik di hadapan Tuhan maupun manusia.

**h. Mengisi waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat**

Masa remaja sebaiknya dipergunakan untuk kegiatan-kegiatan yang bermanfaat remaja harus membagi waktunya dengan subjektif dan efisien, dengan cara membagi waktu menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu : sepertiga untuk beribadah, sepertiga untuk dirinya dan sepertiga lagi untuk orang lain.

**i. Mengajak untuk berbuat kebaikan**

Orang yang memberi petunjuk kepada teman ke jalan yang benar akan mendapatkan pahala seperti teman yang melakukan kebaikan itu, dan ajakan untuk

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>.  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)

- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.iijournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.iijournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.



<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

REVIEW-PERENCANAAN KARIR

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**07**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pada pokok bahasan saat ini, akan mendeskripsikan berkenaan dengan pengertian Karir.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mendeskripsikan dan memahami persoalan berkenaan dengan perencanaan Karir.

# PEMBAHASAN

## a. Pengertian Perencanaan Karir

Karir merupakan kata yang sering diungkapkan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan. Homby (Walgito, 2010: 201) menyatakan bahwa “karir merupakan pekerjaan, profesi”. Menurut Murray (Supriatna, 2009: 9) “karir dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan, dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri (*the span of one's life*)”. Gibson (2005: 353) juga menjelaskan bahwa karir merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas yang terus berkelanjutan. Berdasarkan pendapat tersebut, karir merupakan hal yang penting bagi kehidupan manusia karena bukan hanya berkaitan dengan sekarang saja namun berkelanjutan selama rentang waktu dalam kehidupan manusia.

Menurut Mathis & Jakson (2002: 62) karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir seseorang dapat terus berkembang sepanjang hidupnya melalui urutan

posisi jabatan, pangkat atau golongan yang dilalui. Super (Amundson dkk, 2016: 36) juga menjelaskan bahwa karir merupakan kombinasi dari semua kegiatan yang berlangsung dalam peran kehidupan seseorang di titik waktu tertentu. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan seseorang dapat mempengaruhi karirnya termasuk kegiatan dalam merencanakan karir. Perencanaan karir yang baik dapat membantu perjalanan karir seseorang terarah dan sesuai dengan harapan.

Yean & Yahya (2013: 25) menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Usaha mengembangkan karir tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata. Tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan pekerjaan demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternatif pilihan (Alberta, 2007: 4).

Witko, Magnusson, Bardick, & Bernes (2008: 81) juga menjelaskan bahwa perencanaan karir merupakan proses yang harus dilewati oleh setiap individu sebelum mereka melakukan pengambilan keputusan karir. Hal tersebut didukung pendapat Parsons (Winkel & Hastuti, 2004: 626-623) yang merumuskan perencanaan karir sebagai proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Maka setiap individu selalu akan melalui proses perencanaan karir terlebih dahulu sebelum melakukan pemilihan terhadap berbagai alternatif karir yang akan berujung pada keputusan karir yang akan dicapai.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Walgito, 2005: 206) menjabarkan bahwa perencanaan karir mencakup hal-hal yang berkaitan dengan informasi tentang diri, mempertimbangkan alternatif-alternatif dan memutuskan serta menetapkan karir yang paling sesuai. Proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar untuk dapat memutuskan karir dengan tepat.

Perencanaan karir individu juga dapat didefinisikan sebagai semua tindakan yang dirancang untuk membantu individu dalam membuat pilihan dan perubahan tentang karir. Ini adalah tindakan yang rumit yang membutuhkan pemikiran sistematis dan hati-hati dalam merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Antoniu, 2010:15).

Merujuk uraian tersebut bahwa perencanaan karir penting bagi perkembangan karir seseorang maka dari itu perlunya setiap individu mempunyai perencanaan karir yang baik. Winkel (2004: 682) menyatakan bahwa “perencanaan yang baik disebut juga perencanaan yang matang menuntut pemikiran tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu panjang (*long-range goals*) dan dalam jangka waktu pendek (*short-range goals*)”.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah kegiatan individu untuk mengembangkan karir dengan memilih dan memutuskan karir yang akan dicapai dengan memperhatikan peluang dan alternatif pilihan.

## **b. Tujuan Perencanaan Karir**

Perencanaan karir perlu dibuat peserta didik karena mempunyai tujuan yang berguna bagi masa depan karir peserta didik. Menurut Dillard (1985: 2-11) terdapat empat tujuan dari perencanaan karir, yaitu:

- 1) Meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) dan pemahaman diri (*self-understanding*)

Memahami secara sadar memungkinkan individu untuk berpikir realistis terhadap dirinya untuk menerapkan perencanaan karir secara tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindari kekecewaan apabila terjadi kesalahan dalam perencanaan sehingga hidupnya terarah pada efisiensi. Intin dari poin ini yaitu individu memiliki landasan dalam memahami dan menerima orang lain.

- 2) Mencapai kepuasan pribadi (*personal satisfaction*)

Kepuasan pribadi dapat diartikan dalam kepuasan fisik maupun psikis. Kepuasan tersebut dapat dicapai dengan pekerjaan yang disesuaikan dengan minat maupun potensi dan mencari gaji yang besar. Faktor-faktor yang berkontribusi untuk kepuasan individu adalah kondisi kerja, tantangan dan hubungan interpersonal.

- 3) Mempersiapkan diri pada penempatan yang memadai (*adequate placement*) dalam berkarir

Setiap individu yang ingin bekerja perlu merencanakan dirinya secara khusus. Hal itu dapat dilakukan dengan menganalisa peta kemampuan diri kemudian mencocokkannya dengan persyaratan pekerjaan.

Aktivitas ini penting karena berkaitan dengan energi yang dikeluarkan berikut hasilnya. Pendekatan seperti ini akan membantu individu menemukan karir dan individu akan cukup siap menerima karir tersebut.

4) Mengefisienkan waktu dan usaha yang dilakukan dalam berkarir.

Tujuan lain perencanaan karir adalah untuk memungkinkan individu secara sistematis memilih karir. Perencanaan sistematis akan membantu menghindari metode *trial and learn* artinya untuk membuktikan perlu belajar dari pengalaman dengan mencoba berbagai cara yang tepat bagi dirinya. Individu dapat menggunakan waktu secara efisien untuk mempelajari diri sendiri dalam kaitannya dengan berbagai pilihan karir.

Tujuan perencanaan karir yang diungkapkan oleh Dillard lebih menekankan pada kesesuaian karir yang akan dicapai dengan kemampuan yang dimiliki individu. Karir yang sesuai akan dapat memberikan kepuasan dalam kehidupan individu. Sedangkan menurut Leong (2008: 1494) tujuan perencanaan karir adalah mendorong individu untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan informasi tentang berbagai pendidikan dan peluang karir sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan tujuan karir yang realistis. Serupa dengan pendapat tersebut, menurut Sukardi (Ningrum, 2011: 25) tujuan perencanaan karir antara lain:

- 1) Membantu para mahasiswa untuk mengeksplorasi terhadap sekelompok pekerjaan.



- 2) Menyiapkan dengan berbagai informasi tentang karir dan pasar kerja secara luas.

Menyiapkan dan melengkapi para siswa dengan kecakapan umum dan kecakapan khusus serta memiliki keyakinan yang mantap dalam rangka memasuki pekerjaan.

Leong dan Sukardi menitikberatkan tujuan perencanaan karir pada eksplorasi karir. Melalui eksplorasi karir yang baik, seseorang akan dapat secara mantap menetapkan tujuan karir yang realistis.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari perencanaan adalah untuk mempersiapkan diri dalam mencapai pemahaman diri dan kepuasan pribadi dengan menyiapkan informasi karir, mengeksplorasi pekerjaan, serta agar dapat menjadi individu yang cakap dan mantap dalam memasuki pekerjaan.

### **c. Manfaat Perencanaan Karir**

Perencanaan karir yang disusun dengan baik akan dapat memberikan banyak manfaat bagi peserta didik. Kesiapan dalam menghadapi karir ke depan menjadi keuntungan nyata. Setelah lulus sekolah peserta didik tidak perlu lagi mengalami kebingungan akan langkah-langkah yang akan dikerjakan dan arah yang akan dituju. Menurut Sukardi (1993: 24) perencanaan karir memiliki beberapa manfaat bagi individu antara lain:

- 1) Membantu dalam mempersiapkan diri mengambil keputusan berdasarkan informasi karir yang diterima.
- 2) Mengembangkan kepercayaan diri.

- 3) Dapat mengenal peluang-pelunag yang akan dijumpai.
- 4) Dapat menentukan apa yang akan dipersiapkan dalam menekuni karir.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Dillard (1985: 203) bahwa manfaat perencanaan karir adalah:

- 1) Pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan lebih meningkat.
- 2) Mengetahui berbagai macam dunia karir.
- 3) Cakap untuk membuat keputusan secara efektif.
- 4) Memperoleh informasi yang terarah mengenai karir yang tersedia.
- 5) Cakap memanfaatkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki banyak manfaat penting bagi kehidupan karir seseorang. Melalui perencana karir, individu akan mengetahui informasi peluang karir yang tepat bagi dirinya dan melatih dalam mengambil keputusan karir yang tepat untuk dirinya. Seseorang yang telah mempunyai perencanaan karir akan memiliki arah karir yang jelas dan mengetahui langkah-langkah yang akan dilakukan dengan disertai rasa percaya diri.

#### **d. Aspek Perencanaan Karir**

Super (Sharf, 1992: 156) menjelaskan bahwa perencanaan karir terdiri dari dua aspek yaitu pengetahuan dan sikap. Aspek pengetahuan meliputi individu mengetahui mengenai dirinya. Aspek sikap meliputi menggunakan berbagai pengetahuan dan informasi pekerjaan. Pendapat serupa juga

diungkapkan oleh Capuzzi & Stuffer (2006: 178) yang berpendapat bahwa perencanaan karir didasari oleh aspek pengetahuan dan sikap. Aspek pengetahuan dengan adanya pemahaman diri dan aspek sikap dengan adanya pengeksplorasi informasi pekerjaan dan pengambilan keputusan yang langsung mempengaruhi kehidupan individu dan keluarga.

Aspek yang diungkapkan tersebut belum mendalam karena masih pada aspek pengetahuan tentang diri dan dunia kerja serta sikap individu terhadap informasi karir yang diperoleh, belum sampai pada tindakan nyata.

Menurut Dillard (1985: 131) perencanaan karir mempunyai tiga aspek yaitu “pengetahuan diri, sikap dan keterampilan”. Adapun indikator dari setiap aspek yaitu:

- 1) Pengetahuan diri meliputi: tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, persepsi realistis terhadap diri dan lingkungan
- 2) Sikap meliputi: cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, memberi penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, mandiri dalam proses pengambilan keputusan
- 3) Keterampilan meliputi kemampuan mengelompokkan pekerjaan yang diminati dan menunjukkan cara-cara realistis dalam mencapai cita-cita.

Aspek yang dijelaskan tersebut terdapat tambahan satu aspek jika dibandingkan dengan pendapat dari tokoh sebelumnya. Dillard mencantumkan aspek keterampilan, namun keterampilan yang diungkapkan

baru pada respon atau merupakan pengolahan pengetahuan karir berupa mengelompokkan pekerjaan.

Menurut Parsons (Winkel & Hastuti, 2004: 408) ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu perencanaan karir yaitu:

- 1) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.
- 2) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan dan prospek kerja di berbagai bidang di dunia kerja.
- 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran yang realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pemahaman dan pengetahuan diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

Aspek yang dijelaskan Parsons juga belum mendetail karena hanya aspek pemahaman diri, dunia kerja dan penalaran yang realistik untuk memilih karir yang tepat. Hal ini dirasa masih belum spesifik.

Sedangkan Yusuf (2006: 42) berpendapat bahwa aspek-aspek perencanaan karir yaitu:

- 1) Memiliki pemahaman diri (kemampuan dan minat) yang terkait dengan pekerjaan.
- 2) Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja, dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun tanpa merasa rendah diri asal bermakna bagi dirinya dan sesuai dengan norma agama.
- 3) Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosial psikologi pekerja, prospek kerja dan kesejahteraan kerja.
- 4) Memiliki kemampuan merencanakan masa depan yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- 5) Dapat membentuk pola pikir karir yaitu kecenderungan ke arah karir apabila seorang siswa bercita-cita menjadi seorang guru maka dia senantiasa harus mengarahkan dirinya kepada kegiatan-kegiatan yang relevan dengan karirnya tersebut.

Leong (2008: 1494) mengungkapkan bahwa aspek perencanaan karir sebagai berikut:

- 1) *Self assessment* (penilaian diri)

Penilaian diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi tentang minat, keterampilannya dan kemampuan, nilai, dan tipe kepribadian.

2) *Knowledge of academic-career* (pengetahuan tentang pilihan karir akademik)

Pengetahuan tentang pilihan karir akademik mengacu pada kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi tentang dunia kerja. Pengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan, dan organisasi tertentu; kondisi kerja; pendidikan yang diwajibkan; prospek pekerjaan; dan peluang untuk kemajuan adalah faktor penting dalam memilih karier yang tepat. Individu dapat mengeksplorasi karir yang mungkin menggunakan sejumlah sumber daya yang berbeda. Kegiatan lain, bisa juga dengan menghabiskan waktu bersama orang yang terlibat dalam pekerjaan dan mendiskusikan rencana karir atau pendidikan dengan orang tua, guru, dan konselor.

Gysbers dkk. (2012) berpendapat bahwa ketika disediakan disaat yang tepat, informasi dapat membuat semua perbedaan dalam perencanaan karir. Untuk tujuan motivasi, informasi dapat digunakan untuk merangsang konseli untuk mencari informasi lebih lanjut, menantang, mengonfirmasi apa yang mereka sudah tahu dan mendorong konseli mengeksplorasi karir lebih dalam (Kidd, 2006: 115). Menurut Sharf (Suherman, 2010: 53) eksplorasi karir merupakan waktu ketika individu mengupayakan agar dirinya memiliki

pemahaman yang lebih terutama tentang informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir, dan karir untuk mulai bekerja. Informasi karir diperoleh individu dari berbagai sumber misalnya guru bimbingan dan konseling, orang tua, orang yang sukses, teman, dan lainnya.

3) *In-dept evaluation and goal setting* (evaluasi mendalam dan penentuan tujuan)

Evaluasi mendalam dan penetapan tujuan mengacu pada suatu pemahaman tentang bagaimana membuat keputusan berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan dalam dua tahap pertama rencana karir; kesadaran akan faktor-faktor yang mungkin terjadi memengaruhi kemampuan seseorang untuk menerapkan keputusan; dan pengaturan tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang.

4) *Career plan implementation* (Implementasi perencanaan karir)

Implementasi rencana karier, yang melibatkan pembuatan pilihan awal dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Fokus utama tahap ini adalah pekerjaan dan persiapan pendidikan. Individu pada tahap ini harus melakukan upaya untuk (a) mengetahui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang berlaku, (b) mengumpulkan informasi tentang perusahaan tertentu, (c) mengembangkan pencarian strategi kerja, (d) mengembangkan resume pekerjaan, dan (e) mempersiapkan wawancara kerja.

Aspek yang dijelaskan Yusuf dan Leong sudah cukup mendalam. Sudah terdapat tindakan nyata berupa penetapan tujuan dan langkah-langkah yang hendak dilakukan. Namun masih belum lengkap karena hanya pada pencapaian karir. Kelanjutan setelah karir tercapai belum diungkapkan dalam aspek tersebut.

Selanjutnya menurut Zlate (Antoniou, 2010: 16) perencanaan karir dapat ditelusuri melalui aspek-aspek berikut:

- 1) *Self assessment* (penilaian diri) adalah kumpulan informasi diri individu (nilai-nilai, minat, keterampilan), penilaian berkelanjutan dan penilaian orang lain.
- 2) *Exploring opportunities* (mencari peluang) melibatkan pengumpulan informasi tentang ada kesempatan di dalam atau di luar organisasi dan lembaga (pelatihan dan pengembangan metode lainnya)
- 3) *Making decisions and setting goals* (pembuatan keputusan dan penetapan tujuan) pembuatan tujuan pada jangka pendek dan jangka panjang untuk pelatihan persyaratan, perubahan pekerjaan/departement dll.
- 4) *Planning* (perencanaan) terdiri dari menentukan cara dan sarana untuk mencapai tujuan, mengharuskan individu untuk mencapai tujuannya, mempertimbangkan konsekuensinya, pengaturan tempat waktu dan persyaratan sumber daya.



5) *Pursuit of achievement* (mengejar prestasi) tindakan oleh individu untuk keberhasilan dan kegagalan dan membuat keputusan untuk mempertahankan atau mengubah arah karir.

Aspek yang diungkapkan Zlate sudah cukup melengkapi aspek-aspek yang dijelaskan tokoh-tokoh sebelumnya karena Zlate membahas hingga setelah karir tercapai. Setelah karir tercapai tentunya tidak hanya berhenti sampai disitu melainkan perlu juga mencapai prestasi dalam karir tersebut dan mempertahankannya atau mengubah arah karir sebagai rencana cadangan jika terjadi kegagalan. Maka dari itu peneliti menggunakan aspek-aspek yang diungkapkan Zlate sebagai indikator angket perencanaan karir dalam penelitian ini.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir**

Menetapkan suatu tujuan dan membuat keputusan serta menetapkan langkah-langkah yang hendak dicapai akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu yang semuanya perlu menjadi bahan pertimbangan. Seperti halnya dalam merencanakan karir, seseorang perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi ketepatan penetapan tujuan karir. Menurut W. S. Winkel & Sri Hastuti (2004: 647-655) faktor yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang dibagi menjadi 2 bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mampu mempengaruhi perencanaan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai-nilai kehidupan yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapan juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dan pegangan dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Refleksi diri terhadap nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk didalamnya jabatan yang direncanakan untuk diraih.
- 2) Taraf intelegensi yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan dalam mengambil keputusan mengenai jabatan. Tinggi rendahnya taraf intelegensi yang dimiliki seseorang sudah berpengaruh apakah pilihannya baik dan efektif atau tidak.
- 3) Bakat khusus yaitu kemampuan menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bakat yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkat lebih tinggi dalam suatu jabatan. Akan tetapi, bakat khusus yang dimiliki tidak memberi jaminan bahwa dia pasti akan berhasil dengan baik dalam jabatannya yang dipilih.
- 4) Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu. Orang yang berminat tetapi tidak memenuhi tuntutan kualifikasi

dalam hal taraf intelegensi dan profil kemampuan khusus, kiranya tidak dapat diharapkan akan berhasil dengan baik.

- 5) Sifat yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang seperti riang gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, lekas gugup, pesimis dan ceroboh. Akan tetapi yang perlu diingat bahwa pada masa remaja belum terbentuk semua sifat dan kepribadiannya juga masih dapat mengalami perubahan.
- 6) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Dengan bertambahnya umur dan pengalaman hidup orang muda yang normal akan mengenal diri sendiri secara lebih akurat dan lebih menyadari keterbatasan yang mau tak mau melekat pada dirinya.
- 7) Keadaan jasmani yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perencanaan karir individu ialah:

- 1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan itu luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran tentang luhur rendahnya

- aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat dan cocok tidaknya suatu pekerjaan untuk pria dan wanita.
- 2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi serta diversifikasi masyarakat atau kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
  - 3) Taraf sosial ekonomi kehidupan keluarga yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa. Anak-anak berpartisipasi dalam status sosial ekonomi keluarga. Status ini akan ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
  - 4) Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orang tua sendiri dan kakak adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberi pengaruh besar bagi anak dalam menyusun dan merencanakan karirnya. Orang tua, saudara kandung orang tua dan saudara kandung sendiri menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap perencanaan pendidikan dan pekerjaan. Orang muda harus menentukan sendiri sikapnya terhadap harapan dan pandangan tersebut, hal ini akan berpengaruh pada perencanaan karirnya. Bila dia

menerima maka dia akan mendapat dukungan sebaliknya bila dia tidak menerima maka dia akan menghadapi situasi sulit karena tidak adanya dukungan dalam perencanaan masa depan.

- 5) Pendidikan sekolah yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial, jabatan-jabatan dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
- 6) Pergaulan dengan teman-teman sebaya yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari. Pandangan dan harapan yang bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila mendengarkan keluhan-keluhan.
- 7) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi dan berhasil didalamnya. Sehubungan dengan pilihan program studi sebagai persiapan untuk memegang jabatan tertentu, yang harus diingat bahwa orang muda tidak mesti menyukai semua kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka studi itu. Dengan kata lain, kalau dia ingin memperoleh kualifikasi yang dituntut oleh jabatan maka mau tak mau harus memenuhi sejumlah persyaratan dalam rangka program studi persiapan.

Menurut Fatimah (2008: 177) ada tiga faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yaitu sosial-ekonomi, lingkungan dan pandangan hidup.

Faktor lingkungan disini meliputi tiga macam. **Pertama, lingkungan kehidupan masyarakat (industri dan pertanian).** Pada lingkungan tersebut memungkinkan individu untuk cenderung membentuk sikap dan pikiran yang berimbas pada pemilihan studi lanjut maupun karir. **Kedua, lingkungan pendidikan (sekolah/ jenjang pendidikan).** Lingkungan pendidikan merupakan bagian penting karena mengajarkan kedisiplinan dan berpengaruh terhadap perilaku serta pola pikir terhadap karir. **Ketiga, lingkungan kehidupan teman sebaya.** Pergaulan teman sebaya akan memberikan peluang bagi peserta didik untuk menjadi lebih matang. Pandangan hidup terjadi atau terbentuk karena lingkungan. Pandangan hidup tampak pada pandangan seseorang, terutama dalam menyatakan cita-cita hidupnya. Dalam memilih lembaga pendidikan, kondisi keluarga memiliki peranan yang penting. Peserta didik yang berasal dari keluarga kurang mampu, umumnya bercita-cita di kemudian hari menjadi orang yang berkecukupan, sehingga memilih jenis pekerjaan yang berorientasi pada jenis pendidikan yang dapat mendatangkan kesuksesan.

Melalui penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang. Faktor tersebut bisa dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Setiap orang pasti mempunyai bakat, minat, kelebihan maupun kekurangannya masing-masing serta pandangan yang berbeda terhadap karir. Sedangkan dilain pihak lingkungan dimana seseorang tinggal juga sangat berdampak terhadap karir

seseorang. Faktor-faktor itulah yang dapat menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam merencanakan karirnya.

#### **f. Tahap Perencanaan Karir**

Perencanaan karir tidak bisa langsung jadi seketika tanpa melalui proses. Dalam menyusun perencanaan karir yang baik harus melalui beberapa tahapan atau langkah-langkah yang penting. Langkah-langkah yang dikerjakan itulah yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan karir. Menurut Dillard (1985: 2-11) langkah-langkah untuk mencapai tujuan perencanaan karir yaitu:

- 1) Menilai bakat-bakat (*aptitudes*)
- 2) Menilai minat-minat karir (*interests*)
- 3) Menilai nilai-nilai personal dan lingkungan (*value & personality*)
- 4) Memahami kepribadian (*personality*)
- 5) Melihat dan mengukur kesempatan-kesempatan karir
- 6) Mengembangkan penampilan karir (*career performance*)
- 7) Melihat gaya hidup (*life style*) personal.”

Sebelum sampai pada penyusunan perencanaan karir, Dillard menjelaskan bahwa terlebih dahulu perlu melalui langkah penilaian diri secara detail mulai dari bakat, minat, nilai-nilai diri, kepribadian hingga gaya hidup. Setelah memperoleh informasi diri yang cukup, maka dapat mulai membuat perencanaan sesuai yang dijelaskan oleh Nurmi. Menurut Nurmi (Desmita, 2008: 201) perencanaan dicirikan sebagai suatu proses yang terdiri dari tiga subtahap, yaitu: penentuan subtujuan, penyusunan

rencana, melaksanakan rencana dan strategi yang disusun. Untuk menilai sebuah perencanaan yang telah dibuat oleh individu dapat dilihat dari tiga variabel yang tercakup di dalamnya yaitu *knowledge, plans, dan realization*.

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut:

1) Penentuan tujuan karir

Pada tahap ini, individu menentukan suatu representasi dari tujuan-tujuan kariernya dan konteks masa depan dalam bidang karir maupun pendidikan dimana tujuan tersebut diharapkan dapat terwujud. Kedua hal ini didasari oleh pengetahuan individu tentang konteks dari aktivitas di masa depan dan sekaligus menjadi dasar bagi tahap berikutnya.

2) Penyusunan rencana

Pada tahap ini individu membuat rencana dan menetapkan strategi untuk mencapai tujuan kariernya dalam konteks yang dipilih. Dalam menyusun suatu rencana individu dituntut menemukan cara-cara yang dapat mengarahkannya pada pencapaian tujuan dan cara mana yang paling efisien. Pengetahuan tentang konteks yang diharapkan dari suatu aktivitas di masa depan menjadi dasar bagi perencanaan ini. Kemudian, berbagai cara bertindak yang ditetapkan harus dievaluasi sehingga tujuan-tujuan dan rencana-rencana yang telah disusun dapat diwujudkan.



### 3) Melaksanakan rencana dan strategi yang disusun

Dalam tahap ini individu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan dapat dilakukan dengan membandingkan tujuan yang telah ditetapkan dengan konteks sesungguhnya di masa depan.

Melalui penjelasan tersebut sebelum dapat merencanakan karir, terlebih dahulu perlu memahami diri sendiri sehingga dapat merumuskan tujuan yang diinginkan dan hendak dicapai. Dari tujuan itulah langkah- langkah perencanaan karir dapat disusun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04.[https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>.  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)

- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.iijournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.iijournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.

<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

KOMUNIKASI EFEKTIF

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**09**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pada pokok bahasan saat ini, akan mendeskripsikan berkenaan dengan Komunikasi adalah sesuatu aktivitas yang tidak bisa lepas dari manusia sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dimanapun dan kapanpun. Pesan akan sampai pada tujuan apabila terjadi komunikasi yang efektif antara komunikator dan komunikan. Komunikasi efektif sangat diperlukan dalam kehidupan manusia dimanapun berada.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mendeskripsikan dan memahami tentang komunikasi efektif dalam penguatan karakter.

# PEMBAHASAN

## A. Pendahuluan

Kegiatan pembelajaran dalam dunia pendidikan tidak lepas dari adanya pengembangan karakter untuk melahirkan generasi-generasi bangsa yang baik di masa depan yang ada di tangan para mahasiswa. Pengembangan karakter atau lebih dikenal dengan pendidikan karakter dapat terbentuk apabila dilaksanakan sesuai tujuan pendidikan. Karakter para mahasiswa yang sudah terbentuk tidak hanya dikembangkan, namun juga harus dikuatkan. Salah satu hal yang dibutuhkan dalam penguatan karakter mahasiswa adalah komunikasi yang efektif.

Komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun berada. Manusia adalah makhluk sosial yang pasti tidak bisa lepas hubungannya dengan orang lain. Agar hubungan manusia satu dengan lainnya berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang selaras, maka diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif mempengaruhi lancarnya hubungan individu satu sama lain, salah satunya dalam bekerja untuk memenuhi kelangsungan hidupnya.

Keahlian berkomunikasi dapat terlihat dari cara individu menyampaikan gaya berkomunikasi. Sebagaimana disampaikan oleh Mulyana (2004: 129) bahwa perbedaan gaya atau cara berkomunikasi individu dapat dilihat dari pemilihan kata-kata, kelancaran, kecepatan, dan intonasi suara. Gaya berkomunikasi setiap individu dapat mempengaruhi identitas dan citra diri individu di mata individu lain.

Pembentukan karakter yang baik tidak hanya diberikan melalui komunikasi secara langsung, namun juga dapat melalui contoh berupa kebiasaan-kebiasaan baik. Komunikasi semacam itu dapat disebut dengan komunikasi nonverbal.

Komunikasi ada dua jenis, yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Komunikasi verbal adalah cara menyampaikan sesuatu dengan cara berbicara langsung dan mengungkapkan melalui kata-kata. Ada juga komunikasi nonverbal menurut Budyatna (2011: 110) yaitu informasi atau emosi yang

dikomunikasikan tanpa menggunakan kata-kata. Bentuk dari komunikasi nonverbal dapat terlihat dari mata, tubuh, sentuhan, suara, ruang, waktu, daya tarik fisik, pakaian, dan lingkungan.

Setiap individu memiliki hak untuk berbicara atau berkomunikasi. Cara berkomunikasi memiliki pengaruh pada diri sendiri dan individu lain. Komunikasi yang efektif dan memiliki tujuan yang jelas dan baik akan berpengaruh baik, begitu juga sebaliknya. Individu yang pemalu tidak menutup kemungkinan bahwa individu tersebut tidak bisa berkomunikasi secara efektif. Banyaknya sarana komunikasi pada jaman yang semakin berkembang ini dapat membantu individu yang tidak dapat menyampaikan informasi secara terang-terangan.

Pendidikan memerlukan sarana komunikasi yang dapat sangat membantu penyampaian informasi secara cepat, jelas, dan tepat. Topik yang masih menjadi perbincangan dalam dunia pendidikan sampai saat ini adalah mengenai pendidikan karakter. Dunia pendidikan berperan penting dalam pembentukan karakter individu melalui komunikasi yang efektif.



## **B. Hakikat dan Fungsi Komunikasi**

Komunikasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Sumirat, 2014: 25) secara terminologi adalah proses penyampaian suatu pesan dari individu kepada individu lain.

Secara etimologi, komunikasi dari bahasa Latin yaitu *communicatio* artinya pemberitahuan, memberi bahagian, pertukaran di mana si pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Kata kerjanya adalah *communicare* yang berarti bermusyawarah, berunding dan berdialog. Jadi komunikasi berlangsung apabila orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna *communis in meaning*, mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.

Sedangkan pengertian komunikasi menurut istilah, beberapa ahli memberikan batasan-batasan sebagai berikut, (1) Oncong menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, ataupun tidak langsung secara media. Dari pengertian tersebut jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang, di mana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. (2) James A.F. Stones menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses di mana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan. (3) John R. Schemerhorn Cs dalam bukunya berjudul *Managing Organization Behavior*, mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses antar pribadi dalam mengirim dan menerima simbol-simbol yang berarti bagi kepentingan mereka.

Adapun definisi komunikasi efektif, secara garis besar berarti menyampaikan sesuatu dengan cara yang tepat dan jelas sehingga informasi yang kita sampaikan dapat dengan mudah dimengerti oleh orang lain. Komunikasi efektif menjadi salah satu hal penting di mana komunikator dapat menyampaikan pesannya secara baik dengan menggunakan media yang tepat dan dapat diterima oleh sasaran yang tepat.

Lebih lanjut menurut Daryanto (Sumirat, 2014: 25) komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui suatu cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti betul apa yang dimaksud oleh penyampai pikiran-pikiran atau informasi. Jadi, komunikasi pada hakikatnya adalah cara menyampaikan pesan kepada individu lain untuk

dapat saling memahami dengan tujuan yang baik. Tidak semua individu dapat menerima informasi secara tepat sesuai dengan yang dimaksud pemberi informasi, maka dalam penyampaian informasi dibutuhkan adanya etika berkomunikasi agar tidak menimbulkan kesalahpahaman.

Kesalahpahaman sering terjadi pada individu yang saling berkomunikasi, apalagi dengan adanya media sosial maka informasi juga semakin cepat datang dan pergi. Individu dapat dengan mudah menyaring informasi yang belum jelas sumbernya dari mana. Namun individu juga memiliki hak untuk menolak informasi atau gagasan yang tidak diinginkan.

Menurut Yusuf (2010: 1), komunikasi memang sangat sanggup menyentuh segala aspek kehidupan individu. Tokoh-tokoh besar yang terkenal dan sukses tidak akan lepas dari kemampuan berkomunikasi yang baik. Banyak contoh di dunia ini, salah satunya adalah Ir. Soekarno (Presiden pertama Republik Indonesia) yang terbukti memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik karena sudah memproklamasikan kemerdekaan dan menjadi pemimpin besar nomor satu di Indonesia.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas yang utuh mencakup perkataan, perbuatan, petunjuk, dan informasi-informasi dari masa lalu sampai masa sekarang. Ada dampak yang ditimbulkan pada individu ketika tidak bisa mengendalikan ucapan baik verbal maupun nonverbal. Menurut Umar bin Khathab (Pembayun, 2012: 1), sesungguhnya kekacauan dan kerusakan yang terjadi pada individu disebabkan oleh lisan yang kotor dan tidak terkendali. Padahal komunikasi adalah media yang seharusnya mendekatkan individu satu dengan individu lainnya.

Rakhmat (2005: 9) menjelaskan komunikasi adalah peristiwa sosial, yaitu peristiwa yang terjadi ketika individu berinteraksi dengan individu yang lain. Komunikasi dikatakan proses sosial karena dalam komunikasi terjadi adanya perpindahan informasi. Apabila diartikan lebih lanjut, komunikasi lebih dalam dan lebih jauh dari sebatas perpindahan informasi, karena komunikasi dipandu oleh logika, dibimbing oleh psikologika, dan diatur oleh etika dan moral. Jadi sesuai pendapat Liliweri (2011: 32) bahwa komunikasi mempunyai arti yang dalam dan tujuan yang luas yaitu tidak hanya menceritakan, namun juga bertindak karena komunikasi dapat mengubah perilaku individu lain melalui apa yang individu itu katakan kepada individu lain.

Istilah komunikasi yang lain menurut Widjaja (Malik, 2014:170) diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah

hubungan, atau diartikan pula sebagai saling tukar-menukar pendapat. Komunikasi juga dapat diartikan hubungan antar dan antara individu baik perorangan maupun kelompok. Dalam hal ini berarti komunikasi memiliki pengaruh yang besar dalam proses sosial karena dapat mempengaruhi pemberi informasi ataupun penerima informasi dalam suatu hubungan komunikasi.

Menurut Liliweri (2011: 138) ada dua fungsi komunikasi, yaitu:

1. Fungsi pribadi

a) Identitas sosial

Menurut Liliweri (2011: 138-139) dalam proses komunikasi khususnya komunikasi antarbudaya, terdapat beberapa perilaku komunikasi individu yang digunakan untuk menyatakan identitas diri ataupun identitas sosial. Ketika individu saling berkomunikasi maka dapat diketahui identitas diri ataupun sosialnya, seperti asal usul suku bangsa, agama, dan tingkat pendidikan individu tersebut.

b) Integrasi sosial

Integrasi sosial dalam fungsi komunikasi menurut Liliweri (2011: 139) adalah menerima kesatuan dan persatuan antarpribadi, antarkelompok, namun tetap mengakui perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu. Jadi, meskipun individu yang saling berkomunikasi memiliki banyak perbedaan, maka integrasi sosial menjadi tujuan utama komunikasi, dimana komunikator memperlakukan komunikan sesuai kebudayaan komunikan, begitu juga sebaliknya.

c) Menambah pengetahuan

Komunikasi berfungsi untuk menambah pengetahuan, karena ketika individu saling berkomunikasi, maka individu juga mempelajari kebudayaan lawan bicaranya.

d) Mendapatkan solusi

Komunikasi dapat menciptakan hubungan yang komplementer atau saling melengkapi. Individu sering berkomunikasi dengan orang lain untuk membantu melepaskan diri dari masalah atau mencari jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapi.

## 2. Fungsi sosial

### a) Pengawasan

Fungsi pengawasan menurut Liliweri (2011: 140) lebih banyak dilakukan oleh media massa yang menyebarluaskan secara rutin perkembangan peristiwa yang terjadi di sekitar individu. Meskipun peristiwa-peristiwa yang terjadi berada dalam konteks kebudayaan yang berbeda, namun komunikasi berfungsi mengawasi perkembangan sebuah peristiwa yang terjadi, sehingga individu akan menjadi lebih mawas diri apabila peristiwa tersebut juga terjadi dalam lingkungan individu itu sendiri.

### b) Menjembatani

Komunikasi berfungsi menjadi jembatan atas perbedaan individu yang saling berkomunikasi. Adanya komunikasi, membuat individu lebih dapat mengontrol pesan-pesan yang ditukarkan pada individu lain sehingga pesan-pesan yang dikomunikasikan menghasilkan makna yang sama.

### c) Sosialisasi nilai-nilai

Komunikasi berfungsi mengajarkan dan memperkenalkan nilai-nilai kebudayaan suatu masyarakat kepada masyarakat lain. Individu seringkali kurang memahami makna dari perilaku nonverbal dari individu lain yang berbeda budaya, namun Liliweri (2011: 141) menjelaskan bahwa yang lebih penting dalam berkomunikasi ketika tidak dapat memahami makna perilaku adalah bagaimana individu dapat menangkap nilai yang terkandung dalam bahasa tubuh individu lain.

### d) Menghibur

Komunikasi berfungsi untuk menghibur. Contoh fungsi komunikasi ini adalah pertunjukkan humor yang sering ditampilkan dalam sebuah teater atau film komedi.

### C. **Komponen Komunikasi**

Menurut salah seorang *founding father* ilmu komunikasi, yaitu Wilbur Schramm (Pambayun, 2012: 7) komunikasi mencakup lima komponen. Lima komponen komunikasi tersebut adalah komunikator, komunikan, pesan, media, dan efek atau umpan balik. Komponen komunikasi yang pertama adalah komunikator. Komunikator menurut Pambayun (2012: 7) adalah individu penyampai pesan pada individu lain. Individu dikatakan sebagai komunikator ketika individu tersebut menjadi penyampai pesan, informasi, pendapat, cerita, bahkan candaan. Menurut Pambayun (2012: 7-8) komunikator terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Komunikator formal, yaitu komunikator yang berada dalam situasi komunikasi yang sengaja diatur, resmi, dilengkapi media dan audiens yang menunjang untuk terciptanya pembicaraan yang terarah dan efektif. Contoh dari komunikator formal adalah pembicara dalam seminar, khotbah agama atau majelis taklim, musyawarah nasional, mengajar di kelas, siaran di studio, wawancara dengan informan, dan presentasi dengan klien.
2. Komunikator informal, yaitu komunikator atau penyampai pesan yang sering dijumpai sehari-hari dimanapun individu berada.

Individu sebagai komunikator khususnya komunikator formal seharusnya memiliki kriteria yang baik, yaitu kredibel dan dapat menjadi acuan akhlak individu yang diajak berbicara. Aristoteles (Pambayun, 2012: 8-18) menyebut tiga sumber kredibilitas seorang komunikator, yaitu:

#### 1. *Ethos*

Individu sebagai pembicara harus cerdas dalam memilih kata-kata atau bahasa agar individu yang diajak berbicara dapat memahami apa yang disampaikan. Ada tiga kualitas yang dapat membangun *ethos* yang tinggi pada pembicara, yaitu: kecerdasan (*intelligence*), karakter (*character*), dan niat baik (*goodwill*).

#### 2. *Logos*

Komunikator harus memiliki akal yang sehat. Akal sehat dibutuhkan agar pesan yang disampaikan dapat masuk akal, tidak abstrak, dan terdapat data yang akurat, aktual, serta faktual.

#### 3. *Phatos*

Komunikator harus dapat menggunakan perasaan dalam berbicara dengan lawan bicaranya.

Komponen komunikasi yang kedua adalah komunikan. Komunikan adalah penerima informasi atau pesan yang disampaikan oleh komunikator. Komponen komunikasi yang ketiga adalah pesan. Bentuk-bentuk pesan komunikasi misalnya iklan, surat kabar, ucapan secara lisan, tulisan di *handphone*, adegan dalam film, lirik lagu, dan puisi. Pesan yang disampaikan dalam media, penyampai, atau cara yang berbeda akan berpengaruh juga pada penerimaan pesan itu sendiri. Perbedaan penerimaan pesan juga dapat dipengaruhi oleh latar belakang budaya, pengalaman, dan pengetahuan. Dalam dunia pendidikan, pesan-pesan bersifat edukasi. Semua isi pesan bertujuan untuk mendidik, mencerahkan, dan mencerdaskan individu. Hal ini penting dipahami para pendidik agar selalu berusaha berkomunikasi secara efektif dan edukatif.

Komponen komunikasi yang keempat adalah media. Media menurut Yusuf (2010: 226) adalah “alat penyalur” atau “pembawa pesan” yang tidak terbatas pada masalah instruksional ataupun kegiatan belajar mengajar. Media berfungsi sebagai penyimpan informasi, misalnya buku, rekaman video, film, dan media elektronik lainnya.

Komponen komunikasi yang kelima adalah efek atau umpan balik. Menurut Lewis (Pambayun, 2012: 485) komunikasi akan berjalan dengan mulus apabila aktivitas si komunikator dan komunikan bersatu dan memberikan hasil-hasil yang dapat diperkirakan berdasarkan struktur makna yang dipahami bersama yang merupakan syarat mutlak dalam berkomunikasi. Individu yang berkomunikasi memang terkadang mendapat umpan balik atau efek atau respon yang berbeda-beda. Hal yang membedakannya bermacam-macam, salah satunya ketertarikan informasi atau kelayakan informasi bagi penyampai pesan maupun penerima pesan. Alur komunikasi antara komunikator dengan komunikan dapat terganggu dan tidak mendapatkan umpan balik karena adanya gangguan-gangguan komunikasi.

Pada saat ini, konsep audien merujuk pada sekumpulan orang yang terbentuk sebagai akibat atau hasil dari kegiatan komunikasi yang dilakukan dan jumlahnya besar (atau mungkin tidak terbatas), ada yang tidak saling mengenal satu sama lain dan dengan karakteristik yang heterogen. Dalam hal ini, tingkat pemahaman seseorang bisa berbeda-beda tergantung beberapa faktor, contohnya latar belakang pendidikan, usia ataupun status sosial.

#### **D. Bentuk-Bentuk Komunikasi**

Menurut pendapat Gurnitowati dan Maliki (2003) yang dikutip oleh Warsita, terdapat dua bentuk komunikasi, yaitu;

- 1) Komunikasi lisan/komunikasi verbal. Dalam komunikasi lisan, informasi disampaikan secara lisan atau verbal melalui apa yang diucapkan dari mulut atau dikatakan, dan bagaimana mengatakannya. Informasi yang disampaikan secara lisan, melalui ucapan kata-kata atau kalimat disebut dengan berbicara yang dapat digunakan untuk mengungkapkan perasaan dan gagasan.
- 2) Komunikasi nonlisan/komunikasi nonverbal. Komunikasi ini menggunakan isyarat (*gestures*), gerak-gerik (*movement*), sesuatu barang, cara berpakaian, atau sesuatu yang dapat menunjukkan perasaan (*expression*) pada saat terpenting misalnya sakit, gembira, atau stres. Komunikasi ini mempunyai beberapa fungsi yaitu: a) pengulangan pesan yang disampaikan (*repetition*); b) pertentangan penyangkalan dari suatu pesan (*contradiction*); c) pengganti dari pesan (*substitution*); d) melengkapi pesan verbal (*complementing*); dan e) penekanan atau menggaris-bawahi pesan (*accenting*).

#### **E. Gangguan Komunikasi dan Fenomena Gunung Es (*The Communication Iceberg*)**

Komunikasi tidak selalu berjalan lancar dan mendapatkan umpan balik sesuai harapan. Gangguan komunikasi seringkali muncul karena faktor-faktor yang tidak diperhatikan. Berikut faktor-faktor yang dapat mengganggu ketika individu saling berkomunikasi:

##### **1. Faktor lingkungan fisik.**

Lingkungan fisik yang tidak mendukung terjadinya komunikasi misalnya kebisingan. Kebisingan dapat membuat salah paham antara individu yang saling berkomunikasi. Komunikasi yang terganggu tidak hanya menimbulkan salah paham, tapi juga membuat individu harus mengulang lagi setiap kalimat yang dibicarakan pada lawan bicaranya.

##### **2. Hambatan jarak**

Komunikasi akan terganggu jika dalam komunikasi individu berada di jarak yang terlalu jauh ataupun jarak yang terlalu dekat. Jarak yang terlalu jauh membuat komunikasi tidak maksimal dan beresiko untuk

mengulang pembicaraan yang tidak terdengar, sedangkan jarak yang terlalu dekat juga dapat mengurangi kenyamanan lawan bicara akibat terlalu dekat.

### 3. Hambatan psikologis

Hambatan psikologis seringkali mengganggu komunikasi. Contoh hambatan psikologis adalah komunikasi yang sedang tidak *mood*, misalnya sedang kecewa dan berburuk sangka, maka apapun yang dikatakan oleh komunikator akan dianggap buruk. Hambatan psikologis terjadi karena perbedaan nilai-nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan.

### 4. Hambatan sosiologis

Hambatan sosiologis berlangsung dalam konteks situasional. Hambatan sosiologis sering terjadi ketika komunikator kurang memperhatikan situasi.

### 5. Hambatan kultural

Budaya berpengaruh terhadap aktivitas komunikasi. Menurut Mulyana (2004:5) untuk menjadi seorang komunikator yang efektif, individu harus berusaha menampilkan komunikasi (baik verbal ataupun nonverbal) yang disengaja seraya memahami budaya individu lain. Hal ini disebabkan karena komunikasi adalah suatu fenomena yang sulit apabila para pelakunya berasal dari budaya yang berbeda. Budaya yang berbeda dapat menimbulkan arti yang berbeda pula. Contoh menurut Mulyana (2004: 137) yaitu budaya orang Amerika yang berbicara dengan sifat langsung, lugas, dan eksplisit berbeda dengan orang Jepang yang lebih banyak berbasa-basi.

### 6. Hambatan fisiologis

Hambatan fisiologis yang dapat mengganggu komunikasi misalnya kondisi tubuh yang tidak sedang berada pada kondisi yang baik. Selain itu, ketidakmampuan dalam mendengar dan gangguan bicara (gagap) juga merupakan hambatan fisiologis yang dapat menyebabkan terganggunya komunikasi.

### 7. Hambatan bahasa

Bahasa dapat menjadi penghambat dalam berkomunikasi. Menurut Mulyana (2004: 118) menggunakan kata-kata tanpa memahami makna sebenarnya dalam suatu budaya asing dapat menimbulkan kesalahpahaman, ketersinggungan, dan bahkan membawa resiko fatal.



Selain itu, Wursanto (Gani, 2014: 3-4) meringkas hambatan komunikasi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Hambatan yang bersifat teknis, misalnya: (1) kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses komunikasi, (2) penguasaan teknik dan metode dalam berkomunikasi yang tidak sesuai, dan (3) kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi.
- 2) Hambatan semantik, yaitu salah dalam menafsirkan kata-kata, kalimat, dan kode-kode ketika berkomunikasi.
- 3) Hambatan perilaku, misalnya: (1) pandangan yang tidak jelas, (2) prasangka yang didasarkan pada emosi, (3) suasana otoriter, (4) ketidakmauan untuk berubah, dan (5) sifat yang egosentris.

Komunikasi dapat dilukiskan dan diibaratkan dengan sebuah fenomena gunung es. Gunung es memiliki bagian yang terlihat dan tidak terlihat. Komunikasi yang teramati berada di puncak gunung es itu karena dapat terlihat dan teramati. Sedangkan komunikasi yang tidak terlihat berada di dasar gunung es karena tidak tampak. Individu lebih banyak berkomunikasi dengan cara yang tidak teramati, yaitu sekitar 88%. Sedangkan 12% digunakan untuk komunikasi yang tampak dan mudah diamati individu lain.

## **F. Kunci dan Teknik Komunikasi Efektif**

Komunikasi dikatakan efektif apabila terdapat aliran informasi dua arah antara komunikator dan komunikan dan informasi tersebut sama-sama direspon sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Setidaknya terdapat lima aspek yang perlu dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, yaitu;

- 1) Kejelasan, bahwa dalam komunikasi harus menggunakan bahasa dan mengemas informasi secara jelas, sehingga mudah diterima dan dipahami oleh komunikan.
- 2) Ketepatan, ketepatan atau akurasi ini menyangkut penggunaan bahasa yang benar dan kebenaran informasi yang disampaikan.
- 3) Konteks, maksudnya adalah bahwa bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan di mana komunikasi itu terjadi.
- 4) Alur, bahasa dan informasi yang akan disajikan harus disusun dengan alur

atau sistematika yang jelas, sehingga pihak yang menerima informasi cepat tanggap.

- 5) Budaya, dalam berkomunikasi harus menyesuaikan dengan budaya orang yang diajak berkomunikasi, baik dalam penggunaan bahasa verbal maupun non-verbal, agar tidak menimbulkan kesalahan persepsi.

Untuk melengkapi penjelasan komunikasi efektif, berikut ini akan diuraikan beberapa indikator komunikasi efektif sebagai berikut.

#### **a. Komunikator yang efektif**

Seseorang yang piawai dalam melakukan komunikasi lazim disebut dengan komunikator efektif. Berdasarkan teori yang ada, seorang komunikator baru disebut efektif jika memiliki indikator; *credibility*, *capability*, *clarity*, *sympathy* dan *enthusiasity*.

**Credibility**, maksudnya citra diri. Hal ini berkaitan dengan prestasi, spesifikasi keilmuan, kompetensi, pengalaman dalam bidang yang ditekuni, nama baik, jasa-jasa dalam bidang tertentu, temuan, popularitas, serta dedikasinya terhadap profesi yang ditekuni. Bagi pembicara yang belum banyak dikenal *audience*, atau karena jam terbang masih terbatas, MC atau moderator perlu memperkenalkan/membacakan *curriculum vitae*-nya. Pengenalan ini perlu, karena pendengar akan lebih mengenal pembicara sehingga lebih *appreciate* dan tergerak untuk mendengarkan ceramahnya. Pada saat inilah, audien diam-diam mempertimbangkan, akan mendengarkan dengan sungguh-sungguh, ala kadarnya, atau tidak usah sama sekali. Membangun kredibilitas atau citra diri berarti membangun kesuksesan penampilan. Tingkat kesuksesan pembicara sangat relatif, tetapi setidaknya-tidaknya ada tiga kawasan, yang dapat dijadikan tolok ukur: yakni kawasan teknologi, kawasan akademik dan kawasan humanistik. Kredibilitas sang pembicara dalam pandangan *audience* dibangun berdasarkan kesan yang diperoleh melalui penampilan sang pembicara ditinjau dari ketiga kawasan tersebut di atas. Di samping itu, kredibilitas juga dapat dibangun berdasarkan informasi tentang pembicara yang diperoleh audien baik dari MC/moderator maupun dari sesama *audience*

**Capability**. Seorang pembicara efektif dituntut memiliki kecakapan atau kemampuan memadai. Tidak harus pintar sekali, tetapi memadai cukup dalam beberapa hal diantaranya; 1). Kecakapan mengemukakan pikiran secara singkat, jelas, tetapi padat sehingga dapat meyakinkan *audience* dengan mudah. Untuk membina kecakapan ini, perlu melakukan beberapa upaya antara

lain; membuat persiapan yang matang dan mengemas materi pembicaraan secara sistematis, runtut dan logis. 2). Kecakapan mempertahankan pikiran atau pendapat, dalam forum pertemuan yang bersifat dialogis atau komunikasi dua arah seperti dalam diskusi atau seminar. 3). Kemampuan mengkoordinasikan dan mengkombinasikan secara tepat komunikasi verbal dan non verbal.

**Clarity**, dapat dideskripsikan sebagai kejelasan dan ketepatan ucapan. Penerapan komunikasi verbal banyak bertumpu pada *clarity*. Sebagai komunikator, seorang pembicara handal dituntut mampu mengkomunikasikan pesan atau formasi kepada *audience*. Vokal sebagai media pengungkapan ekspresi merupakan media penyampaian informasi melalui pengucapan. Sampai atau tidaknya penyampaian pesan dari seorang pembicara, banyak ditentukan oleh keterampilan penguasaan teknik vokalnya. Keterampilan tersebut sangat dipengaruhi tingkat kejelasan penyampaian materi atau pesan.

**Sympathy**. Penampilan simpatik seorang pembicara merupakan buah dari perpaduan serasi antara ketulusan, kesabaran dan kegembiraan. Pembicara yang mampu tampil simpatik sepanjang ceramahnya akan merasa puas dan memuaskan audien. Materi pembicaraan disampaikan dengan cara simpatik, sehingga diikuti dengan penuh antusias dan akhirnya dapat dipahami dengan jelas. Sementara pembicara mendapatkan kepuasan batiniah, karena melihat wajah-wajah yang penuh antusiasme dan puas dengan apa yang didapatkan darinya. Indikator penampilan simpatik seorang pembicara dapat dideteksi melalui intensitas senyum, kontak mata, keramahan sikap, keterbukaan penampilan, serta keceriaan wajah. Bagi pembicara yang memiliki *open face*, tidak terlalu sulit baginya untuk bersikap simpatik. Tetapi seorang pembicara yang termasuk kategori *neutral face* memerlukan usaha, dan bagi pemilik *close face* dituntut kerja keras dalam berlatih.

**Enthusiasm**, orang Indonesia menyebut istilah di atas dengan antusiasme. Audien cenderung lebih menyenangi pembicara yang tampil antusias, yang tercermin dari semangat tinggi, gerak lincah, penampilan energik, stamina yang fit dan wajah berseri-seri. Audien tidak menyukai pembicara yang tampil tanpa antusiasme, misalnya terlihat loyo, lesu, letih, letoy dan lemas. Apalagi wajahnya melankolis, mengesankan sendu, sedih, nampak tertekan, tidak berbahagia atau tampil terpaksa. Untuk dapat tampil antusias atau gairah tinggi, seorang pembicara harus memiliki fisik sehat serta hati yang gembira. Sulit rasanya membayangkan seorang pembicara yang

sedang tidak enak badan atau sakit, dapat tampil prima penuh antusiasme. Jangankan dalam keadaan sakit, dalam keadaan sehat pasca sakit pun seorang pembicara masih membutuhkan proses adaptasi, sebelum dapat tampil energik penuh antusiasme.

#### **b. Pesan yang Efektif**

Pesan yang efektif memiliki ciri-ciri, antara lain:

- 1) Penggunaan istilah yang diartikan “sama”, antara pengirim dan penerima pesan merupakan aturan dasar untuk mencapai komunikasi yang efektif. Kata- kata yang samar artinya ( mempunyai lebih dari satu makna) dapat menimbulkan kebingungan dan salah pengertian.
- 2) Pesan yang dipertukarkan harus spesifik. Maksudnya, pesan yang disampaikan harus jelas sehingga si penerima pesan dapat menerima dan mengulangi dengan benar.
- 3) Pesan harus berkembang secara logis dan tidak boleh terpotong-potong.
- 4) Objektif, akurat dan aktual. Pengirim informasi harus berusaha menyampaikan pesan seobjektif mungkin.
- 5) Pesan disampaikan ringkas dan seoriginal mungkin serta harus berusaha untuk menghilangkan kata yang tidak relevan.

#### **c. Media yang Efektif**

Karakteristik media penyampaian terdiri dari;

- 1) Kebutuhan luasnya jangkauan dan kecepatan penetrasi. Apabila pesan yang akan disampaikan menargetkan khalayak yang lebih luas, maka TV dan radio dengan jangkauan dan kecepatan penetrasi tinggi menjadi pilihannya.
- 2) Kebutuhan pemeliharaan memori. Apabila pesan yang ingin disampaikan tingkat kebutuhan yang tinggi untuk diingat, maka media seperti spanduk, poster, baliho, billboard dapat menjadi pilihan karena akan menampilkan pesan yang sama dalam waktu yang relatif lama.
- 3) Kebutuhan jangkauan khalayak yang selektif. Pesan yang ditujukan untuk target tertentu maka koran atau surat kabar tertentu dapat menjadi pilihan, misalnya koran otomotif atau koran lowongan kerja.
- 4) Kebutuhan jangkauan khalayak lokal. Apabila pesan yang ingin disampaikan bersifat lokal, maka media lokal dapat menjadi salah satu pilihannya.

- 5) Kebutuhan frekuensi tinggi. Apabila pesan yang ingin disampaikan membutuhkan media dengan frekuensi tinggi maka radio ataupun media luar ruang dapat menjadi salah satu pilihannya.

Alan R. Dennis dan Joseph S. Valacich menyatakan dalam teorinya terkait media sinkronisitas (*media synchronicity*), bahwa efektivitas suatu media ditentukan berdasarkan sejauhmana suatu media dapat mendukung proses sinkronisitas di antara beberapa individu untuk bekerjasama dalam kegiatan yang sama, dan pada waktu yang sama untuk mencapai kesamaan tujuan.

Kapasitas media sendiri dapat diamati dari beberapa dimensinya yang akan mempengaruhi proses komunikasi tersebut, antara lain; seberapa cepat suatu media mendukung proses komunikasi dua arah (*immediacy of feedback*), banyaknya cara penyampaian beragam informasi (*symbol variety*), banyaknya pesan dari beberapa sumber yang dapat diakomodir secara simultan (*parallelism*), kemampuan yang memungkinkan pengirim menyunting pesan sebelum dikirimkan (*rehearsability*), dan sejauh apa sebuah pesan dapat dikaji ulang atau diolah kembali dalam konteks komunikasi yang terjadi (*reprocessability*). Dengan menganalisa dimensi-dimensi tersebut, efektivitas suatu media akan ditentukan berdasarkan dimensi mana yang dianggap paling penting dalam suatu konteks komunikasi.

Dengan berbagai kemajuan teknologi komunikasi sekarang ini, hampir semua media komunikasi, baik yang tradisional maupun digital dapat digunakan secara bergantian oleh kaum profesional dengan mempertimbangkan tingkat kepentingan masing-masing. Dimensi yang secara teoritis dipaparkan oleh Dennis dan Valacich.

Dengan demikian kombinasi penggunaan beragam media komunikasi, baik yang tradisional maupun digital, pada dasarnya menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari pada masa sekarang ini. Sedangkan efektivitas dari masing-masing media komunikasi tersebut akan ditentukan oleh masing-masing penggunaannya berdasarkan dimensi apa yang dianggap paling penting dalam sebuah konteks komunikasi.

#### **d. Penerima Pesan/Audien**

Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila sang penerima pesan memahami dan melakukan apa yang terdapat pada isi pesan. Ukuran keberhasilan dalam penyampaian informasi adalah apakah komunikan itu sendiri memahami pesan yang disampaikan.

#### **e. Efek**

Pertanyaan mengenai efek komunikasi ini dapat mempersoalkan 2 hal, yaitu apa yang ingin dicapai dengan hasil komunikasi tersebut dan apa yang dilakukan orang sebagai hasil dari komunikasi. Akan tetapi perlu diingat, bahwa kadang-kadang tingkah laku seseorang tidak hanya disebabkan oleh faktor hasil komunikasi tetapi juga dipengaruhi faktor lain.

Kunci komunikasi efektif sangat menentukan sejauh mana individu yang berkomunikasi dapat mencapai tujuan komunikasi. Komunikasi menurut Liliweri (2011: 258) dapat bermanfaat dan efektif apabila komunikasi memiliki fungsi dan memiliki strategi atau kunci untuk tercapainya tujuan komunikasi itu sendiri. Ada pula menurut Hardjana (Rokhmah & Anggorowati, 2017: 67) komunikasi dapat efektif apabila pesan dapat diterima, dimengerti oleh komunikan, dan dapat dilakukan tindak lanjut tanpa adanya hambatan. Berikut beberapa kunci yang perlu diperhatikan agar komunikasi dapat efektif, yaitu:

- 1) **Self-empathy**, yaitu berempati pada diri sendiri yang dapat menghasilkan energi untuk membangun empati dengan orang lain.
- 2) **Honest self-expression**, yaitu pernyataan diri secara jujur, jadi jujur terhadap diri sendiri sebelum jujur kepada orang lain.
- 3) **Empathy for others**, yaitu berempati kepada orang lain karena sebelumnya telah berempati terhadap diri sendiri.

Teknik berkomunikasi secara efektif mengandung unsur keterampilan mendengarkan. Kegiatan mendengarkan seringkali sulit dipahami dan menjadi salah satu penghambat komunikasi. Keterampilan mendengarkan sangat bermanfaat untuk tujuan komunikasi yang efektif. Cara mendengarkan yang baik dapat menjadi cerminan individu lain bahwa dengan cara mendengarkan yang baik maka komunikasi akan

berjalan semakin efektif. Menurut Devito (Martoredjo, 2014: 505) kegiatan mendengarkan dapat diartikan sebagai suatu proses aktif dari menerima rangsangan pada telinga. Kegiatan mendengarkan menuntut energi dan komitmen dalam berkomunikasi. Mendengarkan merupakan suatu aktivitas yang aktif dan tidak mudah untuk dilakukan, terutama dalam komunikasi khususnya komunikasi interpersonal. Untuk dapat mendengarkan secara efektif, diperlukan hal-hal berikut: (a) mendengarkan arti yang hendak disampaikan komunikator, bukan hanya kata-kata yang diucapkan, (b) menunda penilaian sampai pihak lain selesai bicara sampai tuntas, (c) mengusahakan tidak memenggal pembicaraan dengan jawaban atau cerita lain, (d) pandai-pandai memetik intisari terpenting dari apa yang dikatakan orang lain, dan (e) harus meninggalkan kegiatan lain ketika mendengarkan.

Teknik berkomunikasi berikutnya tidak lepas dari kemampuan seseorang untuk menguasai keterampilan menanggapi kritikan. Menjadi komunikator khususnya dalam lingkup besar, misalnya sebagai pembicara dalam acara seminar atau menjadi presenter dalam sebuah berita di televisi, tidak lepas dari adanya kritikan para komunikan. Kritikan dapat muncul ketika pesan yang diterima tidak sesuai harapan, keinginan, dan tidak dapat dimengerti tujuannya oleh komunikan. Kritikan seringkali mengandung unsur sindiran, ejekan, dan kata-kata yang membuat tidak enak hati yang sebenarnya bertujuan agar komunikator dapat lebih baik lagi. Komunikator yang mendapat kritik, seharusnya tidak berkecil hati, namun komunikator harus menanggapi kritik dengan kata-kata baik dan mencari solusi atas isi kritikan tersebut agar tidak bermasalah lagi ke depannya. Berikut contoh kritikan dan tanggapan:

1. "Sungguh sangat tidak menarik presentasi Anda dalam workshop ini."  
Tanggapan: "Alhamdulillah. Terima kasih atas perhatian Anda. Lain waktu saya akan lebih baik lagi."
2. "Kerudung Anda tidak cocok dengan kulit Anda yang gelap. Nampak tidak serasi." Tanggapan: "Ya, warna kulit saya ini adalah anugerah dari Allah SWT. Terima kasih atas masukannya."

## **G. Manfaat Komunikasi Efektif Mahasiswa dan Upaya Penguatan Karakter mahasiswa**

Komunikasi efektif diperlukan dalam memperkuat karakter mahasiswa. Komunikasi efektif memiliki banyak manfaat bagi mahasiswa, yaitu:

1. Mengoptimalkan potensi diri mahasiswa.
2. Memperkuat minat belajar mahasiswa.
3. Memperbarui rasa aman mahasiswa.

## **H. Hubungan Komunikasi dan Pendidikan Karakter**

Komunikasi berlaku dalam kehidupan sehari-hari yang mencakup segala bidang, salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan tidak bisa berjalan tanpa dukungan komunikasi, bahkan pendidikan hanya bisa berjalan melalui komunikasi. Dengan kata lain, tidak ada perilaku pendidikan yang tidak dilahirkan oleh komunikasi. Semuanya membutuhkan komunikasi yang sesuai dengan bidang daerah yang di sentuh. Sudah disepakati juga bahwa fungsi umum komunikasi ialah informatif, edukatif, persuasive dan rekreatif (*entertainment*). Maksudnya, komunikasi berfungsi memberi keterangan, memberi fakta yang berguna bagi segala aspek kehidupan manusia. Di samping itu, komunikasi juga berfungsi mendidik masyarakat dalam menuju pencapaian kedewasaan bermandiri. Di sinilah komunikasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan pendidikan, khususnya dalam pendidikan karakter. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam mewujudkan usaha pendidikan, maka diperlukan komunikasi pendidikan.

Pendidikan pada hakekatnya memiliki dua tujuan, yaitu membantu manusia untuk menjadi cerdas dan pintar (*smart*) dan membantu mereka menjadi manusia yang baik (*good*). Dengan demikian, komunikasi direncanakan secara sadar untuk tujuan-tujuan pendidikan, tujuan mengubah perilaku pada pihak sasaran, karena itu ia memerlukan waktu. Dalam menjalani waktu itulah terjadi proses komunikasi, proses saling berbagi informasi antara dua pihak.



Tujuan pendidikan adalah membentuk akhlak yang mulia. Tujuan tersebut identik dengan nilai-nilai menyempurnakan akhlak yang mulia. Inilah yang saat ini dikenal dengan istilah pendidikan karakter. Pendidikan karakter merupakan suatu proses yang membantu menumbuhkan, mengembangkan, mendewasakan, membentuk kepribadian seseorang yang merupakan karakter atau ciri khas dari orang tersebut. Proses tersebut dilakukan secara sadar dan sistematis, sehingga terbentuk kepribadian yang digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap dan bertindak. Komunikasi sangat berperan dalam perkembangan atau bahkan perubahan pola tingkah laku dari seseorang.

# DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>.  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/cousedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)

- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)

- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. *The Open Psychology Journal*, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.  
<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>
- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliwari, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.
- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

KEPEMIMPINAN

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**10**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pada pokok bahasan saat ini, akan mendeskripsikan berkenaan dengan pendidikan karakter yang tidak cukup sekedar “diajarkan” secara teori, tetapi perlu didukung oleh contoh atau teladan dari pengajar itu sendiri. Dalam konteks ini, pengambil kebijakan (pemimpin) haruslah terlebih dahulu memberikan teladan, sehingga dapat menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap pemimpinnya.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mendeskripsikan dan memahami tentang kepemimpinan dalam penguatan karakter.

# PEMBAHASAN

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup, manusia selalau berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik.

Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dengan jiwa kepemimpinannya dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan. Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu



kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan hubungan. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Maka dari dasar tadi kami kelompok enam mencoba membahas tentang kepemimpinan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar beakang di atas maka kami dapat menarik beberapa masalah yang akan kami bahas dalam makalah ini. Adapun berbagai masalah tersebut sebai berikut:

1. Apa yang dimaksud dengan Kepemimpinan?
2. Apa yang menjadi fungsi dari kepemimpinan?
3. Bagaimana teori-teori kepemimpinan?

## BAB II PEMBAHASAN

### A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut John R. Schemerhorn bahwa *leadership is process inspiring of others to work hard to accomplish important tasks*. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan proses menginspirasi orang lain agar bekerja keras agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang penting.<sup>1</sup> Overton berpendapat bahwa *leadership is ability to get work done with and through others while gaining their confidence and cooperation*. Pendapat ini menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain. Dengan begitui hakikat kepemimpinan juga merupakan kemampuan mempengaruhi orang.

Definisi Kepemimpinan menurut Stogdill ialah fokus terhadap proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni mempengaruhi perilaku, alat untuk memengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan (persuasi), bentuk relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi, peranan yang diferensial, dan pembuat struktur.<sup>2</sup>

Menurut Yukl (1987)<sup>3</sup>, beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
3. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi
4. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi

---

<sup>1</sup>John R. Schemerhorn, *Introduction to Management*, (Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010), h. 434

<sup>2</sup>Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, (New York: The Free Press, 1974), H. 76

<sup>3</sup>Yuki, Gary., *Leadership*.(New Jersey: Pearson, 2010),h.54

5. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan
6. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
7. Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian yang menunjang kesuksesan dalam kepemimpinan:<sup>4</sup>

1. *Drive*, yaitu memiliki energi yang kuat, menunjukkan inisiatif, dan gigih.
2. *Self-confidence*, yaitu yakin terhadap kemampuan yang dimiliki
3. *Creativity*, yaitu memiliki kreativitas dalam berpikir.
4. *Cognitive ability*, yaitu memiliki integritas dalam menyatukan dan menafsirkan berbagai informasi.
5. *Job-relevant knowledge*, yaitu menguasai betul organisasinya dan hal-hal yang bersifat teknis dalam organisasi tersebut.
6. *Motivation*, yaitu mampu mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.
7. *Flexibility*, yaitu mampu beradaptasi sesuai dengan keinginan bawahan dan tuntutan situasi.
8. *Honesty and integrity*, yaitu terpercaya, jujur, prediktif, dan dapat diandalkan

Berdasarkan berbagai pendapat di atas mengenai definisi kepemimpinan maka dapat ditarik sebuah sintesa bahwa kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain ataupun kelompok dalam rangka penyelesaian tugas organisasi secara efektif dan efisien. Jadi kata kunci yang dapat dijadikan indikator dalam kepemimpinan adalah ada orang atau kelompok yang dipengaruhi, adanya relasi yang kuat, adanya proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu, adanya proses memotivasi, kreatif, dan memiliki integritas yang tinggi.

---

<sup>4</sup>Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,

## **B. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu :

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling, dsb.

Secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

### **1. Fungsi Instruktif.**

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah

### **2. Fungsi konsultatif.**

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

### **3. Fungsi Partisipasi**

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

### **4. Fungsi Delegasi**

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara

bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

#### 5. Fungsi Pengendalian.

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dijelaskan lebih lanjut oleh James A.F. Stoner bahwa agar fungsi kepemimpinan dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:<sup>5</sup>

1. *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat
2. *Group maintenance function* atau *social function* meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat.

---

<sup>5</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) h. 41

### C. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan bisa didasarkan pada beberapa perspektif yang berbeda, yaitu 1) fokus dan 2) pendekatan. Perspektif teori kepemimpinan dari dimensi *fokus*, terdiri dari:

#### 1. Teori Kepemimpinan Sifat (*Traits Theory*)

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*), percaya bahwa para pemimpin mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya. Daftar sifat-sifat ini dapat menjadi sangat panjang, tetapi cenderung mencakup energi, pandangan, pengetahuan, kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, keseimbangan mental, berani, dan sebagainya.

Edwin Ghiselli, dalam penelitiannya menemukan sifat-sifat tertentu yang penting untuk kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan-kemampuan membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat.
- e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung dan mampu berinovasi.

Keith Devis merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain :

- a. Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

- b. Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

c. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

d. Sikap Hubungan Kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

## **2. Teori Perilaku Kepemimpinan**

Tidak seperti teori sifat, teori ini menganggap perilaku-perilaku dapat dipelajari atau dikembangkan sehingga individu-individu dapat dilatih dengan perilaku-perilaku kepemimpinan yang tepat agar mampu memimpin lebih efektif. Teori perilaku memusatkan perhatiannya pada dua aspek, yaitu fungsi-fungsi dan gaya-gaya kepemimpinan. Pandangan perilaku ini dikenal dengan sebutan *one best way* (satu jalan terbaik). Padahal dalam kenyataannya, setiap organisasi memiliki ciri khusus dan keunikannya, sehingga tidak mungkin organisasi dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku yang berbeda pula. Oleh sebab itu muncul korelasi terhadap pendekatan perilaku yang disebut dengan pendekatan kontingensi.

## **3. Teori Situasional atau teori kontingensi**

Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan. Teori ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasi dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pekerjaan. Artinya, situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

**Model Pendekatan Situasional Kepemimpinan:**

	<b>Model Kontigensi Fiedler</b>	<b>Vroom, Yetton dan Jago</b>	<b>Model Path-dari Goal House</b>	<b>Model situasional Leadership Hersey-Blanchard</b>
<b>Kualitas kepemimpinan</b>	Pemimpin berorientasi tugas atau hubungan. Pekerjaan harus diatur agar sesuai dengan gaya kepemimpinan	Pemimpin membuat keputusan individual atau kelompok dan dapat memilih dari 5 gaya yang berbeda	Pemimpin dapat meningkatkan keefektifan para pengikut dengan mengaplikasikan teknik motivasi yang tepat	Pemimpin harus mengadaptasi gaya , entah perilaku tugas atau hubungan, berdasarkan keadaan pengikutnya
<b>Asumsi tentang para pengikut</b>	Pengikut akan memilih gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung dari struktur tugas, hubungan pemimpin-anggota dan kekuatan posisi.	Pengikut berpartisipasi dalam tingkat yang berbeda dalam pengambilan keputusan suatu masalah	Para pengikut memiliki berbagai kebutuhan yang berbeda, yang harus dipenuhi dengan bantuan pemimpin	Kesiapan pengikut mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diadaptasi
<b>Keefektifan pemimpin</b>	Keefektifan pemimpin ditentukan oleh interaksi antara faktor lingkungan dan faktor	Pemimpin yang efektif memilih set pengambilan keputusan yang tepat dan	Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memberikan klarifikasi pada para pengikut	Pemimpin yang efektif mampu mengadaptasi gaya directing, coaching, supporting dan delegating untuk



	pribadi	mengizinkan tingkat partisipasi yang optimal dari para pengikut	jalur atau perilaku yang paling tepat	menyesuaikan tingkat kematangan pengikut.
<b>Sejarah penelitian</b>	Ketika hasil penelitian yang tidak melibatkan Fiedler dipakai, diperoleh bukti yang kontradiktif mengenai keakuratan model	Hasil penelitian yang mendukung model ini sangat terbatas dan hasilnya bervariasi. Model ini bagi sebagian orang dianggap kompleks meskipun sudah tersedia program komputer yang bisa menelusuri kelompok keputusan yang diambil.	Model ini telah menimbulkan beberapa minat penelitian selama dua dekade terakhir.	Tidak ada penelitian yang cukup memadai untuk mencapai kesimpulan yang pasti mengenai kekuatan prediksi dari model ini

#### 4. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuan, harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya.

Sedangkan teori kepemimpinan dari dimensi *pendekatan*, meliputi:

##### 1) Teori Kepemimpinan Klasik

###### a. Gaya Kepemimpinan Model Taylor

Taylor (1911), seorang ahli teknik mesin sekaligus Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinannya dalam memimpin perusahaan sebagai berikut:

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin
- 2) Manusia untuk manajemen, bukan manajemen untuk manusia
- 3) Fungsi pemimpin menurut teori manajemen keilmuan (teori klasik) adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan
- 4) Fokus pemimpin adalah pada kebutuhan organisasi.

###### b. Gaya Kepemimpinan Model Mayo

Gaya kepemimpinan Mayo (1920) yang terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan Taylor yang memperlakukan manusia seperti mesin. Akibatnya banyak pegawai yang sakit, bercerai, kacau balau karena hidupnya hanya untuk bekerja, lupa makan dan keluarga. Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Selain mampu mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik
- 2) Pusat-pusat kekuasaan adalah hubungan pribadi dalam unit-unit kerja
- 3) Fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya.

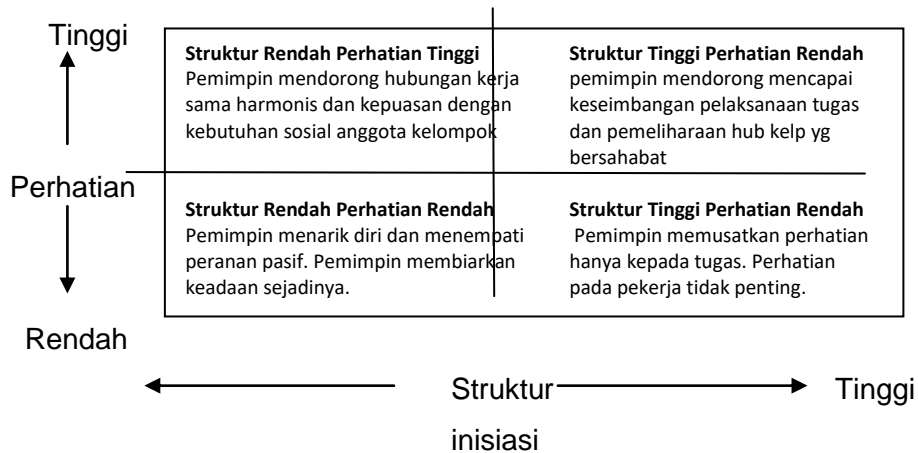
###### c. Studi Iowa

Penelitian kepemimpinan mula-mula dilakukan oleh Lippit dan White pada tahun 1930 di bawah pembimbing Lewin dari Universitas Iowa. Penelitian ini berpengaruh terhadap penelitian-penelitian berikutnya.

Dari hasil penelitiannya, Lewin, *et al.* (1981) menyimpulkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis dan laize faire (semaunya sendiri). Pemimpin yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu mengarahkan dan tidak memberikan kesempatan bertanya apalagi membantah. Bawahan harus patuh pada perintah atasan tanpa membantah.

Pemimpin demokratis mendorong kelompok untuk berdiskusi, berpartisipasi, menghargai pendapat orang, siap berbeda dan perbedaan tidak untuk dipertentangkan, tetapi untuk didapatkan hikmahnya. Pemimpin demokratis mencoba untuk bersikap objektif dalam memuji dan mengkritik. Sedangkan pemimpin laize faire (semaunya sendiri) memberikan kebebasan mutlak kepada kelompok.

d. Studi Ohio



e. Studi Michigan

Kantor Riset Angkatan Laut mengadakan kontrak kerjasama dengan pusat Riset Survei Universitas Michigan untuk mengadakan penelitian. Tujuan kerjasama ini adalah untuk meneliti prinsip-prinsip produktivitas kelompok dan kepuasan anggota kelompok yang diperoleh dari partisipasi mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pada seksi produksi lebih menyukai: (1) menerima pengawasan dari pengawas-pengawas mereka yang bersifat terbuka dibandingkan yang terlalu ketat; (2) sejumlah otoritas dan tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan mereka; (3) memberikan pengawasan

terbuka pada bawahannya dibandingkan pengawasan yang ketat; dan (4) berorientasi kepada pekerjaan dan produksi (Likert, 1962).

Penelitian mengidentifikasi dua konsep gaya kepemimpinan, yaitu berorientasi pada bawahan dan berorientasi pada produksi. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan menekankan pentingnya hubungan dengan pekerja dan menganggap setiap pekerja penting, diperhatikan minatnya, diterima keberadaannya dan dipenuhi kebutuhannya. Pemimpin yang berorientasi pada produksi menekankan pentingnya produksi dan aspek teknik-teknik kerja. Pekerja diperlakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2) Teori Kepemimpinan Modern**

Lima penemuan dalam teori kepemimpinan klasik merupakan tonggak sejarah yang amat penting bagi pengembangan teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan terdiri atas pendekatan:

### **a. Teori Pendekatan Sifat-Sifat (Traits Approach Theory)**

Pendekatan ini berdasarkan pada sifat seseorang yang dilakukan dengan cara:

- 1) Membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan bukan pemimpin
- 2) Membandingkan sifat pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif

Northhouse (2007) membedakan sifat-sifat kepemimpinan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

### Perbedaan Sifat-Sifat Kepemimpinan:

Stogdill (1948)	Mann (1959)	Stogdill (1974)	Lord, DeVader & Alliger (1986)	Kirkpatrick & Locke (1951)
Cerdas Waspada Mampu memahami sesuatu	Cerdas Kesatria Mampu mengatur	Pencapaian hasil Kokoh Mampu memahami sesuatu	Cerdas Kesatria Dominan	Mampu mengarahkan  Motivasi Integritas Percaya diri
Bertanggung Jawab	Dominan	Inisiatif Percaya diri Bertanggung jawab Kerjasama		Memiliki kemampuan kognitif
Inisiatif	Terbuka	Toleransi Berpengaruh Berjiwa sosial		Mengetahui tugas-tugas
Kokoh	Konservatisme			
Percaya diri				
Berjiwa Sosial				

Hasil penelitian Gheselli terhadap 300 manajer dari 90 lembaga berbeda di Amerika Serikat menemukan enam traits kepemimpinan efektif, yaitu:

- 1) Kebutuhan mencapai hasil: bertanggung jawab, kerja keras untuk sukses
- 2) Intelegensi: menggunakan pertimbangan yang matang, mempunyai alasan yang jelas dan kemampuan berpikir
- 3) Mampu mengambil keputusan: dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu
- 4) Inisiatif: dimulai dari diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik, dengan pengawasan yang minimal
- 5) Kemampuan supervisi: dapat bekerjasama bersama orang lain.

Pendekatan sifat-sifat berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan (*Leader are born, not build*). Artinya, seseorang telah membawa bakat kepemimpinan sejak dilahirkan bukan dididik atau dilatih. Pemimpin yang dilahirkan tanpa melalui diklat sudah dapat menjadi pemimpin yang efektif. Pelatihan kepemimpinan hanya bermanfaat bagi mereka yang memang telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan. Artinya, seseorang yang tidak memiliki sifat dan bakat kepemimpinan yang dibawa sejak lahir, tidak perlu dilatih kepemimpinan karena akan sia-sia saja.

## **b. Pendekatan Perilaku (Gaya-Gaya Kepemimpinan)**

Pendekatan sifat ternyata tidak mampu menjelaskan apa yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Oleh karena itu, pendekatan perilaku merevisinya. Dikarenakan perilaku dapat dipelajari, maka pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin yang efektif.

Pendekatan ini menjelaskan perilaku kepemimpinan yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya (style) yang dapat mewujudkan sasarannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

G.R Terry (1960) sebagai salah satu pengembang ilmu manajemen mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan Pribadi (*personal leadership*)**

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakan selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi ini disampaikan secara oral atau langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan.

### **2. Kepemimpinan Nonpribadi (*nonpersonal leadership*)**

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada organisasi disampaikan melalui bawahannya atau melalui media nonpribadi baik rencana instruksi maupun program.

### **3. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian leadership*)**

Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi pegawai sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaatnya antaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten.

### **4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic leadership*)**

Ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan yang demokratis, pemimpin cenderung bermoral tinggi dan dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri

#### 5. Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership*)

Dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapaan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.

#### 6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*indigenous leadership*)

Biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara mereka yang ada dalam kelompok tersebut. Pada situasi ini peran bakat sangat menonjol sebagai dampak pembawaan sejak lahir mungkin disebabkan faktor keturunan.

#### 7. Kepemimpinan Partisipasif

Pemimpin atau pengikut saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan, dengan peranan pemimpin yang utama memberikan fasilitas dan berkomunikasi. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang tinggi dan perilaku berorientasi tugas yang rendah.

#### 8. Kepemimpinan Delegasi

Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Yaitu Pemimpin menghindari kuasa dan tanggung jawab, kemudian menggantungkannya kepada kelompok baik dalam menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.

Selain 8 tipe kepemimpinan yang disimpulkan oleh Terry diatas, para peneliti juga mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu;

#### 1) *Task oriented* = berorientasi tugas

Gaya ini lebih memerhatikan pada penyelesaian tugas dengan pengawasan yang sangat ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya. Hubungan baik dengan bawahannya diabaikan, yang penting bawahan harus bekerja keras, produktif dan tepat waktu.

2) *Employee oriented* = berorientasi pada bawahan atau karyawan

Gaya kepemimpinan ini cenderung lebih memerhatikan hubungan yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi karyawannya ketimbang mengawasi dengan ketat, dan lebih merasakan perasaan bawahannya.

Kelemahan jika seorang pemimpin berorientasi pada tugas (task oriented) ialah kurang disenangi bawahannya karena bawahan dipaksa bekerja keras agar tugas-tugas selesai dengan cepat dan baik. Kelebihannya adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaliknya, kelemahan jika pemimpin berorientasi pada bawahan adalah pekerjaan banyak yang tidak selesai pada waktunya. Kelebihannya adalah pemimpin disenangi oleh sebagian besar bawahannya. Untuk menjadi pemimpin yang efektif digunakan keseimbangan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan. Gaya ini disebut gaya kepemimpinan transaksional.<sup>6</sup>

### c. **Kepemimpinan Situasional-Kontingensi**

Pendekatan ini merevisi pendekatan perilaku yang ternyata tidak mampu menjelaskan kepemimpinan yang ideal. Pendekatan ini menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya, dan situasi yang kondusif. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan yang efektif (Ke) ditentukan oleh Pemimpin (P), pengikut (p) dan situasi (s) berfungsi optimal, yang dirumuskan  $Ke = f(P, p, s)$

Dalam menganalisis motivasi pokok bawahannya, pemimpin dapat menempatkan pada situasi yang sesuai. Kualitas hubungan pemimpin dengan anggota kelompok adalah yang paling berpengaruh pada keefektifan kepemimpinannya sehingga kepemimpinannya tidak begitu perlu mendasarkan pada kekhususan formalnya. Sebaliknya, jika ia tidak disegani atau tidak dipercaya maka ia harus didukung oleh peraturan yang memberi ketenangan untuk menyelesaikan tugasnya.

---

<sup>6</sup>Prof. Dr. Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008.) H. 306,



#### **d. Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional**

Selain model kepemimpinan diatas terdapat pula kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Peran timbal balik dari seorang pemimpin disebut dengan kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional membantu para pengikutnya untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam menggunakan gaya transaksional, pemimpin berpegang pada imbalan kontingen dan manajemen dengan pengecualian. Penelitian menunjukkan ketika reinforcement bersifat kontingen, para pengikut akan memperlihatkan peningkatan kinerja dan kepuasan.<sup>7</sup>

Tipe pemimpin yang lain adalah pemimpin transformasional, yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerjasama mencapai sebuah tujuan bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai tujuan. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya motivasi untuk melakukan kerja keras yang memberikan imbalan internal.

Pemimpin transaksional akan menyesuaikan tujuan, petunjuk dan misi karena alasan praktis. Sebaliknya, pemimpin transformasional membuat perubahan besar pada misi dari unit organisasi, dan manajemen dari SDM untuk mencapai visi mereka. Pemimpin transformasional akan merombak seluruh filosofi, sistem dan budaya organisasi. Dalam hal ini pemimpin transformasional akan berpegang pada metode sikap, karisma, dan transitif dalam kepemimpinan. Perkembangan faktor kepemimpinan transformasional dihasilkan dari penelitian oleh Bass.<sup>8</sup> Ia mengidentifikasi lima faktor (tiga faktor pertama diaplikasikan pada transformasional, dan dua terakhir pada kepemimpinan transaksional). Kelimanya adalah: karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual, imbalan yang kontingen, dan manajemen dengan pengecualian. Selain karisma pemimpin transformasional juga membutuhkan kemampuan assessment, kemampuan komunikasi, dan sensitivitas terhadap orang lain.

---

<sup>7</sup> Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of- analysis Perspective," *academy of management Journal*, 1997. p, 205

<sup>8</sup> Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)

## D. Model Kepemimpinan Etis

### 1. Pengertian Kepemimpinan Etis

“Kepemimpinan Etis” terdiri dari dua kata, yakni “kepemimpinan” dan “Etis”. Secara umum “kepemimpinan” dipahami sebagai “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi dan menuntun seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.”<sup>9</sup> Sedangkan kata “Etis” merupakan bentuk kata sifat dari “Etika”. *Webster’s Student Dictionary* merumuskan pengertian “Etika” sebagai “*The study and philosophy of human conduct, with emphasis on the determination of right and wrong. The basic principles of right action. A work or treatise on morals*”<sup>10</sup> (Etika adalah studi dan filsafat tentang tingkah laku manusia, dengan penekanan pada determinasi benar dan salah. Prinsip dasar dari tindakan yang benar. Suatu tindakan atau risalah moral). Jadi, kepemimpinan etis dapat berarti “kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai moral”.

Kepemimpinan etis merupakan jenis perilaku kepemimpinan. Sementara pemimpin yang etis menunjuk pada kualitas pribadi pemimpin itu sendiri. Keduanya saling terintegrasi. Kepemimpinan etis menunjukkan pemimpin yang etis. Sebaliknya pemimpin yang etis menunjukkan model kepemimpinan etis. Standar pengukuran atau evaluasi kepemimpinan etis terdapat dalam diri pemimpin itu sendiri. Yukl menyebutkan contoh standar moral yang digunakan untuk mengevaluasi meliputi “batasan di mana perilaku pemimpin melanggar UU dasar masyarakat, menyangkal hak orang lain, membahayakan kesehatan dan kehidupan dari orang lain, atau melibatkan upaya untuk menipu dan mengeksploitasi orang lain demi keuntungan pribadi”.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Bdk., Taty Rosmiati dan Dedy Achmad, “Kepemimpinan Pendidikan”, dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 125.

<sup>10</sup>“Ethic”, dalam *Webster’s Student Dictionary*, (USA: Trident Press International, 1999).

<sup>11</sup>Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, (Jakarta: Indeks, 2001), hlm. 480-481.

## 2. Pandangan Para Pakar tentang Kepemimpinan Etis

Pandangan para pakar tentang kepemimpinan etis datang dari *Burns*, *Heifetz*, *Greenleaf*<sup>12</sup> dan *Bush*<sup>13</sup>. Intisari pandangan mereka adalah sebagai berikut:

- *Burns*

*Burns* tidak memberikan definisi eksplisit tentang kepemimpinan etis. Tetapi ia meunjukkan pentingnya suatu fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kesadaran mengenai masalah etis dan membantu orang menyelesaikan nilai-nilai yang berkonflik. Menurutnya kepemimpinan adalah suatu saling meninggikan tingkat moralitas dan motivasi di antara para pemimpin dan pengikutnya. Di pihak pemimpin, idealisme dan nilai moral seperti kebebasan, keadilan, kesetaraan, kedamaian, humanitarisme, harus terus-menerus ditingkatkan sehingga ketakutan, kerakusan, kecemburuan atau kebencian perlahan-lahan dapat disingkirkan. Sementara di pihak para pengikut, mereka dikembangkan dari keadaan dirinya sehari-hari menjadi diri mereka yang lebih baik.

- *Heifetz*

*Heifetz* menekankan peran utama pemimpin. Menurutnya pemimpin berperan untuk membantu orang-orang yang dipimpinnya untuk mampu menghadapi konflik dan menemukan cara-cara yang produktif untuk menghadapinya. Seorang pemimpin harus mampu melibatkan pengikutnya dalam menghadapi tantangan, perspektif yang berubah, dan belajar mengenai cara-cara baru untuk bekerja bersama secara efektif.

- *Greenleaf*

*Greenleaf* menambahkan unsur baru dalam pengertian tentang kepemimpinan etis. Menurutnya salah satu esensi dari kepemimpinan etis adalah “pelayanan”. Pendapatnya ini dilatarbelakangi oleh konsep “kepemimpinan pelayan” yang diusulkannya. Pemimpin pada intinya adalah pelayan yang bertanggungjawab memberikan pelayanan kepada para pengikutnya. Pemimpin membantu para pengikutnya agar menjadi lebih sehat, bijaksana dan lebih bersedia untuk menerima tanggungjawab.

- *Bush*

Konsep senada tentang kepemimpinan etis dikemukakan pula oleh *Bush*. Ia menggunakan istilah “kepemimpinan moral”. *Bush* berpendapat bahwa kepemimpinan moral adalah suatu model kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai, kepercayaan-

---

<sup>12</sup>Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, (Jakarta: Indeks, 2001), hlm. 481-483.

<sup>13</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 374.

kepercayaan dan etika. Kepemimpinan moral berdasarkan rasional normatif, yakni berdasarkan pertimbangan benar atau salah atas suatu tindakan yang akan atau telah diambil.

Dari pandangan tentang kepemimpinan etis dari para pakar di atas, dapat disimpulkan beberapa prinsip kepemimpinan etis sebagai berikut: *pertama*, fungsi kepemimpinan etis adalah meninggikan tingkat moralitas dan motivasi di antara para pemimpin dan pengikutnya. *Kedua*, kepemimpinan etis berperan membantu orang untuk mampu menghadapi konflik dan menemukan cara-cara yang produktif untuk mengahadapinya. *Ketiga*, esensi dari kepemimpinan etis adalah pelayanan. Dan *keempat*, kepemimpinan etis berfokus pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan etika.

### **3. Integritas Pribadi dan “Kepemimpinan Etis”**

Salah satu atribut yang dapat membantu menjelaskan efektivitas kepemimpinan adalah “integritas pribadi” yang secara harafiah berarti keutuhan, kejujuran atau ketulusan hati. Pemimpin yang memiliki integritas pribadi adalah pemimpin yang perilakunya konsisten dengan sekumpulan prinsip moral yang dapat dibenarkan. Indikatornya antara lain “mengikuti peraturan dan standar yang sama yang berlaku bagi orang lain, jujur dan terus terang saat memberikan informasi atau menjawab pertanyaan, menepati janji dan komitmen, dan mengakui tanggungjawab untuk kesalahan sambil berusaha memperbaiki”.<sup>14</sup>

Mengukur integritas pribadi seorang pemimpin tidaklah gampang. Sebab, kepribadian merupakan “karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya relatif permanen karena telah terbentuk sejak lahir yang membedakannya dengan individu yang lain”. Sementara perilaku merupakan “perwujudan tingkah laku dari individu yang ditentukan oleh kepribadiannya masing-masing”.<sup>15</sup> Untuk itu seorang pemimpin dengan integritas pribadi perlu dipersiapkan, dibina dan dibentuk secara matang. Kesadaran tentang pentingnya integritas pribadi inilah yang barangkali mendorong para pemimpin bangsa kita untuk menonjolkan pendidikan nilai dan karakter. Kualitas seseorang tidak

---

<sup>14</sup>Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, (Jakarta: Indeks, 2001), hlm. 483-484.

<sup>15</sup>Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 219.

hanya dinilai dari aspek intelektualnya, tetapi juga dari karakter yang dimilikinya. Dalam konteks ini kepemimpinan etis dan pendidikan karakter saling mempengaruhi.

#### **4. Relevansi “Kepemimpinan Etis” Untuk Pendidikan Karakter**

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa inti dari kepemimpinan etis adalah perwujudan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan moral oleh pemimpin itu sendiri. Sementara inti dari pendidikan karakter adalah ‘keteladanan’. Apa yang diteladankan? Tentu yang diteladankan adalah sikap, perilaku, gaya hidup yang sesuai dengan kaidah-kaidah moral yang berlaku atau sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan *baik-buruk*, *benar-salah*, atau *boleh-tidaknya* suatu sikap atau tindakan yang diambil. Untuk itu relevansi kepemimpinan etis untuk pendidikan karakter menantang para pemimpin dan calon pemimpin agar dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dapat berorientasi pada penghayatan dan perwujudan nilai-nilai moral.

- **Penyadaran nilai**

Upaya penyadaran nilai ternyata mulai dipandang penting oleh pemimpin bangsa kita. Belakangan ini marak digalakkan pendidikan karakter, yakni dengan mengintegrasikannya ke dalam setiap mata pelajaran. Namun, usaha penyadaran ini tidak semudah yang dibayangkan. Penyadaran nilai perlu dilakukan terlebih dahulu dari dalam diri sendiri dengan tahu dan mau, agar tidak menjadi ‘batu sandungan’ bagi orang lain atau ‘tong kosong berbunyi nyaring’. Artinya adalah penyadaran nilai tidak sekedar di bibir saja, tetapi meresap sampai ke lubuk hati yang paling dalam dan mendasari setiap tindakan yang hendak dilaksanakan. Kepemimpinan etis adalah kepemimpinan menuntun, mengarahkan dan mengamalkan nilai-nilai moral bersama orang-orang yang dipimpin.

- **Membangun konsistensi penghayatan nilai**

Penyadaran dan internalisasi nilai-nilai moral, seperti kejujuran, disiplin, bersih, sopan, dll sudah semestinya dibangun secara konsisten, tidak berubah-ubah seperti Bunglon. Kalaupun berubah, maka yang berubah adalah tingkatan-tingkatan, seperti dari yang jujur (sedang) menjadi jujur (luar biasa). Konsistensi penghayatan nilai ini dipandang penting, sebab banyak penyimpangan moral terjadi, karena adanya inkonsistensi penghayatan nilai akibat pengaruh subyektivitas atas relasi tertentu.

- Konsekuensi terhadap perwujudan nilai

Konsekuensi berarti bersedia menerima atau menanggung resiko dari suatu pilihan yang sudah diambil. Sering terjadi persoalan etis di mana pemimpin memilih diam, tidak mengklarifikasi sesuatu hal yang ditanyakan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Sebagai contoh ketika seorang pemimpin bersaksi di persidangan. Demi menjaga nama baik, maka keterangan-keterangan yang diberikan 'mengambang', tidak jelas dan berbelit-belit.

- Pemimpin Etis sebagai teladan

Saddler mengidentifikasi beberapa atribut atau sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang berkualitas. Salah satu di antaranya adalah "karakter".<sup>16</sup> Artinya pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang berkarakter. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, inti dari pendidikan karakter adalah keteladanan, jadi pemimpin yang etis merupakan teladan untuk masyarakat yang dipimpinnya. Pendidikan karakter tidak sekedar teori yang didengungkan di mana-mana, tetapi mengambil bentuk "kesaksian hidup", sehingga orang bisa dengan mudahnya menginternalisasi dan mengadopsi nilai-nilai menjadi miliknya atau terintegrasi dengan kepribadiannya. Ketika seseorang bertanya apa itu pendidikan karakter?, jawaban yang muncul bukan lagi konsep pendidikan karakter dari berbagai pihak, tetapi langsung bisa menunjuk figur pemimpin berkarakter.

---

<sup>16</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 377.

### BAB III

### KESIMPULAN

1. Kepemimpinan bahwa kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain ataupun kelompok dalam rangka penyelesaian tugas organisasi secara efektif dan efisien. Jadi kata kunci yang dapat dijadikan indikator dalam kepemimpinan adalah ada orang atau kelompok yang dipengaruhi, adanya relasi yang kuat, adanya proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu, adanya proses memotivasi, kreatif, dan memiliki integritas yang tinggi.
2. Fungsi kepemimpinan adalah fungsi Instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi fungsi pengendalian, *task related* atau *problem solving function*, dan *group maintenance function* atau *social function*.
3. Teori-teori kepemimpinan meliputi teori kepemimpinan sifat (*traits theory*), teori perilaku kepemimpinan, teori situasional atau teori kontingensi, teori kelompok.
4. Kepemimpinan etis adalah kepemimpinan yang menekankan pada penghayatan nilai-nilai moral. Kepemimpinan etis adalah perwujudan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan moral oleh pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan etis menuntun, mengarahkan dan mengamalkan nilai-nilai moral bersama orang-orang yang dipimpin. Untuk itu dibutuhkan integritas pribadi yang kokoh dan karakter yang kuat dari seorang pemimpin, agar dapat menjadi teladan, sehingga darinya orang dipengaruhi dan didorong untuk menginternalisasi dan mewujudkan karakter pribadi yang tidak mudah diombang-ambingkan oleh situasi dan mampu untuk mengambil keputusan sendiri atas hidup yang dijalani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.
- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pinteleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of-analysis Perspective," *academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.
- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008



- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>. [https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counseldu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). *Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach*. International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)

- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.
- [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.
- <https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliwari, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.

- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Disiplin dan Tanggung Jawab

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**11**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Pada pokok bahasan saat ini, akan mendeskripsikan berkenaan dengan pendidikan karakter yang tidak cukup sekedar “diajarkan” secara teori, tetapi perlu didukung oleh contoh atau teladan dari pengajar itu sendiri. Dalam konteks ini, disiplin dan tanggung jawab juga harus dipelajari agar memiliki karakter moral yang baik.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mendeskripsikan dan memahami tentang Disiplin dan Tanggung Jawab.

# PEMBAHASAN

## A. Disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin „*discipulus*“ yang berarti “pembelajaran”. Jadi, disiplin itu sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Menurut Ariesandi arti disiplin sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dan karakter anak secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat.

*The Liang Gie* (1972) mendefinisikan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hadisaputro menyatakan bahwa kata disiplin dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga tahun 2001 ada tiga makna: (1) tata tertib (di sekolah, kemiliteran dst); (2) ketaatan kepada peraturan (tata tertib dst); (3) bidang study yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. dari ketiga makna tersebut Hadisaputro menyimpulkan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hadisaputro, 2003: 4).

Oleh Sinungan (1997: 135) dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah

atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Sinungan, 1997: 145-146).

Nitisemito berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1996: 118). Disisi lain, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Aritonang, 2005: 3).

Good"s (1959) dalam *Dictionary Of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut.

1. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif.
2. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan.
3. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
4. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Disiplin diri merupakan kepatuhan seseorang terhadap suatu tugas atau peraturan yang dihadapakan pada dirinya. Walaupun terkadang manusia selalu dihindangi hasrat-hasrat mendasar pada dirinya seperti rasa malas, jenuh dan bosan. Sehingga disiplin diri biasanya disamakan artinya dengan "kontrol diri (*self-control*)".



Ada beberapa *tips* yang dapat membantu kita agar dapat membiasakan diri menjadi orang yang disiplin. Misalnya:

1. Melihat setiap kesempatan baru sebagai pengalaman hidup-baru yang menyenangkan.
2. Mengerjakan tugas, lebih cepat lebih baik, sehingga tidak mengganggu pikiran terus menerus.
3. Membiasakan diri membereskan apa yang sudah dimulai.
4. Menghindari mengulur-ulur waktu.
5. Sibukkan diri kita pada pekerjaan.
6. Berusaha untuk menjadi profesional yang membina kepercayaan diri dan keyakinan diri dalam potensi kita untuk menyempurnakan tugas.
7. Menghindari kecemasan.
8. Menyiapkan diri atas tugas yang akan datang.
9. Meminta tolong atau bertanya kepada ahlinya, jika kita tidak bisa sesudah berusaha.
10. Mengambil resiko yang terukur dalam rangka kemajuan.
11. Sering-sering bertanya.
12. Merencanakan yang akan datang, dengan tetap menghadapi masa sekarang.

Jadi pendidikan karakter itu suatu konsep dasar yang di terapkan kedalam pemikiran seseorang untuk menjadikan akhlak jasmani rohani maupun budi pekerti agar lebih berarti dari sebelumnya sehingga dapat mengurangi krisis moral yang menerpa negeri ini. Kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam pembelajaran di dunia kampus. Dan tanggung jawab adalah perwujudan kesadaran atas kewajiban.

## **B. Pentingnya Disiplin**

Disiplin merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib peraturan, nilai serta kaidah-kaidah yang berlaku. Dengan demikian, disiplin bukanlah suatu yang dibawa sejak awal, tetapi merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor ajar atau pendidikan. Bisa dikatakan disiplin adalah kunci setiap orang untuk berhasil, terutama mahasiswa. Oleh karena itu, seseorang yang disiplin dalam kehidupannya, akan dengan mudah mencapai keberhasilan. Dalam prakteknya, kedisiplinan memerlukan konsistensi dari setiap individu dalam melaksanakannya. Disiplin memerlukan pemahaman yang mendalam bagi seseorang untuk mencapai kesuksesan, karena dalam disiplin terkandung unsur-unsur yang harus dipenuhi atau dijalankan.

Disiplin datang dari diri sendiri, karena fungsi utama disiplin adalah untuk mengajar mengendalikan diri dengan mudah menghormati dan mematuhi aturan. Tidak hanya aturan yang tertulis, tetapi juga aturan yang tidak tertulis, yang datang dari situasi dan kondisi lingkungan sekitar. Sebagai contoh terdekat, sebagai mahasiswa tentunya semua berbeda dari SMA yang masih di koordinir dengan ketat. Namun di dunia perkuliahan, kuncinya ada pada diri sendiri. Dengan jadwal yang berbeda setiap hari, tentunya yang dibutuhkan adalah kesadaran dan disiplin diri. Berbeda dengan jenjang pendidikan sebelumnya. Termasuk juga dalam hal tugas. Tugas anak kuliah jauh lebih banyak. Mungkin tugas diserahkan minggu depan. Tetapi jika dibiarkan akan menjadi lebih sulit karena sudah menumpuk.

Hal yang paling menunjukkan bahwa disiplin begitu penting bagi mahasiswa adalah, jenjang mahasiswa memiliki materi dan praktik yang lebih banyak. Jika dibandingkan dengan SMA, pelajaran masih terstruktur dari sekolah. Namun di kampus, kita dituntut untuk mencari materi sendiri, belajar sendiri. Bagaimana kuliah bisa terselesaikan jika tidak ada disiplin dalam diri mahasiswa? Seorang mahasiswa perlu memiliki sikap disiplin dengan melakukan latihan yang memperkuat dirinya sendiri untuk selalu terbiasa patuh dan mempertinggi daya kendali diri. Sikap disiplin yang timbul dari kesadarannya sendiri akan dapat lebih memacu dan tahan lama, dibandingkan dengan sikap disiplin yang timbul karena adanya pengawasan dari orang lain. Seorang mahasiswa yang bertindak disiplin

karena ada pengawasan ia akan bertindak semaunya dalam proses belajarnya apabila tidak ada pengawas. Karena itu perlu ditegakkan di bangku perkuliahan berupa koreksi dan sanksi.

Disiplin itu penting karena alasan berikut :

- 1) Dengan disiplin yang muncul karena kesadaran diri, mahasiswa berhasil dalam belajarnya. Sebaliknya, mahasiswa yang kerap kali melanggar ketentuan yang ada pada umumnya terhambat optimalisasi potensi dan prestasinya.
- 2) Tanpa disiplin yang baik, suasana perkuliahan, menjadi kurang kondusif bagi kegiatan perkuliahan. Secara positif, disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses perkuliahan.
- 3) Orang tua senantiasa berharap di kampus anak-anak dibiasakan dengan norma-norma, nilai kehidupan dan disiplin. Dengan demikian, anak-anak dapat menjadi individu yang tertib, teratur dan disiplin.
- 4) Disiplin merupakan jalan bagi mahasiswa untuk sukses dalam belajar dan kelak ketika bekerja. Kesadaran pentingnya norma, aturan, kepatuhan dan ketaatan merupakan prasyarat kesuksesan seseorang.

### C. Pentingnya Tanggung Jawab

Mahasiswa sebagai masyarakat intelektual dan sekaligus sebagai warganegara tentu saja memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan. Sebab, idealnya mahasiswa dituntut bukan hanya untuk cerdas dalam belajar, tetapi lebih dari pada itu juga harus kritis terhadap kenyataan sosial yang ada. Kenyataan inilah yang menyebabkan adanya "*agent of change*". Mahasiswa memiliki tanggung jawab untuk "merubah". Tidak harus merubah dunia, setidaknya merubah dirinya sendiri. Karena mahasiswa memiliki tanggung jawab untuk dirinya sendiri. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menentukan kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagaimana manusia pribadi. Dengan demikian bisa memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri.

Tanggung jawab adalah ciri - ciri manusia yang beradab atau (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena adanya rasa sadar dan menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu dan menyadari bahwa pihak lain pasti memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Timbulnya tanggung jawab itu karena seseorang bermasyarakat dengan yang lainnya dan hidup bersama.

Salah satu tanggung jawab mahasiswa misalnya, dalam ujian tengah semester mendapatkan nilai D, nilai yang dia dapat adalah akibat kelalaiannya selama ini, dan harus dipertanggungjawabkan. Bahkan jika mendapat nilai A, nilai tersebut harus dipertanggungjawabkan agar terlihat bahwa orang tersebut memang pantas mendapat nilai A. dalam diri mahasiswa tanggung jawab terhadap diri sendiri lah yang dibutuhkan.

Pengertian tanggung jawab dalam Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu

tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut. Sikap dan perilaku bertanggung jawab adalah merupakan karakteristik manusia berbudaya sekaligus manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa. Manusia yang sejak dini usia sudah dibiasakan untuk mengembangkan hati nurani, maka dia akan merasa bersalah ketika segala sesuatu yang dia lakukan dan sikapi merugikan pihak lain. Rasa tanggung jawab pada diri individu manusia tumbuh dan berkembang seiring dengan berjalannya aspek-aspek perkembangan fisio- psikososial. Untuk menanamkan, menumbuhkan, dan mengembangkan kesadaran bertanggung jawab dalam bersikap dan berperilaku, bisa dilakukan melalui pendidikan dan penyuluhan dengan metode pengajaran, peneladanan, dan penanaman takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Rasa Tanggung Jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya. Terkait rasa tanggung jawab, sebaiknya manusia melandasi anggapannya dengan mengakui kenyataan bahwa manusia dalam hubungan yang sempit dan luas memerlukan satu sama lain untuk mewujudkan nilai-nilai kehidupan yang dirasanya baik dan menunjang eksistensi dirinya. Rasa tanggung jawab kemudian berkembang bukan hanya pada tataran personal, namun selalu dikaitkan dengan hubungan dengan orang lain, sehingga dapat dibuat dalam sistem hukum, bahkan hukum pidana. Seseorang yang terhubung dengan pihak-pihak lain tidak bisa lepas dari rasa tanggung jawab yang melekat pada dirinya.

Dari pengertian di atas, maka tanggung jawab terbagi menjadi beberapa jenis. Di antaranya adalah tanggung jawab moral dan tanggung jawab sebagai warga negara. Tanggung jawab moral, adalah tanggung jawab yang identik dengan tindakan moral. Tanggung jawab moral meliputi tiga unsur: kebebasan bertindak dan tindakan integral tanggung jawab yang lahir dari hati nurani. Sedangkan tanggung jawab sebagai warga negara, dibagi menjadi tanggung jawab sebagai pemikul jabatan pemerintah maupun kewajiban sebagai rakyat. Seorang pejabat negara bertanggungjawab kepada instansi dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya selaku pejabat. Sedangkan seorang warga biasa, seseorang bertanggungjawab kepada negara, misalnya membayar pajak dan mematuhi

peraturan pemerintah yang telah ditetapkan dalam peraturan-peraturan tertentu. Sebagai contoh, di negara demokrasi, kepala pemerintahan bertanggungjawab kepada parlemen dan rakyatnya sesuai undang-undang.

#### **D. Nilai Disiplin dan Tanggung Jawab dalam Pendidikan Karakter**

Berdasarkan Kementerian Pendidikan Nasional (2010: 8), nilai-nilai yang dikembangkan dalam pendidikan karakter diidentifikasi dan bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional. Dari sumber-sumber tersebut kemudian dapat diidentifikasi nilai-nilai yang termuat dalam pendidikan karakter. Sehingga dapat diperoleh 18 nilai karakter menurut Kementerian Pendidikan Nasional (2010: 25-30) yang terdiri dari religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab. Akan tetapi dalam penelitian ini nilai karakter yang akan diteliti dibatasi hanya nilai disiplin dan tanggung jawab.

##### **a. Nilai Disiplin**

###### **1. Pengertian nilai disiplin**

Pengertian nilai menurut Kosasih Jahiri (Sofyan Sauri: 1) ialah tuntunan mengenai apa yang baik, benar dan adil. Sedangkan menurut Endang Sumantri (Sofyan Sauri: 1) nilai adalah sesuatu yang berharga, yang penting dan berguna serta menyenangkan dalam kehidupan manusia yang dipengaruhi pengetahuan dan sikap yang ada pada diri atau hati nuraninya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai adalah segala sesuatu yang baik dan dianggap berharga.

Kemendiknas (2010: 9) mendeskripsikan disiplin sebagai tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Husdarta (2010: 110), disiplin berarti kontrol penguasaan diri terhadap impuls yang tidak diinginkan atau proses mengarahkan impuls pada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai dampak yang lebih besar.

Begitu pula Maman Rachman (Tulus Tu'u, 2004: 35) menjelaskan bahwa disiplin berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap aturan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat kita ketahui bahwa hakikat dari nilai disiplin ialah perilaku individu yang menunjukkan pada ketaatan pada sebuah aturan tertentu dan apabila melanggarnya akan dikenakan sanksi yang berlaku.

## 2. Indikator nilai disiplin

Menurut Kemendiknas (2010: 26) indikator dari nilai disiplin ialah sebagai berikut:

- a) Membiasakan hadir tepat waktu.
- b) Membiasakan mematuhi aturan.
- c) Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.

Hal senada diungkapkan Jamal Ma'mur (2013: 94) bahwa dimensi dari disiplin ialah:

- a) Disiplin waktu.
- b) Disiplin menegakkan aturan.
- c) Disiplin sikap.
- d) Disiplin menjalankan ibadah.

Berdasarkan kedua pendapat yang telah disebutkan, maka dapat kita ketahui bahwa indikator dari nilai disiplin pada dasarnya ialah disiplin waktu, disiplin menegakkan peraturan, dan disiplin perilaku.

**b. Nilai Tanggung Jawab**

1. Pengertian nilai tanggung jawab

Kemendiknas (2010: 10) mendeskripsikan tanggung jawab sebagai sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Sedangkan Abdullah Munir (2010: 90) menyatakan bahwa tanggung jawab pada taraf yang paling rendah adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan dari dalam dirinya. Kemudian tanggung jawab menurut Thomas Lickona (2012: 73) berarti melaksanakan sebuah pekerjaan atau kewajiban dalam keluarga, di sekolah, maupun di tempat bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik.

Berdasarkan pengertian nilai yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya dan beberapa pengertian tanggung jawab di atas dapat kita ketahui bahwa hakikat dari nilai tanggung jawab ialah sikap atau perilaku yang dilakukan seseorang untuk menjalankan kewajibannya.

2. Indikator nilai tanggung jawab

Menurut Kemendiknas (2010: 27) indikator dari nilai tanggung jawab ialah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan tugas piket secara teratur.
- b) Peran serta aktif dalam kegiatan sekolah.
- c) Mengajukan usul pemecahan masalah.

Sedangkan menurut Sukadiyanto (Darmiyati, 2011: 450) penjabaran nilai tanggung jawab ialah sebagai berikut:

- a) Memenuhi kewajiban diri.
- b) Dapat dipercaya.
- c) Dapat mengontrol diri sendiri.
- d) Gigih.
- e) Persiapkan diri untuk menjadi yang terbaik.



- f) Tepat waktu saat berlatih dan bermain.
- g) Disiplin diri.
- h) Dapat bekerja sama dengan teman satu tim.

Kemudian menurut Sri Narwanti (2011: 69) indikator dari tanggung jawab ialah selalu melaksanakan tugas sesuai dengan aturan/kesepakatan dan bertanggung jawab dengan semua tindakan yang dilakukan.

3. Disiplin dan Tanggung Jawab Disiplin merupakan keadaan seseorang dalam bertingkah laku sesuai dengan norma-norma yang ada. Sedangkan tanggung jawab merupakan bentuk sikap positif yang dilakukan seperti melaksanakan tugas dengan sepenuh hati, berusaha berprestasi lebih baik, yakin dengan pilihan dan keputusan yang diambil.

## **E. Penanaman Karakter Disiplin**

Kedisiplinan menjadi alat yang ampuh dalam mendidik karakter. Banyak orang sukses karena menegakkan kedisiplinan. Sebaliknya, banyak upaya membangun sesuatu tidak berhasil. Penegakan disiplin antara lain dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

### **1. Peningkatan motivasi**

Motivasi merupakan latar belakang yang menggerakkan atau mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu yang pertama motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri kita. Kedua motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita.

Dalam menegakkan disiplin, mungkin berawal berdasarkan motivasi ekstrinsik. Orang melakukan sesuatu karena paksaan, pengaruh orang lain, atau karena keinginan tertentu. Akan tetapi setelah berproses, orang tersebut dapat saja berubah ke arah motivasi intrinsik. Setelah merasakan bahwa dengan menerapkan disiplin memiliki dampak positif bagi dirinya kemudian orang tersebut melakukan sesuatu dilandasi dengan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Idealnya menegakkan disiplin itu sebaiknya dilandasi oleh sebuah kesadaran.

### **2. Pendidikan dan latihan**

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk dan menempa disiplin. Pendidikan dan latihan merupakan suatu proses yang di dalamnya ada beberapa aturan atau prosedur yang harus diikuti oleh mahasiswa. Misalnya, gerakan-gerakan latihan, mematuhi atau mentaati ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan, mendidik orang untuk membiasakan hidup dalam kelompok, menumbuhkan rasa setia kawan, kerja sama yang erat dan sebagainya. Peraturan-peraturan tersebut merupakan faktor-faktor penting dalam suksesnya mencapai tujuan tertentu. Dan dalam kehidupan sehari-hari nilai-nilai karakter tersebut juga sangat penting.

### 3. Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin, pendidik, atau orang tua terhadap anggota, mahasiswa ataupun anaknya turut menentukan berhasil atau tidaknya dalam pembinaan disiplin. Karena pemimpin merupakan panutan, maka faktor keteladanan juga sangat berpengaruh dalam pembinaan disiplin bagi yang dipimpinnya.

### 4. Penegakan aturan

Penegakan disiplin biasanya dikaitkan penerapan aturan (*rule enforcement*). Idealnya dalam menegakkan aturan hendaknya diarahkan pada “takut pada aturan bukan takut pada orang”. Orang melakukan sesuatu karena taat pada aturan bukan karena taat pada orang yang memerintah. Jika hal ini tumbuh menjadi suatu kesadaran maka menciptakan kondisi yang nyaman dan aman. Pada dasarnya penegakan disiplin adalah mendidik agar seseorang taat pada aturan dan tidak melanggar larangan yang dilandasi oleh sebuah kesadaran.

### 5. Penerapan reward and punishment

Reward and punishment atau penghargaan dan hukuman merupakan dua kesatuan yang tidak terpisahkan. Jika penerapannya secara terpisah maka tidak akan berjalan efektif, terutama dalam rangka penegakan disiplin.

## **F. Membangun Tradisi Disiplin yang Kuat**

Untuk membangun tradisi disiplin yang baik, ada beberapa hal yang perlu dilakukan, diantaranya adalah:

### **1. Mengingat manfaat dan Kerugiannya**

Selalu mengingat manfaat besar disiplin akan mendorong seseorang untuk disiplin.

### **2. Mengingat Cita-cita**

Cita-cita yang besar selalu membutuhkan kerja keras, semangat pantang menyerah, dan prinsip maju tanpa mengenal mundur. Sekali maju, sebesar apa pun halangan dan rintangan yang menghadang, harus dihadapi dengan sikap kesatria, penuh keberanian. Namun, untuk menggapai semua itu perlu kedisiplinan. Cita-cita besar tidak akan terwujud kalau seseorang tidak disiplin melakukan pekerjaan yang berpengaruh besar dalam hidupnya jangka panjang.

### **3. Memiliki Tanggung Jawab**

Tanggung jawab besar yang ada di pundak mahasiswa harus dilaksanakan sebagai amanat dari negara, masyarakat, dan nurani sendiri.

### **4. Pandai Mengatur Waktu**

Disiplin melaksanakan kegiatan membutuhkan kemampuan mengatur waktu dengan baik. Dari manajemen waktu tersebut bisa diketahui mana yang menjadi prioritas. Istilahnya, mana yang masuk kategori pekerjaan wajib (harus dilaksanakan), sunah (baik dilakukan), makruh (banyak negatifnya), dan haram (larangan) dilakukan.

### **5. Meninggalkan Sesuatu yang tidak bermanfaat**

Hal-hal yang tidak manfaat, misalnya begadang malam, nonton televisi sampai malam, ngobrol larut malam, dan sejenisnya, seharusnya ditinggalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.
- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pinteleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of-analysis Perspective," *academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.
- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008

- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>. [https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counseldu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). *Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach*. International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)

- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*
- <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.
- [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.
- <https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>

- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliwari, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.



- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Menyongsong Perubahan

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**12**

Kode Mata Kuliah :  
Disusun Oleh :  
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Tidak ada yang tidak berubah di dunia ini, kecuali perubahan itu sendiri. Dunia berubah, malam menjadi siang, hari ini menjadi kemarin, manusia berubah, bertumbuh sejak lahir hingga menjadi tua. Dalam setiap fase kehidupan, untuk tetap hidup, manusia perlu mengubah diri juga, melakukan adaptasi dan penyesuaian terhadap lingkungan, bahkan menyiapkan diri untuk perubahan yang akan datang.

## **TUJUAN**

Mahasiswa mampu menjelaskan arti perubahan dan bagaimana menghadapi perubahan dalam kehidupan, menjelaskan sikap-sikap yang penting dalam menyongsong perubahan, menjelaskan faktor internal dan eksternal yang menghambat sikap proaktif dan antisipatif terhadap perubahan, menjelaskan dan memahami cara-cara berpikir kreatif.

## PENGANTAR

Perubahan adalah sebuah keniscayaan. Tak ada yang abadi dalam kehidupan ini kecuali perubahan itu sendiri. Karena perubahan terus berlangsung, maka kemampuan adaptasi merupakan hal yang tak terelakkan. Tesisnya adalah; “Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam beradaptasi, maka ia semakin mampu menghadapi perubahan, sekalipun yang paling kompleks.

Seorang filosof terkemuka dari Yunani pernah berujar, bahwa kehidupan ini seperti anak panah. Sekali ia lepas dari busurnya, maka tak akan pernah kembali lagi. Kehidupan bagaikan air sungai yang terus berganti setiap detik. Kita tidak akan menemukan air yang sama ketika kita melintasi sungai tersebut, sebab airnya telah bergerak ke tempat lain.

Pada tahun 1970-an masalah disiplin terbesar yang dihadapi berbagai sekolah adalah datang terlambat, tidak membuat pekerjaan rumah, ngobrol di kelas, berkelahi, lupa memakai seragam, berpakaian seenaknya, kabur dari sekolah, dan merokok di WC. Pada tahun 2000-an masalah yang dihadapi telah berubah menjadi tawuran antarsekolah, narkoba, *vandalisme*, pencurian *handphone*, dan seks pranikah.

Dahulu untuk mengirimkan berita atau surat ke Bandung harus memakan waktu 1 minggu, sekarang dengan e-mail atau sms hanya diperlukan waktu beberapa detik saja.

Manusia yang hidup akan selalu berubah. Hari ini ia adalah seorang bayi yang hidupnya tergantung pada orang lain. Esok ia adalah makhluk kecil yang berjalan dan sesekali terjatuh, lalu berlari; ia dapat menjaga keseimbangan dengan mengembangkan kedua tangannya. Setelah itu, ia menjadi dewasa dan menghadapi bermacam-macam persoalan; kadang senang dan tertawa, kadang hidup susah dan menangis.

Dalam perjalanan sesuatu pasti berubah, baik lingkungan maupun diri kita. Setiap detik kita berubah. Masih banyak lagi perubahan yang terjadi di dunia ini. Semua hal berubah; semua masalah berkembang. Zaman berubah, pemikiran berubah, teknologi berubah. Cara orang berbicara berubah, sarana komunikasi berubah, makanan berubah, model mobil berubah, rumah berubah, *furniture* berubah, cara berdandan berubah, hiburan berubah, transportasi berubah, dan model berubah. Apa yang tidak berubah? *Perubahan itu sendiri.*

Teknologi mengubah segalanya, mengubah mobilitas manusia, jangkauan, wawasan, cara berkomunikasi. Kalau perubahan dapat dikelola dengan baik, ia akan memberikan kesejahteraan. Karakteristik perubahan itu dapat dibedakan menjadi

*Pertama*, perubahan begitu misterius karena tidak dapat dipegang. Ia bahkan dapat memukul balik seakan tak tahu membalas budi. Tokoh-tokoh nasional seperti Presiden Soekarno, Presiden Soeharto, Presiden Abdurrahman Wahid, dan Presiden Megawati Soekarnoputri berkuasa karena perubahan, tapi juga diturunkan karena perubahan.

*Kedua*, perubahan terjadi setiap saat. Oleh karena itu, perubahan harus diciptakan setiap saat pula, bukan sekali-sekali. Setiap satu perubahan kecil dilakukan seseorang maka akan terjadi pula perubahan-perubahan lainnya. Berilah seseorang yang berpakaian sederhana sebuah pena yang bagus maka ia akan memakai pakaian yang bagus untuk menyerasikan dengan penanya. Berikanlah rantai yang bersih maka orang akan berhenti membuang sampah di rantai itu.

## PERUBAHAN DALAM DUNIA KERJA

Sudah terlalu banyak buku, majalah, atau tulisan yang mengingatkan kita akan perubahan dahsyat yang terjadi khususnya dalam dunia bisnis. Bill Gates, miliader serta boss yang membidani kelahiran Microsoft. Dalam berbagai kesempatan, dalam pidatonya dikatakan bahwa kita sedang berada di era *the economic of speed*. Siapa yang cepat, dialah yang akan mendapatkan kesempatan yang pertama.

Namun, kesempatan ini pun harus dipergunakan dengan bijak karena jika tidak, akan ada banyak orang berbaris siap untuk menggantikan. Inilah bisnis masa sekarang. Kondisi ini pun lantas berdampak bagaimana bisnis masa sekarang harus beroperasi. Mau tidak mau, bisnis sekarang ditantang untuk lebih fleksibel, lebih gampang beradaptasi serta menjadi organisasi pembelajar yang selalu siap untuk belajar terhadap hal-hal yang baru.

Akibatnya, dunia bisnis pun mencari dan mempertahankan sumber daya manusia yang lebih muda, lebih energik, dan tetap produktif. Pertahanan ini merupakan bagian dari upaya agar bisnis tetap dapat bertahan melawan arus perubahan yang terus bergulir.

Dunia kerja secara global pada era 1980-an tampaknya masih menitik beratkan pada loyalitas, salah satu upaya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan-karyawannya. Secara tidak sadar, dapat dikatakan perusahaan hingga era tersebut memiliki semboyan sebagai berikut.

*Sebagai perusahaan, kita harus menghargai karyawan yang telah setia dan loyal pada perusahaan. Oleh karena itu, kita akan menjaga dan memberikan penghargaan sebesar-besarnya bagi karyawan yang loyal*

Dari semboyan itu dapat dikatakan bahwa pada masa tersebut, cinta perusahaan kepada karyawannya masih "tanpa syarat", apalagi jika karyawannya tersebut telah mengabdikan lama dan setia. Perusahaan akan sangat menghargai sifat loyalitas seperti itu. Maka, tak heran dalam beberapa perhitungan kompensasi, sikap loyal ini dimasukkan sebagai komponen yang dihargai.

Bagaimana pada era 2000-an? dunia kerja telah berubah sejalan dengan tuntutan bisnis yang berubah dengan cepat. Akhirnya credo perusahaan yang dulunya seakan-akan tanpa syarat, berubah menjadi Kredo perusahaan yang mengagungkan loyalitas buta pun mulai lenyap. Perusahaan tidak lagi melihat loyalitas sebagai sesuatu yang perlu dibanggakan. Mereka lebih membanggakan karyawan yang selalu berkontribusi. Cinta yang dulu tanpa syarat, kini menjadi bersyarat

Berbagai suasana dinamis seperti di atas harus ditambah lagi dengan ketidakpastian yang harus dihadapi perusahaan di masa depan. Apa yang mereka rencanakan walau dengan perhitungan yang matang, belum tentu akan sesuai harapan. Ketidakpastian ini muncul dari dinamika dan perubahan-perubahan yang terjadi misalnya peraturan yang dikeluarkan pemerintah, dahulu ada proteksi yang diberikan kepada produksi tertentu, sekarang tidak ada lagi; ada penemuan teknologi tertentu yang membuat proses peniruan produk menjadi mudah sehingga produk perusahaan itu tidak lagi eksklusif, dan seterusnya.

Hal-hal tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki penyesuaian yang tinggi di saat yang sama tetap bertindak efisien; artinya banyak aspek internal yang terpaksa menyesuaikan. Mereka dipaksa untuk melakukan perampingan, penyesuaian ukuran organisasi, menghapuskan jenjang-jenjang yang tidak perlu, merubah pendekatan tim pada karyawannya, dan terus memperbaharui proses kerja. Mereka juga harus jeli dalam penggunaan teknologi dan model bisnis yang baru, baik itu urusan produksinya, pemasarannya, hubungan dengan berbagai pihak, sampai perkara administrasi. Mereka harus mencari celah-celah peluang, yang tidak dipikirkan oleh pesaingnya.

Semua tuntutan di atas, baik tuntutan eksternal dan perubahan-perubahan internal organisasi itu berdampak pada tuntutan yang mereka ajukan pada Anda, mahasiswa, saat lulus. Ketrampilan yang kini dianggap penting, mungkin dalam 2-3 tahun ke depan sudah

menjadi usang dan tidak digunakan lagi. Cara-cara pengelolaan yang kini kelihatannya efisien, mungkin dalam beberapa tahun ke depan sudah akan ditinggalkan. Hal ini dapat pula berarti, kecakapan yang kini dituntut hanya untuk orang-orang tertentu, mungkin dalam 3-4 tahun lagi sudah "wajib ada" pada setiap orang. Sebagai contoh: pada awal tahun 1990-an, jika ada lulusan perguruan tinggi yang hendak bekerja, ia akan ditanya, "Apakah punya ketrampilan menjalankan *word processor*"?, karena memang hanya orang tertentu yang bisa menggunakannya. Kini, ketrampilan seperti itu tidak ditanya lagi, karena "*taken for granted*" sudah dengan sendirinya harus ada. Sudah diasumsikan, tidak ada lulusan perguruan tinggi yang tidak bisa menggunakan pengolah kata seperti *Microsoft Word Windows*.

Adalah hal yang logis bila perusahaan mempunyai tuntutan "lebih" pada lulusan perguruan tinggi. Mereka harus siap bergelut dengan dinamika tersebut dan berkontribusi dalam mengatasi berbagai tantangan yang ditimbulkannya. Perusahaan tidak menginginkan karyawan yang setiap saat harus dituntun dan dibimbing. Perusahaan menuntut orang yang berinisiatif untuk belajar dan mampu dengan cepat mempelajari hal-hal baru dan mampu berpartisipasi sesuai dengan perannya sendiri-sendiri.

Kondisi di atas tidak akan lebih mudah lagi, sementara pasokan lulusan itu sendiri bertambah, bertambah, dan bertambah lagi, dan kita belum menghitung pasokan kerja profesional dari wilayah yang ada di sekitar negara kita. Negara-negara seperti Singapura, India, Filipina, China, akan terus memasok angkatan kerjanya ke Indonesia. Bukankah urusannya bertambah pelik?. Lulusan di sana, dengan sistem pendidikannya, dianggap mempunyai kompetensi yang lebih baik, minimal penguasaan bahasa Inggrisnya. Oleh karena itu, Anda harus membangun *portfolio* berbagai kecakapan Anda sedini mungkin.

## MENGELOLA PERUBAHAN: Ubah Tujuan dan Sikap Anda

### **1. Jangan Mau Menjadi Orang Biasa**

Sekarang saatnya Anda mengubah pikiran yang terlalu sederhana dan umum agar menjadi pikiran yang kreatif.

## **2. Menyerah itu Bukan Pilihan**

Bagaimana dengan Anda? sudahkah Anda memiliki semangat pantang menyerah? Sudahkah Anda memiliki kesabaran untuk tidak menyerah? Sudahkah Anda memiliki mental yang kuat untuk bertahan dalam kesulitan? Jawaban Anda menjadi tidak penting. Yang paling penting adalah Anda siap berubah untuk lebih lagi dari yang sekarang Anda miliki, Anda lakukan, dan Anda yakini. Sekarang saatnya meningkatkan semua itu hingga kesuksesan benar-benar dalam pelukan.

- a. *Kedisiplinan* walaupun kedisiplinan terkesan kaku dan tidak diinginkan serta dapat mengurangi kreativitas, tetapi disiplin tetap harus kita terapkan dalam kehidupan kita.
- b. *Kejujuran*. Menjadi mahasiswa adalah masa yang tepat untuk melatih *Kembangkan jiwa Anda: jujur*, dan meningkatkan kejujuran diri. Pada saatnya kejujuran ini menjadi *kerja keras dan doa* modal penting dalam kehidupan, baik sebagai profesional, maupun sebagai anggota masyarakat.
- c. *Kerja keras*. Telah disampaikan di atas bahwa mendapatkan pekerjaan tidak mudah dan menjadi mahasiswa pun tidak mudah. Untuk meraih posisi ideal di masa depan, Anda harus berjuang dengan gigih.
- d. *Doa*. Akhirnya seluruh nilai-nilai tersebut di atas belum lengkap bila tidak diiringi dengan doa. Kita semua makhluk beragama, dan secara mental kita memang membutuhkan kesejukan spiritual. Hal yang spritual Ini dapat membuat kita semakin tenang; tidak lupa diri saat kita berhasil dan tidak menjadi *down* pada saat keberuntungan tidak berpihak pada Anda. Agama-agama mengajarkan bahwa Yang Maha Kuasa itu ada di dekat kita, oleh sebab itu seluruh perjuangan kita harus selalu diiringi doa.

## **3. Sekarang Giliran Anda Berubah**

Kesuksesan seperti layaknya sebuah antrian. Anda harus bersabar, Anda harus melangkah. Anda harus memiliki waktu yang tepat untuk bergerak. Namun ada sesuatu yang tidak bisa kita pungkiri. Untuk sukses lebih cepat dibanding dengan yang lain, Anda harus bergerak lebih awal. Anda harus datang lebih awal dari yang lain, maka Anda akan berada di depan, dan Anda hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat dibanding yang lain. Namun, jika Anda menunda-nunda, bisa jadi Anda akan kehabisan tiket kesuksesan itu.



#### **4. Bangun Perilaku yang Baik**

Berdasarkan penelitian bahwa 80% keberhasilan dalam berkarier ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam bersikap dan beradaptasi secara tepat dalam lingkungan kerjanya. Kalau Anda merasa tingkah laku yang ditampilkan salah terus, lama-kelamaan Anda pasti jadi ragu-ragu membina hubungan dengan orang lain. Dengan begitu, berarti sikap yang baik bagi diri Anda penting, bukan?

### **BERADAPTASI**

#### *1. Cara beradaptasi*

Sebenarnya untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan bersikap tepat dalam berbagai situasi itu tidaklah sulit. Asal Anda tahu caranya. Jangan sampai Anda salah menempatkan diri, seperti juga kalau salah kostum saat pesta. Cara yang paling mudah untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan baru adalah seperti berikut.

- a) *Kenali tuntutan yang ada di lingkungan tempat Anda berada.* Setiap lingkungan pasti memiliki norma dan aturan yang berbeda. Seperti saat di lapangan basket, boleh-boleh saja Anda bicara dengan suara keras dan menggunakan bahasa gaul. Di sisi lain, saat berada di rumah sakit, Anda pasti tidak boleh bicara dengan suara keras. Begitu pula saat memasuki suatu lingkungan yang baru, Anda perlu mengetahui hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam lingkungan tersebut serta tata cara yang biasa dilakukan dalam lingkungan itu. Hal ini sangat membantu Anda untuk dapat bersikap secara tepat dalam lingkungan tersebut. Jangan sampai Anda dianggap kurang sopan karena bersikap tidak sesuai dengan norma yang ada di lingkungan itu.
  
- b) *Kenali orang-orang yang ada di lingkungan tersebut berikut karakternya.* Bagaimana sikap Anda saat berbincang-bincang dengan teman dekat Anda? Bagaimana saat Anda berbincang-bincang dengan orang tua teman Anda? Apakah sama? Bisa ya, bisa juga tidak. Pada dasarnya, sikap yang Anda tampilkan saat menghadapi setiap orang bisa berbeda-beda, tergantung pada siapa orang tersebut dan bagaimana karakternya. Untuk itu, perlu~Anda kenali siapa saja orang-orang yang akan dihadapi dan bagaimana karakter mereka sehingga Anda pun tahu harus bagaimana bersikap

c) *Kenali kelebihan dan kelemahan diri.* Untuk dapat menyesuaikan diri dengan suatu lingkungan, Anda harus tahu karakter Anda sendiri. Apakah Anda orang yang ramai kalau berbicara dengan orang lain atau justru pemalu? Cobalah untuk lebih mengenal diri Anda sendiri dan mengenali gaya Anda dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini perlu agar Anda tidak salah bersikap. Bayangkan kalau Anda sebenarnya adalah orang yang ramai, tetapi berusaha *jaim* saat menghadapi orang tua pacar karena Anda berusaha untuk kelihatan meyakinkan. Semakin Anda tahu kelebihan dan kelemahan Anda, semakin Anda tahu cara bersikap.

## 2. Sikap yang Dapat Diterima Orang Lain.

Dalam pergaulan Anda juga dituntut untuk dapat bersikap baik dalam berbagai situasi. Sikap seperti apa saja yang membuat Anda mudah diterima oleh orang lain termasuk teman-teman Anda?

- a) *Ramah dan murah senyum.* Setiap orang pasti suka jika "disuguhi" senyum manis. Seberapa pun cantik dan gantengnya seseorang kalau wajahnya masam pasti tidak enak untuk dilihat, sehingga orang lain pun tidak suka melihatnya. Akan tetapi meskipun seseorang kurang cantik, tapi kalau selalu tersenyum ramah pada orang lain, pasti lebih menyenangkan untuk dilihat. Orang lain pun akan menilai bahwa Anda bersedia dan terbuka untuk diajak berteman. Selain itu, kalau Anda tersenyum saat bertemu orang lain, Anda juga tampak percaya diri.
- b) *Mau membuka diri saat berinteraksi dengan orang lain.* Untuk bisa diterima dan menjadi dekat dengan teman Anda berarti Anda harus mau membuka diri terhadap teman sendiri. Bayangkan kalau saat ditanya mengenai diri Anda, Anda hanya diam dan tidak mau jujur mengungkapkannya. Seseorang yang tadinya mau berteman dengan Anda pasti akan menarik diri dan memilih untuk berteman dengan orang lain.
- c) *Mau mendengarkan pendapat dan keluh kesah orang lain.* Saat berteman dengan orang lain, Anda pasti akan berbicara-bicang dengan mereka dan itu berarti terjadi interaksi yang bersifat dua arah. Selain Anda mau membuka diri, Anda tetap harus mau mendengarkan pendapat, keluh kesah, ataupun perasaan teman Anda, dan memberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sikap yang terlalu terpusat pada diri sendiri, seperti lebih banyak bercerita tentang diri sendiri pasti akan sangat menyebalkan bagi orang. Sementara untuk bisa berteman dengan asyik, Anda harus keinginan, dan hobinya.

- d) *Cobalah untuk memperhatikan pembicaraan orang lain.* Saat Anda berbincang-bincang dengan seseorang, ada baiknya jika Anda mencoba untuk mendengarkan pembicaraannya dengan penuh perhatian. Tatapan mata Anda mengungkapkan apa yang Anda rasakan. Kalau Anda mendengarkan pembicaraan teman Anda, tetapi pikiran Anda mengembara, teman Anda pasti tahu lewat tatapan mata Anda dan dia bisa merasa tidak nyaman. Selain itu, Anda pun bisa memberikan komentar-komentar pendek yang menunjukkan bahwa Anda berminat dengan isi pembicaraan.
- e) *Menghargai orang lain.* Dalam berinteraksi dengan orang lain, Anda akan menghadapi berbagai macam manusia dengan karakter yang berbeda-beda. Bisa jadi Anda merasa bahwa orang yang dihadapi *kuper*. Bisa juga Anda merasa bahwa dia terlalu sombong untuk diajak bicara. Pada dasarnya, setiap orang adalah unik dan masing-masing punya cara yang berbeda untuk mengekspresikan diri. Untuk itu cobalah mengenal lebih jauh orang tersebut dan menerima segala perbedaan yang ada. Kalau mau, Anda akan menemukan sisi menyenangkan dari orang tersebut.
- f) *Bersikap empati dan proaktif dalam memberikan perhatian kepada orang lain.* Dalam membina hubungan dengan orang lain, Anda akan saling berbagi dan saling memahami. Kalau sudah berteman, Anda akan merasakan kebahagiaan ataupun kesulitan teman Anda. Untuk itu, Anda perlu memberikan perhatian kepada teman Anda, baik melalui mengirim kartu atau kado saat ulang tahun atau melalui sms. Tidak hanya itu, Anda juga dapat memberikan bantuan kepada teman saat dibutuhkan, tanpa harus menunggu permintaannya. Misalnya di saat teman Anda sedih, Anda bisa memahami perasaannya dan menawarkan bantuan apa yang bisa Anda berikan.
- g) *Mau mengakui kesalahan.* Ada kalanya Anda melakukan kesalahan yang dapat merugikan orang lain. Sangat manusiawi dan wajar kalau Anda melakukan kesalahan. Namun, dibutuhkan kebesaran hati untuk mau mengakui kesalahan Anda kepada orang lain. Memang adakalanya Anda merasa gengsi atau takut akan konsekuensi yang diterima. Akan tetapi, dengan meminta maaf kepada orang lain, menunjukkan bahwa Anda bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan dan Anda peduli dengan akibat yang dirasakan oleh orang lain.

### 3. Penampilan

Gaya seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan pergaulan, ketika seseorang bisa tampil "sama" dengan lingkungannya biasanya kepercayaan dirinya juga muncul. Bagaimana sebenarnya kita harus tampil agar kita dapat di terima oleh lingkungan kita?

- a) *Kenali karakter pribadi.* Apakah Anda termasuk tipe orang yang populer atau yang tidak terlalu menyukai tampil di depan umum? Karakter kepribadian ini yang akan mempengaruhi gaya Anda. Tampilah dengan gaya yang nyaman bagi diri sendiri, tapi tetap sesuai dengan norma sosial yang ada.
- b) *Kenali dulu kebutuhan diri Anda.* Apakah berat badan memang harus diturunkan demi kesehatan atau ternyata sudah proporsional, hanya saja Anda selalu merasa tidak puas dan ingin seperti orang lain. Kalau memang berat badan Anda harus diturunkan, lakukan diet yang sehat. Konsultasikan dengan ahlinya.
- c) *Seperti apa pun bentuk tubuh maupun warna kulit Anda, inilah keunikan masing-masing individu.* Jangan memaksakan diri untuk menjadi seperti orang lain. Tetaplah percaya diri bahwa setiap orang itu unik dan banggalah dengan keunikan yang Anda miliki.
- d) *Miliki gaya hidup sehat, makan sesuai kebutuhan, berolahraga, dan menjaga kebersihan diri.* Olahraga tidak hanya membuat tubuh proporsional, tapi juga menambah percaya diri, apalagi jika bisa mendapatkan prestasi di bidang olahraga tersebut.

#### 4. Pergaulan

Bergaul memang penting karena dengan bergaul, Anda dapat mengasah ketrampilan sosial. Semakin luas pergaulan biasanya semakin luas pula wawasan pengetahuannya. Memiliki ragam teman tentu membuat Anda mengetahui banyak hal dari setiap teman yang dimiliki. Dalam bergaul Anda harus memilih lingkungan yang bisa membawa dampak positif. Mengingat besarnya pengaruh pergaulan pada diri seseorang, pilihlah lingkungan yang dapat mengembangkan potensi yang Anda miliki. Berikut ini beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Banyak hal yang bisa dilakukan untuk menjadi seseorang yang *OK* dalam pergaulan. Selain harus punya wawasan yang beragam, juga harus memiliki pergaulan yang luas, tanpa memandang status sosial ekonomi maupun ras sehingga asyik untuk membicarakan apa pun.

- b) Setiap orang pada dasarnya berbeda-beda. Kenali kelebihan dan kekurangan Anda dan coba kembangkan agar semua kecerdasan yang Anda milik dapat berkembang secara optimal dan seimbang.
- c) Sikap yang baik sangat dibutuhkan agar Anda lebih mudah diterima oleh lingkungan Anda. Tampilah dengan gaya dan cara Anda sendiri.
- d) Setiap kesempatan dan kejadian dapat dijadikan media untuk mengembangkan diri serta menjadi lebih percaya diri. Cobalah untuk mengambil hal positif dari berbagai kejadian ataupun dari orang-orang di sekitar Anda, bahkan dari pihak-pihak yang tidak Anda kenal sebelumnya.
- e) Penampilan atau gaya seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan pergaulannya, tapi tetaplah menjadi diri sendiri.
- f) Kenali diri Anda sendiri dan jadilah pribadi yang unik. Tidak perlu berusaha sama dengan orang lain hanya karena keinginan untuk daerima oleh lingkungan. Tetap memilah-milah mana yang perlu diikuti dan mana yang tidak. Jangan sampai Anda teijerumus ke dalam hal-hal yang tidak Anda harapkan.

##### *5. Teruslah Bergerak*

Ada sebuah cerita yang cukup menarik untuk Anda simak. Suatu hari ada seekor keledai milik seorang petani jatuh ke dalam sumur. Hewan itu menangis dengan memilukan selama berjam jam, sementara si petani memikirkan apa yang harus dilakukannya.

Akhirnya ia memutuskan untuk menutup sumur tersebut agar tidak lagi berbahaya. Selain itu, karena keledai tersebut sudah tua, tidak ada gunanya untuk ditolong. Kemudian ia mengajak para tetangga untuk datang membantunya. Mereka membawa sekop dan mulai memasukan tanah ke dalam sumur. Pada mulanya, ketika si keledai menyadari apa yang sedang terjadi, ia menangis penuh kengerian. Tetapi kemudian, semua orang takjub karena si keledai menjadi diam. Setelah beberapa sekop tanah lagi dituangkan ke dalam sumur, si petani melihat ke dalam sumur dan tercengang dengan apa yang dilihatnya.

Walaupun punggungnya terus ditimpa oleh bersekop-sekop tanah, si keledai melakukan sesuatu yang menakjubkan. Ia mengguncang-guncangkan badannya agar tanah yang menimpa punggungnya runtuh, lalu menaiki tanah itu. Sementara tetangga-tetangga si petani terus menuangkan tanah, si keledai terus juga mengguncangkan badannya dan

melangkah naik. Segera saja, semua orang terpesona ketika si keledai meloncati tepi sumur dan melarikan diri.

Cerita menarik bukan? Keledai yang sering menjadi simbol kebodohan bisa terlepas dari bahaya dan keterpurukan. Dia bisa selamat dan sukses menyelamatkan diri, bahkan dari ancaman orang yang akan membunuhnya. Keledai bisa selamat dari ancaman berkat "pertolongan" senjata yang akan membunuhnya, yaitu tanah yang siap menimbun dirinya hidup-hidup.

Begitu juga dengan hidup Anda. Banyak kejadian dan peristiwa di sekitar kita yang akan menimbun kita hidup-hidup. Anda diam, maka Anda akan mati perlahan-lahan. Jangan izinkan diri Anda tidak berbuat apa-apa, karena timbunan lumpur akan selalu menimpa.

Tetaplah bergerak, tetaplah aktif membersihkan tanah-tanah dari tubuh Anda. Injaklah tanah itu untuk membuat Anda lebih tinggi dan lebih tinggi lagi. Teruslah berbuat sesuatu setiap kali Anda bisa. Jangan diam. Beristirahatlah bila diperlukan, tapi jangan pernah istirahat sebelum lelah.

Jika Anda berhenti mengerjakan sesuatu, itu karena Anda ingin istirahat, tanyakan pada diri Anda, benarkah Anda memang sudah lelah dan saatnya Anda mengumpulkan dan memperbaiki energi dalam diri Anda? Atau hanya kemalasan yang meminta untuk dimanjakan.

## Daftar Pustaka

- Calhoun, James F., and Joan Ross Acocella, 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relatipon*, Third Editionship. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Hamersma, Harry, 1981. *Pintu Masuk ke Dunia Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Irawati, Dewi, 2003. *Pengembangan Diri*. Bandung: Akademi Sekretaris dan Manajemen Ariyanti.
- Muslimin, 2004. *Hubungan Masyarakat dan Konsep Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1997. *Psikologi Sosial, Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sobur, Alex, 2003. *Psikologi Umum*. Bandung:Pustaka Setia.
- Supratiknya, A., 1995. *Komunikasi Antarpribadi Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syam, Nina Winangsih, 2004. *Sosiologi Komunikasi*. Bandung: Humaniora.
- Triwidodi, Titiek & Djoko Kristanto, 2004. *Pengembangan Kepribadian Sekretaris*. Jakarta:Grasindo.
- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.
- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pineleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of- analysis Perspective,"*academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.
- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008

- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI- <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>. [https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counseldu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunnq.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). *Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB*. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print).



- Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019  
[http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). *The Strength of Self-Acceptance*. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.  
[file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. *The Open Psychology Journal*, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.  
<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>
- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.
- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.

- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Profesionalisme Dalam Bekerja

Fakultas  
Program Studi

: Ekonomi dan Bisnis  
: Manajemen

Tatap Muka

**13**

Kode Mata Kuliah :  
Disusun Oleh :  
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standard teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kader profesionalisme dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

## **TUJUAN**

Mahasiswa mampu menjelaskan arti Profesionalisme dalam bekerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam profesi (Wijayanti, 2008:25)

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Peranan pekerjaan sangatlah besar dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat dari pada orang yang menganggur. Orang yang bekerja akan mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi, orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri. Pekerjaan juga dapat menjadi wahana untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu.

Pekerjaan yang ditekuni seseorang tidak serta merta merupakan karir. Kata pekerjaan (*employment, work, job*) lebih mengacu pada setiap proses atau kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan kata karir (*career*) lebih mengarah pada suatu jabatan atau pekerjaan yang ditekuni seseorang yang telah diyakini sebagai panggilan hidup. Oleh sebab itu, pemilihan karir lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dari pada sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu.

Untuk mencapai sukses dalam bekerja, seseorang harus mampu bersikap profesional. Seorang profesional tidak akan pernah berhenti menekuni bidang keahlian yang dimiliki. Selain itu, seorang profesional juga harus selalu melakukan inovasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki supaya mampu bersaing untuk tetap menjadi yang terbaik di bidangnya.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1. PROFESIONALISME KERJA**

Sebelum membahas sikap profesional. Ada baiknya diketahui terlebih dahulu makna profesional dan profesionalisme, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku seorang yang profesional maka ia harus dapat menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Bicara mengenai profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standard teknis atau etika suatu profesi.

Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Guntur, 2002:36)

#### **A. Pengertian Profesi**

Menurut Schein, E.H (1962) Profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya yang khusus di masyarakat.

Menurut Paul F. Comenisch (1983) Profesi adalah "komunitas moral" yang memiliki cita-cita dan nilai bersama. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Biasanya sebutan "profesi" selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang, akan tetapi tidak semua pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi karena profesi menuntut keahlian para pemangkuhnya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu. Pekerjaan tidak sama dengan profesi. Istilah yang mudah dimengerti oleh masyarakat awam adalah: sebuah profesi sudah pasti menjadi sebuah pekerjaan, namun sebuah pekerjaan belum tentu menjadi sebuah profesi. Profesi memiliki mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan, sedangkan sebaliknya, pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Hal inilah yang harus diluruskan di masyarakat, karena hampir semua orang menganggap bahwa pekerjaan dan profesi adalah sama.

## B. Pengertian Profesional

Profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar (fateri/profiteri) untuk menerima panggilan tersebut untuk dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan ditengah gelapnya kehidupan (Wignjosoebroto, 1999). Sikap seorang profesional:

- a) Komitmen tinggi
- b) Tanggung jawab
- c) Berfikir sistematis
- d) Penguasaan materi
- e) Menjadi bagian masyarakat professional

## C. Elemen Profesionalisme

Hall (dalam Kalbers dan Fogarty, 2005:61) mengatakan ada lima elemen profesionalisme individual. Hall menyatakan bahwa profesional (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5). Afiliasi dengan anggota profesinya.

Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (dalam Kalbers dan Fogarty, 2005:68) adalah sebagai berikut:

- a) Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
- b) Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (*intervensi*) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pegawai yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

c) Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

d) Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan *ekstrinsik* berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

e) Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

#### **D. Empat prespektif dalam mengukur profesionalisme menurut Gilley dan Enggland :**

1. Pendekatan berorientasi Filosofis Pendekatan lambang profesional, pendekatan sikap individu dan pendekatan eclectic.
2. Pendekatan perkembangan bertahap individu (dengan minat sama) berkumpul mengidentifikasi dan mengadopsi ilmu membentuk organisasi profesi membuat kesepakatan persyaratan profesi menentukan kode etik merevisi persyaratan
3. Pendekatan berorientasi karakteristik etika sebagai aturan langkah, pengetahuan yang terorganisir, keahlian dan kompetensi khusus, tingkat pendidikan minimal, sertifikasi keahlian.
4. Pendekatan berorientasi non-tradisional mampu melihat dan merumuskan karakteristik unik dan kebutuhan sebuah profesi.



## **E. Ciri-ciri Profesionalisme**

Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualitas profesionalisme didorong oleh ciri-ciri sebagai berikut:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan "piawai ideal" ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan memelihara imej profesional. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesion. Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

## **F. Faktor-faktor yang mendukung sikap Profesionalisme**

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme , dalam Royen (2007:13) adalah:

### **1. Performance**

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari :

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

### **2. Akuntabilitas Aparatur**

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b) Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.
- c) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh. Jujur, objektif, transparan dan inovatif.

### 3. Loyalitas Pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

### 4. Kemampuan Aparatur / Pegawai

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Adapun aspek-aspek profesionalisme menurut Oemar Hamalik dalam Royen (2007:7) dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu :

#### 1. Aspek potensial

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang

#### 2. Aspek profesionalisme

Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.

#### 3. Aspek fungsional

Para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

#### 4. Aspek operasional

Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

#### 5 .Aspek personal

Setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

#### 6.Aspek produktifitas

Setiap pegawai harus memiliki moto kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

### **G. Watak Kerja Seorang Profesional**

Tiga watak kerja seorang

Profesional:

- 1 Kerja seorang profesional itu beritikad untuk merealisasikan kebajikan demi tegaknya kehormatan profesi yang digeluti, dan oleh karenanya tidak terlalu mementingkan atau mengharapkan imbalan upah materil.
- 2 Kerja seorang profesional itu harus dilandasi oleh kemahiran teknis yang berkualitas tinggi yang dicapai melalui proses pendidikan dan/atau pelatihan yang panjang, eksklusif dan berat.
3. Kerja seorang profesional diukur dengan kualitas teknis dan kualitas moral harus menundukkan diri pada sebuah mekanisme kontrol berupa kode etik yang dikembangkan dan disepakati bersama didalam sebuah organisasi profesi.

Seorang dikatakan profesional jika ia mahir dalam bidang pekerjaannya dimana ia mendapatkan penghasilan dari sana. Kemahiran ini didukung dengan beberapa indikator dan kriteria, antara lain sebagai berikut:

- Kualifikasi akademik atau latar belakang pendidikan.
- Ketrampilan yang mumpuni dan pengalaman di bidang tersebut.
- Menghasilkan karya dan produk dibidang yang ditekuninya.
- Mempunyai dedikasi dan etika kerja yang sungguh-sungguh.

## **H. Cara Pengembangan Profesionalisme Kerja**

Dalam rangka mengembangkan profesionalisme kerja, tentu saja diperlukan proses pendidikan, pelatihan dan pembelajaran bagi para pegawai. Berdasarkan kategori pegawai, pelatihan dapat berupa program orientasi pegawai baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik standar secara bertahap, pelatihan peralatan dan prosedur operasi.

Adapun cara pengembangan profesionalisme kerja dapat dilaksanakan dengan kegiatan-kegiatan berikut ini :

1. Menyelenggarakan kegiatan penataran dan pelatihan terhadap para pekerja yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan.
2. Memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi.
3. Mengirim atau menyekolahkan para pekerja pilihan keluar negeri.
4. Menyelenggarakan kegiatan seminar, loka karya atau workshop yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja
5. Menyediakan fasilitas dan bantuan dana kepada para pekerja yang berprestasi untuk meningkatkan keahlian di bidangnya.

## **I. Kode Etik Profesi**

Kode Etik Profesi merupakan suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka masuk dalam kategori norma hukum.

Kode Etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Tujuan kode etik agar profesional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai atau nasabahnya. Adanya kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak profesional.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 KESIMPULAN**

Profesionalisme kerja merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu "Profesi". Profesionalisme kerja mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan. Dan juga sering disebut sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain lain) atau tingkah laku, kepakaran dan kualiti dari seseorang yang professional. Seseorang yang professional akan berusaha untuk melakukan yang terbaik guna memberikan kepuasan kepada diri sendiri dan orang lain yang berhubungan dengan profesinya.

Menjadi seorang Profesional bukanlah pekerjaan yang mudah. Untuk mencapainya, diperlukan usaha yang keras, karena ukuran Profesionalitas seseorang akan dilihat dari 2 sisi, yakni Teknis Keterampilan atau keahlian yang dimilikinya, serta hal-hal yang berhubungan dengan sifat, watak dan kepribadiannya.

## Daftar Pustaka

- Calhoun, James F., and Joan Ross Acocella, 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relatipon*, Third Editionship. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Hamersma, Harry, 1981. *Pintu Masuk ke Dunia Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Irawati, Dewi, 2003. *Pengembangan Diri*. Bandung: Akademi Sekretaris dan Manajemen Ariyanti.
- Muslimin, 2004. *Hubungan Masyarakat dan Konsep Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1997. *Psikologi Sosial, Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sobur, Alex, 2003. *Psikologi Umum*. Bandung:Pustaka Setia.
- Supratiknya, A., 1995. *Komunikasi Antarpribadi Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syam, Nina Winangsih, 2004. *Sosiologi Komunikasi*. Bandung: Humaniora.
- Triwidodi, Titiek & Djoko Kristanto, 2004. *Pengembangan Kepribadian Sekretaris*. Jakarta:Grasindo.
- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.
- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pineleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of- analysis Perspective,"*academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.

- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI-  
<https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.  
[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-DEVELOPMENT\\_IN\\_RELATION\\_TO\\_THE\\_SELF-REGULATION\\_IN\\_THE\\_STUDENTS\\_OF\\_HELPING\\_PROFESSIONS](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-DEVELOPMENT_IN_RELATION_TO_THE_SELF-REGULATION_IN_THE_STUDENTS_OF_HELPING_PROFESSIONS)
- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04.  
[https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010.  
<https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>.  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X-e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/cousedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3)  
[https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach . International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. Pendidikan Karakter. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter , terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. Desain Pendidikan Karakter, , Jakarta: Prenada Media
- Artikel. Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain. Online: <http://bukunnq.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>



- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250
- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). *Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB*. *Journal PLoS ONE* 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019 [http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London. [file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161. <https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>
- Stanislava Popov (2016). *Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context*. *Suvremena psihologija* 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. <https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf>
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being*. *Journal of Health Psychology* 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&type=pdf>
- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.
- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.
- Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Balitbang Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.
- Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- <http://etikatugas.blogspot.com/2012/05/profesi-profesional-dan-profesionalisme.html>
- [http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x\\_26.html](http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x_26.html)
- <https://ikachessmeilana.wordpress.com/2013/04/24/membedah-aspek-profesionalisme-guru-dari-segi-kompetensi/>
- <http://trimargha.blogspot.com/2015/03/makalah-profesionalisme-kerja.html>
- <http://profesionalisme-kerja1.blogspot.com/2011/11/arti-profesionalisme-kerja.html>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.





UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

## MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Manajemen Profesional

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**14**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd

## **ABSTRAK**

Manajemen Profesional dapat berarti, suatu aktivitas terorganisasi untuk menghimpun, mengarahkan dan mengendalikan seluruh komponen termasuk SDM, perangkat dan sistem yang ada agar dapat bergerak untuk mencapai hasil maksimal.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan manajemen dan ruang lingkup manajemen

# PEMBAHASAN

## MANAJEMEN PROFESIONAL

### Abstract

*Kata Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno ménagement, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Menurut ISO9001:2000, manajemen merupakan aktivitas-aktivitas terorganisasi untuk mengarahkan dan mengendalikan suatu organisasi. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.*

*Kata profesional adalah kata sifat berasal dari kata 'profesi'. Profesional berarti totalitas pada suatu pekerjaan agar mendapatkan output yang terbaik. Ada tiga hal terkait di sini, yaitu kepuasan dari pengguna jasa atau barang yang dihasilkan, keahlian orang yang mengerjakan, dan imbalan dari pekerjaan tersebut.*

*Manajemen Profesional dapat berarti, suatu aktivitas terorganisasi untuk menghimpun, mengarahkan dan mengendalikan seluruh komponen termasuk SDM, perangkat dan sistem yang ada agar dapat bergerak untuk mencapai hasil maksimal. Arah gerakan selalu disesuaikan dengan pesatnya perkembangan dan kebutuhan organisasi juga masyarakat agar dapat memberikan kepuasan bagi semua komponen, baik internal organisasi maupun masyarakat dan institusi pengguna jasa atau barang hasil produksi.*

## PENDAHULUAN

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gulick dalam Wijayanti (2008: 1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Schein (2008: 2) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Terry (2005: 1) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud- maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah

kegiatan; pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer.

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Manajemen adalah gabungan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuiting*), dan pengawasan/pengendalian (*controlling*) untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam waktu yang ditentukan.

Defenisi lain tentang manajemen adalah sebagai perpaduan pelaksanaan fungsi-fungsi rencana (*plan*), kerjakan (*do*), periksa (*check*) dan aksi (*action*) untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu tertentu pula. Selain itu, ada yang menerapkan model fungsi-fungsi manajemen yang terkait dengan manajemen mutu (seperti ISO 9001:2008) yaitu rencana (*plan*), kerjakan (*do*), kajian (*study*) dan tindakan (*action*).

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari berbagai unsur, yakni *man, money, method, machine, market, material* dan *information*.

- 1) *Man* : Sumber daya manusia;
- 2) *Money* : Uang yang diperlukan untuk mencapai tujuan;
- 3) *Method* : Cara atau sistem untuk mencapai tujuan;
- 4) *Machine* : Mesin atau alat untuk berproduksi;
- 5) *Material* : Bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan;
- 6) *Market* : Pasaran atau tempat untuk melemparkan hasil produksi;
- 7) *Information* : Hal-hal yang dapat membantu untuk mencapai tujuan.



## FUNGSI-FUNGSI MANAJERIAL

Menurut Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) :

### 1) *Planning* (Perencanaan)

#### a) Pengertian *Planning*

*Planning* (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

#### b) Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi langkah-langkah:

- (1) Menentukan tujuan perencanaan;
- (2) Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan;
- (3) Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang;
- (4) Mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan; dan
- (5) Mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

#### c) Elemen Perencanaan

Perencanaan terdiri atas dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana (*plan*).

- (1) Sasaran yaitu hal yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen

membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan.

- (2) Rencana adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya.

d) Unsur-unsur Perencanaan

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu:

- (1) tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan;
- (2) apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan;
- (3) tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi;
- (4) kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan;
- (5) siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan; dan
- (6) bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan.

e) Klasifikasi perencanaan

Rencana-rencana dapat diklasifikasikan menjadi:

- (1) rencana pengembangan. Rencana-rencana tersebut menunjukkan arah (secara grafis) tujuan dari lembaga atau perusahaan;
- (2) rencana laba. Jenis rencana ini biasanya difokuskan kepada laba per produk atau sekelompok produk yang diarahkan oleh manajer. Maka seluruh rencana berusaha menekan pengeluaran supaya dapat mencapai laba secara maksimal;
- (3) rencana pemakai. Rencana tersebut dapat menjawab pertanyaan sekitar cara memasarkan suatu produk tertentu atau memasuki pasaran dengan cara yang lebih baik; dan
- (4) rencana anggota-anggota manajemen. Rencana yang dirumuskan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan anggota-anggota manajemen menjadi lebih unggul (Terry, 1993: 60).

f) Tipe-tipe Perencanaan

Tipe-tipe perencanaan terinci sebagai berikut:

- (1) perencanaan jangka panjang (*Long Range Plans*), jangka waktu 5 tahun atau lebih;
- (2) perencanaan jangka pendek (*Short Range Plans*), jangka waktu 1 s/d 2 tahun;
- (3) perencanaan strategi, yaitu kebutuhan jangka panjang dan menentukan komprehensif yang telah diarahkan;

- (4) perencanaan operasional, kebutuhan apa saja yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan perencanaan strategi untuk mencapai tujuan strategi tersebut;
- (5) perencanaan tetap, digunakan untuk kegiatan yang terjadi berulang kali (terus-menerus); dan
- (6) perencanaan sekali pakai, digunakan hanya sekali untuk situasi yang unik.

g) Dasar-dasar Perencanaan yang Baik

Dasar-dasar perencanaan yang baik meliputi:

- (1) *forecasting*, proses pembuatan asumsi-asumsi tentang apa yang akan terjadi pada masa yang akan datang;
- (2) penggunaan skenario, meliputi penentuan beberapa alternatif skenario masa yang akan datang atau peristiwa yang mungkin terjadi;
- (3) *benchmarking*, perbandingan eksternal untuk mengevaluasi secara lebih baik suatu arus kinerja dan menentukan kemungkinan tindakan yang dilakukan untuk masa yang akan datang;
- (4) partisipan dan keterlibatan, perencanaan semua orang yang mungkin akan mempengaruhi hasil dari perencanaan dan atau akan membantu mengimplementasikan perencanaan- perencanaan tersebut; dan
- (5) penggunaan staf perencana, bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengkoordinasi sistem perencanaan untuk organisasi secara keseluruhan atau untuk salah satu komponen perencanaan yang utama.

h) Tujuan Perencanaan

- (1) untuk memberikan pengarahan baik untuk manajer maupun karyawan non-manajerial;
- (2) untuk mengurangi ketidakpastian;
- (3) untuk meminimalisasi pemborosan; dan
- (4) untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya.

i) Sifat Rencana yang Baik

Rencana dikatakan baik jika memiliki sifat sifat-sifat sebagai berikut:

- (1) pemakaian kata-kata yang sederhana dan jelas;
- (2) fleksibel, suatu rencana harus dapat menyesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya;
- (3) stabilitas, setiap rencana tidak setiap kali mengalami perubahan, sehingga harus dijaga stabilitasnya;
- (4) ada dalam pertimbangan; dan
- (5) meliputi seluruh tindakan yang dibutuhkan, meliputi fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi.

## 2) *Organizing* (Pengorganisasian)

### a) Pengertian Pengorganisasian

*Organizing* berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan- kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer (Terry & Rue, 2010: 82). Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.

### b) Ciri-ciri Organisasi

Ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut:

- (1) mempunyai tujuan dan sasaran;
- (2) mempunyai keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati;
- (3) adanya kerjasama dari sekelompok orang; dan
- (4) mempunyai koordinasi tugas dan wewenang.

### c) Komponen-komponen Organisasi

Ada empat komponen dari organisasi yang dapat diingat dengan kata "WERE" (*Work, Employees, Relationship dan Environment*).

- (1) *Work* (pekerjaan) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
- (2) *Employees* (pegawai-pegawai) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan.

(3) *Relationship* (hubungan) merupakan hal penting di dalam organisasi. Hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya, interaksi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan unit kerja lainnya dan unit kerja pegawai dengan unit kerja lainnya merupakan hal-hal yang peka.

(4) *Environment* (lingkungan) adalah komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sasaran umum di dalam lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

d) Tujuan organisasi

Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang, tetapi dimaksudkan untuk dicapai pada waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi (Handoko, 1995: 109).

e) Prinsip-prinsip organisasi

Williams (1965: 85) mengemukakan pendapat bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi :

- (1) prinsip bahwa organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas ;
- (2) prinsip skala hirarki;
- (3) prinsip kesatuan perintah;
- (4) prinsip pendelegasian wewenang;
- (5) prinsip pertanggungjawaban;

- (6) prinsip pembagian pekerjaan;
- (7) prinsip rentang pengendalian;
- (8) prinsip fungsional;
- (9) prinsip pemisahan;
- (10) prinsip keseimbangan;
- (11) prinsip fleksibilitas; dan
- (12) prinsip kepemimpinan.

f) Manfaat pengorganisasian

Pengorganisasian bermanfaat sebagai berikut:

- (1) dapat lebih mempertegas hubungan antara anggota satu dengan yang lain;
- (2) setiap anggota dapat mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab;
- (3) setiap anggota organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi;
- (4) dapat dilaksanakan pendelegasian wewenang dalam organisasi secara tegas, sehingga setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang; dan
- (5) akan tercipta pola hubungan yang baik antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dengan mudah.



### 3) *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama Terry (1993:62).

### 4) *Controlling* (Pengawasan)

#### a) Pengertian *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### b) Tahap-tahap Pengawasan

Tahap-tahap pengawasan terdiri atas:

- (1) penentuan standar;
- (2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- (3) pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- (4) pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan; dan
- (5) pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

#### c) Tipe-tipe Pengawasan

- (1) *Feed forward Control* dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah dan penyimpangan dari standar tujuan dan memungkinkan koreksi sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan.

- (2) *Concurrent Control* merupakan proses dalam aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu sebelum suatu kegiatan dilanjutkan atau untuk menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- (3) *Feedback Control* mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan.

## MANAJEMEN PROFESIONAL

Profesional diartikan sebagai ciri-ciri kekuatan yang dimiliki oleh seseorang berupa kemampuan terhadap suatu bidang keahlian (kompetensi), kesiapan melakukan kompetisi, kemampuan melakukan efisiensi waktu dan kerja, keterampilan, pandai membaca situasi dan keadaan, berpengalaman, memiliki sifat dan hasil kerja yang mengagumkan.

Manajemen profesional didalam konteks SDM adalah pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dalam pengembangan mutu SDM secara profesional. Lawannya adalah manajemen amatiran yang ciri-cirinya bertentangan dengan ciri-ciri manajemen profesional.

Ciri-ciri manajemen profesional dalam pengembangan mutu SDM dapat dilihat dari sisi operasional dan manajerial yakni:

- 1) Memperoleh dukungan top manajemen.
- 2) Bermanfaat untuk kepentingan internal dan juga eksternal organisasi.
- 3) Memiliki program jangka panjang dan berkesinambungan.
- 4) Berorientasi ke masa depan dengan pendekatan holistic (menyentuh unsur perasaan/spiritual).
- 5) Melaksanakan prinsip efisiensi dan efektivitas.
- 6) Melakukan tindakan secara terencana/terprogram.
- 7) Melakukan monitoring, evaluasi serta menerima umpan-balik.
- 8) Karyawan dan pimpinan unit yang:
  - a. memiliki kompetensi atau keahlian dan pengalaman panjang di bidangnya.
  - b. haus dan berani pada tantangan.
  - c. inovatif, kreatif, inisiatif dan efisien.
  - d. Memiliki integritas tinggi.
  - e. menghargai profesi lain.
  - f. selalu siap menghadapi segala resiko.
  - g. bertanggungjawab atas setiap kata dan perbuatannya.
- 9) Mampu menggunakan teknologi tepat guna.
- 10) Kepemimpinan dalam membangun komitmen.
- 11) Semua lapisan berpartisipasi aktif dalam semua aktivitas.

- 12) Kerjasama Tim solid.
- 13) Memberikan penghargaan pada tiap karyawan yang berprestasi (kompensasi termasuk peluang pendidikan-pelatihan lanjutan dan promosi karir).
- 14) Persuasi pada karyawan yang kurang berprestasi untuk menjadi yang terbaik melalui konsultasi-bimbingan dan pendidikan-pelatihan bersinambung.
- 15) Memiliki budaya korporat: *transparansi* (terbuka), *independensi* (tidak bergantung), *responsive* (cepat tanggap), *akuntabilitas* (dapat dipertanggungjawabkan), dan jujur.

## **MANAJEMEN PROFESIONAL VS KEKELUARGAAN**

Bila kita pernah mendengar salah seorang dari karyawan senior berkata, “dulu waktu masih dipimpin bapak A, kita enak ya...” atau mungkin pernah dengar seperti ini, “sekarang ini nggak kayak dulu, peraturan makin banyak, dulu kayaknya kita kerja rela-rela aja berkorban waktu meskipun nggak dibayar”.

Semua itu adalah salah satu proses evolusi dari manajemen kekeluargaan ke manajemen profesional. Namun seringkali hal ini tidak dipahami oleh orang-orang yang tidak siap untuk berubah. Apakah profesionalisme itu kejam? atau sebaliknya. Apakah manajemen kekeluargaan itu baik? Masing-masing memang ada nilai lebih dan kurang-nya.

Perlu dipahami bahwa bila suatu perusahaan tetap mempertahankan model manajemen kekeluargaan, maka perusahaan tersebut sering kali tidak dapat berkembang pesat. Titik lemah manajemen keluarga lebih pada ketergantungan terhadap orang, dan fleksibilitas yang sangat tinggi menyebabkan suatu peraturan sangat tergantung pada keberadaan pemilik dan kedekatan emosional antar pemilik dan pekerja, sehingga dalam pengukuran kinerja terlihat sangat subyektif.

Sedangkan manajemen profesionalisme terkesan kaku dan kejam, tetapi sesungguhnya perlakuannya sangat obyektif. Namun hal ini tetap tergantung pada manajer atau direkturnya. Karakter setiap manajer atau direktur perusahaan akan mempengaruhi proses manajemen profesionalisme ini.

## **MENGAPA HARUS MANAJEMEN PROFESIONAL**

Tidak jarang pelaksanaan program pengembangan mutu sumberdaya manusia oleh suatu organisasi mengalami kegagalan. Hal demikian dipengaruhi oleh beragam faktor pemahaman tentang budaya organisasi, input, proses perencanaan, pengendalian dan hasil pelaksanaan program secara terpisah atau secara bersama-sama. Bila satu faktor ada yang kurang, maka akan mengganggu keberhasilan pelaksanaan program.

Faktor-faktor tersebut antara lain:.

- 1) Budaya organisasi: sistem nilai, norma dan perilaku pimpinan dan anggota organisasi yang kurang mendukung pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.
- 2) Sistem nilai: perpaduan subsistem nilai organisasi dan subsistem nilai pelaku organisasi; misalnya perpaduan kepentingan organisasi dan kepentingan individu dan eksternal.; pandangan terhadap produktifitas, efisiensi sebagai sistem nilai, dan sebagainya.
- 3) Norma: pernyataan perbuatan baik-buruk, benar-salah atas suatu pekerjaan.
- 4) Perilaku: motif, kehendak, kecerdasan (intelektual, emosional dan spiritual) dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi dan pribadinya.
- 5) Input organisasi: keterbatasan dalam faktor-faktor: Sumberdaya manusia, bahan baku, anggaran, fasilitas, teknologi, informasi, sumberdaya lain seperti lahan di sektor pertanian.
- 6) Proses perencanaan: Ketersediaan data dan informasi kurang, keterbatasan jumlah dan mutu sumberdaya manusia, metode perencanaan yang tidak tepat, teknologi tepat guna tidak tersedia, dan dimensi waktu dan ruang yang tidak jelas.
- 7) Pengendalian: Kepemimpinan yang lemah dalam mempengaruhi subordinasi, sistem koordinasi tidak efektif, metode monitoring dan evaluasi tidak dilakukan atau tidak efektif, dan umpan balik tidak dilakukan.

- 8) Output: Jumlah dan mutu hasil pengembangan SDM rendah, tidak efisien dan tidak efektif, benefit ekonomi dan sosial rendah.

Jadi kegagalan pelaksanaan suatu program pengembangan mutu SDM dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu: aspek manajerial dan aspek operasional.

Aspek Manajerial: penerapan fungsi-fungsi *planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC)* atau *plan, do, check* dan *action* (PDCA) yang tidak berjalan efektif.

Aspek Operasional: penggunaan sumberdaya yang terbatas dan metoda yang tidak tepat atau pengelolaan sumberdaya yang tidak optimal.

Kegagalan pelaksanaan program pengembangan mutu SDM dicirikan oleh pencapaian tujuan organisasi yang tidak sesuai dengan harapan atau standar kerja atau organisasi. Hal itu bisa jadi karena tidak diterapkannya prinsip-prinsip manajemen profesional.

Kegagalan tersebut akan berakibat pada beberapa hal berikut: kerugian materi, kerugian finansial, kerugian nama organisasi, penurunan kesejahteraan karyawan, penurunan motivasi/semangat kerja karyawan, daya saing organisasi semakin rendah. Implikasi dari kegagalan program maka perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan:

- 1) Telaah ulang misi, visi dan tujuan organisasi.
- 2) Restrukturisasi organisasi.
- 3) Restrukturisasi dan peningkatan mutu personalia.
- 4) Manajemen perubahan.
- 5) Manajemen profesional.

Tidak dapat dipungkiri berbagai dimensi kehidupan masyarakat di era global termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, telekomunikasi dan transportasi semakin begitu berkembang. Ada kecenderungan organisasi yang semakin modern dicirikan oleh semakin majunya penggunaan IPTEK mutakhir. Sementara itu kebutuhan masyarakat akan tuntutan mutu produk semakin tinggi saja. Persaingan bisnis menjadi hal yang biasa.

Di sisi lain setiap organisasi khususnya bisnis belum tentu sudah siap menghadapi perkembangan tersebut. Masih banyak organisasi yang berorientasi pada keamanan, berpikir dan bertindak seketika, tidak berorientasi ke depan dan

sangat sedikit sekali menerapkan IPTEK terbaru. Secara garis besar berikut ini diuraikan faktor-faktor yang mendorong organisasi untuk profesional. Tujuannya adalah agar organisasi, misalnya bisnis, dapat mencapai keuntungan maksimum, daya saing tinggi dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan maksimum melalui pengembangan mutu SDM berikut ini.

- 1) Perkembangan ilmu, pengetahuan dan teknologi: inovasi lewat riset dan pengembangan dan adopsi teknologi baru,
- 2) Perkembangan teknologi transportasi dan komunikasi: sistem teknologi informasi, e-business,
- 3) Persaingan organisasi-bisnis: modernisasi, efisiensi,
- 4) Persaingan pasar verja: peningkatan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual para karyawan,
- 5) Tuntutan pelanggan semakin tinggi: peningkatan mutu produk, efisiensi biaya (harga) dan sistem pelayanan.
- 6) Kebutuhan pelaku-karyawan semakin besar dan beragam: mengakomodasi kebutuhan secara proporsional.



## PROFESIONAL DALAM PEKERJAAN

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Seorang profesional adalah seseorang yang menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu entitas atau organisasi yang didirikan sesuai dengan hukum di sebuah negara atau wilayah. Meskipun begitu, seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga disebut "profesional" dalam bidangnya, meskipun bukan merupakan anggota sebuah entitas yang didirikan dengan sah. Sebagai contoh, dalam dunia olahraga terdapat olahragawan profesional yang merupakan kebalikan dari olahragawan amatir yang bukan berpartisipasi dalam sebuah turnamen/kompetisi demi uang.

Seorang pimpinan/manajer maupun karyawan perlu menunjukkan sikap/ciri dan kerja profesional, dengan mengerjakan bagian pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada kualitas.

Profesionalisme dalam bekerja bukan berarti bidang pekerjaan harus sama dengan education background tapi sejauh mana dedikasi yang diberikan pada pekerjaan dan loyalitas yang mampu diberikan.

Tidak soal apakah dia lulusan hukum yang kemudian bekerja di bidang pertanian, atau dia lulusan pertanian yang kemudian bekerja di bidang IT, yang jadi soal adalah bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya tersebut, dan maukah ia meluangkan waktu sejenak untuk mempelajari hal-hal yang belum ia kuasai?

Bila seorang manajer atau karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan (yang penting selesai), maka ini sama seperti kebanyakan supir bis/mikrolet yang kerap kali memperlakukan penumpang seenaknya, yang penting setoran tercapai.

Profesional tidaknya seseorang dinilai dari hasil kerja yang ia berikan, bukan latar belakang atau tingkat pendidikannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Blau, Peter.M dan Meyer, Marshall.W, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Prestasi Pustakaraya.
- Islamy, Irfan, M. 1998, *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*, Malang, Fakultas Ilmu Administrasi-Universitas Brawijaya.
- Lyntrias. 2009. *Manajemen profesional vs kekeluargaan*, <http://lyntrias.wordpress.com/2009/07/14/manajemen-profesional-vs-kekeluargaan/>
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, A V.2007, *Manajemen Mutu SDM*, PT Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Mengapa harus manajemen professional*, <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/14/mengapa-harus-manajemen-profesional/>
- Calhoun, James F., and Joan Ross Acocella, 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relatipon*, Third Editionsip. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Hamersma, Harry, 1981. *Pintu Masuk ke Dunia Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Irawati, Dewi, 2003. *Pengembangan Diri*. Bandung: Akademi Sekretaris dan Manajemen Ariyanti.
- Muslimin, 2004. *Hubungan Masyarakat dan Konsep Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1997. *Psikologi Sosial, Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sobur, Alex, 2003. *Psikologi Umum*. Bandung:Pustaka Setia.
- Supratiknya, A., 1995. *Komunikasi Antarpribadi Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syam, Nina Winangsih, 2004. *Sosiologi Komunikasi*. Bandung: Humaniora.
- Triwidodi, Titiek & Djoko Kristanto, 2004. *Pengembangan Kepribadian Sekretaris*. Jakarta:Grasindo.
- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.

- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pinteleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. "Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of-analysis Perspective," *academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.
- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI-<https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-)

DEVELOPMENT IN RELATION TO THE SELF-  
REGULATION IN THE STUDENTS OF HELPING PROFESSIONS

- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counseldu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). *Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach*. International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. *Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter*, terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. *Desain Pendidikan Karakter*, Jakarta: Prenada Media
- Artikel. *Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain*. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250

- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019  
[http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.  
[file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.  
<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>
- Stanislava Popov (2016). Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context. Suvremena psihologija 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf*
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being.* Journal of Health Psychology 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&typ e=pdf>

- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.
- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.

Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.

Srijanti, dkk. Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.

Balitbang Puskur. 2010. Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.

Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.

<http://etikatugas.blogspot.com/2012/05/profesi-profesional-dan-profesionalisme.html>

[http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x\\_26.html](http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x_26.html)

<https://ikachessmeilana.wordpress.com/2013/04/24/membedah-aspek-profesionalisme-guru-dari-segi-kompetensi/>

<http://trimargha.blogspot.com/2015/03/makalah-profesionalisme-kerja.html>

<http://profesionalisme-kerja1.blogspot.com/2011/11/arti-profesionalisme-kerja.html>

Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.

.Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.



UNIVERSITAS  
DIAN NUSANTARA

## MODUL PERKULIAHAN

# Pendidikan Karakter

Kearifan Lokal

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tatap Muka

**15**

Kode Mata Kuliah :

Disusun Oleh :

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd



## **ABSTRAK**

Kearifan Lokal (*local wisdom*) dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan, nilai-nilai-nilai, pandangan-pandangan setempat (local) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.

## **TUJUAN**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk :

Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan pentingnya kearifan local.

# PEMBAHASAN

## 1.1 Pengertian Kearifan Lokal

Menurut bahasa, kearifan lokal terdiri dari dua kata, yaitu kearifan dan lokal. Di dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), kearifan artinya bijaksana, sedangkan lokal artinya setempat. Dengan demikian pengertian kearifan lokal menurut tinjauan bahasa merupakan gagasan-gagasan atau nilai-nilai setempat atau (lokal) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya di tempat tersebut.

Sementara Moendardjito (dalam Ayatrohaedi, 1986:40-41) mengatakan bahwa unsur budaya daerah potensial sebagai localgeniuskarena telah teruji kemampuannya untuk bertahan sampai sekarang. Ciri-ciri kearifan lokal tersebut adalah sebagai berikut:

1. mampu bertahan terhadap budaya luar,
2. memiliki kemampuan mengakomodasi unsur-unsur budaya luar,
3. mempunyai kemampuan mengintegrasikan unsur budaya luar ke dalam budaya asli,
4. mempunyai kemampuan mengendalikan,
5. mampu memberi arah pada perkembangan budaya.

Menurut Antariksa (2009), kearifan lokal merupakan unsur bagian dari tradisi-budaya masyarakat suatu bangsa, yang muncul menjadi bagian-bagian yang ditempatkan pada tatanan fisik bangunan (arsitektur) dan kawasan (perkotaan) dalam geografi kenusantaraan sebuah bangsa. Dari penjelasan beliau dapat dilihat bahwa kearifan lokal merupakan langkah penerapan dari tradisi yang diterjemahkan dalam artefak fisik. Hal terpenting dari kearifan lokal adalah proses sebelum implementasi tradisi pada artefak fisik, yaitu nilai-nilai dari alam untuk mengajak dan mengajarkan tentang bagaimana 'membaca' potensi alam dan menuliskannya kembali sebagai tradisi yang diterima secara universal oleh masyarakat, khususnya dalam berarsitektur. Nilai tradisi untuk menselaraskan kehidupan manusia dengan cara menghargai, memelihara dan melestarikan alam lingkungan. Hal ini dapat dilihat

bahwa semakin adanya penyempurnaan arti dan saling mendukung, yang intinya adalah memahami bakat dan potensi alam tempatnya hidup; dan diwujudkan sebagai tradisi.

Menurut Putu Oka Ngakan dalam Andi M. Akhmar dan Syarifudin (2007) kearifan lokal merupakan tata nilai atau perilaku hidup masyarakat lokal dalam berinteraksi dengan lingkungan tempatnya hidup secara arif. Maka dari itu kearifan lokal tidaklah sama pada tempat dan waktu yang berbeda dan suku yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh tantangan alam dan kebutuhan hidupnya berbeda-beda, sehingga pengalamannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memunculkan berbagai sistem pengetahuan baik yang berhubungan dengan lingkungan maupun sosial. Sebagai salah satu bentuk perilaku manusia, kearifan lokal bukanlah suatu hal yang statis melainkan berubah sejalan dengan waktu, tergantung dari tatanan dan ikatan sosial budaya yang ada di masyarakat.

Sementara itu Keraf (2002) menegaskan bahwa kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupan di dalam komunitas ekologis. Semua bentuk kearifan lokal ini dihayati, dipraktekkan, diajarkan dan diwariskan dari generasi ke generasi sekaligus membentuk pola perilaku manusia terhadap sesama manusia, alam maupun gaib.

Selanjutnya Francis Wahono (2005) menjelaskan bahwa kearifan lokal adalah kepandaian dan strategi-strategi pengelolaan alam semesta dalam menjaga keseimbangan ekologis yang sudah berabad-abad teruji oleh berbagai bencana dan kendala serta keteledoran manusia. Kearifan lokal tidak hanya berhenti pada etika, tetapi sampai pada norma dan tindakan dan tingkah laku, sehingga kearifan lokal dapat menjadi seperti religi yang memedomani manusia dalam bersikap dan bertindak, baik dalam konteks kehidupan sehari-hari maupun menentukan peradaban manusia yang lebih jauh.

Definisi kearifan lokal secara bebas dapat diartikan nilai-nilai budaya yang baik yang ada di dalam suatu masyarakat. Hal ini berarti, untuk mengetahui suatu kearifan lokal di suatu wilayah maka kita harus bisa memahami nilai-nilai budaya yang baik yang ada di dalam wilayah tersebut. Kalau mau jujur, sebenarnya nilai-nilai kearifan lokal ini sudah diajarkan secara turun temurun oleh orang tua kita kepada kita selaku

anak-anaknya. Budaya gotong royong, saling menghormati dan tepa salira merupakan contoh kecil dari kearifan lokal.

.Dari definisi-definisi itu, kita dapat memahami bahwa kearifan lokal adalah pengetahuan yang dikembangkan oleh para leluhur dalam mensiasati lingkungan hidup sekitar mereka, menjadikan pengetahuan itu sebagai bagian dari budaya dan memperkenalkan serta meneruskan itu dari generasi ke generasi. Beberapa bentuk pengetahuan tradisional itu muncul lewat cerita-cerita, legenda-legenda, nyanyian-nyanyian, ritual-ritual, dan juga aturan atau hukum setempat.

Kearifan lokal menjadi penting dan bermanfaat hanya ketika masyarakat lokal yang mewarisi sistem pengetahuan itu mau menerima dan mengklaim hal itu sebagai bagian dari kehidupan mereka. Dengan cara itulah, kearifan lokal dapat disebut sebagai jiwa dari budaya lokal. Hal itu dapat dilihat dari ekspresi kearifan lokal dalam kehidupan setiap hari karena telah terinternalisasi dengan sangat baik. Tiap bagian dari kehidupan masyarakat lokal diarahkan secara arif berdasarkan sistem pengetahuan mereka, dimana tidak hanya bermanfaat dalam aktifitas keseharian dan interaksi dengan sesama saja, tetapi juga dalam situasi-situasi yang tidak terduga seperti bencana yang datang tiba-tiba.

## **1.2 Tipe-Tipe Kearifan Lokal**

Kearifan lokal adalah persoalan identitas. Sebagai sistem pengetahuan lokal, ia membedakan suatu masyarakat lokal dengan masyarakat lokal yang lainnya. Perbedaan itu dapat dilihat dari tipe-tipe kearifan lokal yang dapat ditelusuri:

1. Kearifan lokal dalam hubungan dengan makanan: khusus berhubungan dengan lingkungan setempat, dicocokkan dengan iklim dan bahan makanan pokok setempat.

Contoh: Sasi laut di Maluku dan beberapa tempat lain sebagai bagian dari kearifan lokal dengan tujuan agar sumber pangan masyarakat dapat tetap terjaga

2. Kearifan lokal dalam hubungan dengan pengobatan: untuk pencegahan dan pengobatan.

Contoh: Masing-masing daerah memiliki tanaman obat tradisional dengan khasiat yang berbeda-beda.

3. Kearifan lokal dalam hubungan dengan sistem produksi: Tentu saja berkaitan dengan sistem produksi lokal yang tradisional, sebagai bagian upaya pemenuhan kebutuhan dan manajemen tenaga kerja.  
Contoh: Subak di Bali; di Maluku ada Masohi untuk membuka lahan pertanian, dll.
4. Kearifan lokal dalam hubungan dengan perumahan: disesuaikan dengan iklim dan bahan baku yang tersedia di wilayah tersebut  
Contoh: Rumah orang Eskimo; Rumah yang terbuat dari gaba-gaba di Ambon, dll.
5. Kearifan lokal dalam hubungan dengan pakaian: disesuaikan dengan iklim dan bahan baku yang tersedia di wilayah itu.
6. Kearifan lokal dalam hubungan sesama manusia: sistem pengetahuan lokal sebagai hasil interaksi terus menerus yang terbangun karena kebutuhan-kebutuhan di atas.  
Contoh: Hubungan Pela di Maluku juga berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan pangan, perumahan, sistem produksi dan lain sebagainya

### **1.3 Fungsi Kearifan Lokal**

Setidaknya ada enam signifikansi serta fungsi sebuah kearifan lokal.

Diantaranya:

1. Sebagai penanda identitas sebuah komunitas.
2. Elemen perekat (aspek kohesif) lintas warga, lintas agama dan kepercayaan.
3. Kearifan lokal tidak bersifat memaksa atau dari atas (top down), tetapi sebuah unsur kultural yang ada dan hidup dalam masyarakat. Karena itu, daya ikatnya lebih mengena dan bertahan.
4. Kearifan lokal memberikan warna kebersamaan bagi sebuah komunitas.
5. Local wisdom akan mengubah pola pikir dan hubungan timbal balik individu dan kelompok dengan meletakkannya di atas common ground/ kebudayaan yang dimiliki.
6. Kearifan lokal dapat berfungsi mendorong terbangunnya kebersamaan, apresiasi sekaligus sebagai sebuah mekanisme bersama untuk menepis berbagai kemungkinan yang meredusir, bahkan merusak, solidaritas komunal, yang dipercayai berasal dan tumbuh di atas kesadaran bersama, dari sebuah komunitas terintegrasi.

Keenam fungsi kearifan lokal yang diurai di atas menegaskan pentingnya pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai atau kearifan lokal (local wisdom), dimana sumber-sumber budaya menjadi penanda identitas bagi kelangsungan hidup sebuah kelompok maupun aliran kepercayaan.

#### **1.4 Contoh-contoh nyata Kearifan Lokal di dalam sebuah masyarakat**

##### **1. Kearifan Lokal di Bengkulu**

Ada beberapa etnik yang bersinggungan langsung dengan alam diantaranya etnik Rejang dan Serawaiyang. Etnik Rejang memiliki kearifan dengan mengetahui zonasi hutan, mereka sudah menentukan imbo lem (hutan dalam), imbo u'ai (hutan muda) dan penggea imbo (hutan pinggiran). Dengan zonasi yang mereka buat, maka ada aturan-aturan tentang penanaman dan penebangan kayu. Hampir mirip dengan Etnik Rejang, Serawai yang dikenal sebagai tipikal masyarakat peladang telah mengembangkan kearifan lokal dalam pembukaan ladang yaitu "celako humo" atau "cacat humo", dimana dalam pembukaan ladang mereka melihat tanda-tanda alam dulu sebelum membuka ladang dimana ada 7 pantangan yaitu:

- a. ulu tulung buntu, dilarang membuka ladang di hutan tempat mata air
- b. sepelancar perahu
- c. kijang ngulangi tai
- d. macan merunggu
- e. sepit panggang
- f. bapak menunggu anak
- g. dan nunggu sangkup

tujuh pantangan ini jika dilanggar akan berakibat alam dan penunggunya (makhluk gaib) akan marah dan menebar penyakit.

##### **2. Kearifan Lokal di Yogyakarta**

Pernah mendengar Gunung Kidul? Pasti bayangan kita langsung kekeringan. Benar saja, salah satu keunikan Gunung Kidul adalah kawasan Karst. Tetapi harus kita ingat bahwa kawasan ini telah dihuni selama berabad-abad oleh masyarakatnya bahkan dari zaman batu. Munculnya peradaban manusia yang berkembang pada kawasan ini menggambarkan bahwa masyarakat di kawasan ini telah dapat beradaptasi dengan kekeringan. Air menjadi sangat berharga di

kawasan ini. Apakah tidak ada sumber air di kawasan ini? Oh kita jangan salah, kawasan ini memiliki sungai bawah tanah yang banyak sekali tetapi karena merupakan kawasan karst agak sulit untuk menaikkan air karena kedalamannya dan juga tipikal kawasan karst. Masyarakat di kawasan ini melakukan pemeliharaan cekungan-cekungan (sinkhole), mereka memodifikasi bagaimana cekungan ini sebagai tabungan air mereka dengan menata batu dan menanam tanaman seperti jarak dan jati di sekitar bibir cekungan. Batu sebagai penyaring, sementara tanaman sebagai penyimpanan air. Selain itu juga para penduduk juga menampung air ketika musim hujan tiba sebagai tabungan air ketika kemarau datang.

### **3. Kearifan Lokal Kediri**

Cerita Panji mungkin bukan hal yang asing lagi terutama di tanah Jawa Timur. Cerita Panji adalah harta karun yang dimiliki Jawa Timur, lahir di Kediri berkembang sejak zaman Majapahit. Salah satu dongeng Panji adalah Enthit yang terkait dengan pertanian. Cerita semacam Enthit itu memberikan inspirasi mengapa timun dapat ditanam sampai mentheg-mentheg (gemuk dan menyenangkan). Mengapa berbagai sayuran itu tumbuh subur dan menyehatkan. Bagaimana petani pada masa itu memperlakukan lahannya. Bagaimana cara bercocok tanam, semuanya seolah-olah diserahkan pada kekuasaan alam belaka. Semuanya dilakukan dengan cara organik. Konsep pertanian dalam budaya Panji adalah soal tantra atau kesuburan. Jadi bagaimana memperlakukan tanah (lahan) seperti menyayangi istri dan ini hubungannya dengan konservasi alam.

### **4. Kearifan Lokal di Sumatera Utara**

Sumatera Utara memiliki sekelompok masyarakat yang dikenal sebagai Parmalim berpusat di Hutatinggi, Kecamatan Laguboti, Kabupaten Toba Samosir. Parmalim menekankan lingkungan hidup pada dasarnya memberi dukungan terhadap kelangsungan hidup manusia, maka sewajarnya manusia juga memberi dukungan terhadap lingkungan hidup. Air adalah sumber kehidupan, maka kita harus memberi dukungan terhadap semua hal yang berkaitan dengan pelestarian air. Pada saat menebang pohon, maka bisa dilakukan jika sebelumnya sudah cukup banyak menanam tunas baru, selain itu aturan penebangan juga dengan cara bahwa penebang tidak boleh merobohkan pohon besar sampai menimpa anak

pohon lain, jika terjadi maka penebang harus diganti orang lain. Selain itu juga dalam memetik umbi-umbian yang menjalar, umat Parmalim harus menyisakan tunas sehingga bisa tumbuh kembali.

## **1.5 Tantangan Kearifan Lokal**

### **1. Jumlah Penduduk**

Pertumbuhan penduduk yang tinggi akan mempengaruhi kebutuhan pangan dan berbagai produksi lainnya untuk mencukupi kebutuhan manusia. Robert Malthus menyatakan bahwa penduduk yang banyak merupakan penyebab kemiskinan, hal ini terjadi karena laju pertumbuhan penduduk yang mengikuti deret ukur tidak akan pernah terkejar oleh penambahan makanan dan pakaian yang hanya mengikuti deret hitung (Soerjani dkk, 1997:99). Adanya kebutuhan pangan yang tinggi menuntut orang untuk meningkatkan produksinya guna mencukupi kebutuhan tersebut, sehingga melakukan modernisasi pertanian dengan melakukan revolusi hijau. Dalam Revolusi hijau dikembangkan penggunaan bibit unggul, pemupukan kimia, pengendalian hama penyakit dengan obat-obatan, pembangunan saluran irigasi secara besar-besaran untuk pengairan dan penggunaan teknologi pertanian dengan traktor untuk mempercepat pekerjaan.

Sebagai akibat pelaksanaan revolusi hijau yang menekankan pada tanaman padi secara monokultur dengan bibit unggul maka akan mempengaruhi kehidupan petani lokal dalam menggunakan bibit lokal yang sebenarnya mempunyai ketahanan terhadap hama dan penyakit, pupuk kandang dan pupuk organik yang digantikan dengan pupuk kimia, penggunaan hewan untuk membajak yang digantikan traktor, penggunaan obat-obatan dari tanaman untuk pertanian dengan obat-obatan kimia. Melalui program pemerintah ini, petani nampak hanya sebagai obyek, mereka tunduk patuh pada kehendak penguasa sehingga hak petani untuk mengekspresikan sikap dan kehendaknya terabaikan.



## 2. Teknologi Modern dan Budaya

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang cepat menyebabkan kebudayaan berubah dengan cepat pula. Selanjutnya Su Ritohardoyo (2006:42) menjelaskan bahwa perubahan yang terjadi pada masyarakat yang kebudayaannya sudah maju atau kompleks, biasanya terwujud dalam proses penemuan (discovery), penciptaan baru (invention), dan melalui proses difusi (persebaran unsur-unsur kebudayaan). Perkembangan yang terwujud karena adanya inovasi (discovery maupun invention) dan difusi inovasi mempercepat proses teknologi, industrialisasi dan urbanisasi. Ketiga komponen tersebut secara bersama menghasilkan proses modernisasi dalam suatu masyarakat yang bersangkutan. Teknologi modern secara disadari atau tidak oleh masyarakat, sebenarnya menciptakan keinginan dan harapan-harapan baru dan memberikan cara yang memungkinkan adanya peningkatan kesejahteraan manusia.

Melihat kenyataan tersebut maka mudah dipahami mengapa cita-cita tentang teknologi lokal cenderung diabaikan, karena kebanyakan orang beranggapan bahwa teknologi modern selalu memiliki tingkat percepatan yang jauh lebih dinamis. Menurut Budisusilo dalam Francis Wahono(2005:217) teknologi lokal sebagai penguatan kehidupan manusia sesungguhnya memiliki percepatan yang cukup dinamis, misalnya dalam menciptakan lapangan kerja dan memenuhi kebutuhan dasar. Selain menggosok pengetahuan dan teknologi lokal teknologi modern dan seluruh sistem kelebagaannya juga mempunyai potensi “perusakan seperti pembagian hasil yang timpang, pencemaran lingkungan alam dan perusakan sistem nilai sosial-budaya masyarakat.

Banyak media informasi dan komunikasi dengan gencarnya menawarkan produk berikut gaya hidup, gaya konsumsi, dan berbagai sarana hidup yang dianggap sebagai tolok ukur kemajuan dan kebahagiaan yang belum pernah dijumpai sebelumnya. Budisusilo dalam Francis Wahono (2005:218) menjelaskan sebagai akibat perkembangan teknologi produksi yang pesat, baik pada sektor pertanian (bioteknologi dan mekanisasi), sektor industri (manufaktur dan eksplorasi alam), maupun sektor jasa (transportasi, medis, laboratoris, komunikasi dan informasi), masyarakat pun menjadi terbiasa menikmati produk barang dan jasa yang bersifat massif dengan efisiensi teknis, kualitas dan jenis yang sama pada

semua belahan bumi. Di samping itu ketersediaan akses pada jaringan pemasaran seperti : hypermarket, supermarket, minimarket bahkan traditional market yang ditopang oleh fasilitas/alat bayar yang mudah dan cepat seperti telemarket, cybermarket telah merubah budaya dan kebiasaan baru sejumlah kalangan masyarakat. Pada gilirannya teknologi modern menjadi “standard produksi bagi pasar dunia” yang mengabaikan kemampuan penguasaan teknologi/pengetahuan keanekaragaman sumberdaya lokal.

Percepatan integrasi tersebut telah seperti meningkatnya jumlah pengangguran, kemiskinan, marginalisasi nilai kemanusiaan, krisis lingkungan, kerusakan dan konflik sumberdaya alam dan lingkungan.

### 3. Modal Besar

Eksplorasi terhadap sumberdaya alam dan lingkungan sekarang ini telah sampai pada titik kritis, yang menimbulkan berbagai masalah lingkungan dan masyarakat. Di samping masalah lingkungan yang terjadi di wilayah-wilayah dimana dilakukan eksploitasi sumberdaya alam, sebenarnya terdapat masalah kemanusiaan, yaitu tersingkirnya masyarakat asli (indigenous people) yang tinggal di dalam dan sekitar wilayah eksploitasi baik eksploitasi sumberdaya hutan, sumberdaya laut, maupun hasil tambang. Mereka yang telah turun temurun tinggal dan menggantungkan kehidupannya pada hutan maupun laut, sekarang seiring dengan masuknya modal besar baik secara legal maupun illegal yang telah mengeksploitasi sumberdaya alam, maka kedaulatan dan akses mereka terhadap sumberdaya tersebut terampas.

Fenomena tersebut tidak dapat dilepaskan dari kebijakan pemerintah dalam pengelolaan sumberdaya alam selama ini yang lebih menitikberatkan kepada upaya perolehan devisa Negara melalui eksploitasi sumberdaya alam yang bernilai ekonomis. Besarnya keuntungan yang bias diraih diikuti dengan meningkatnya devisa dan daya serap tenaga kerja pada sektor yang bersangkutan, semakin menguatnya legitimasi beroperasinya modal besar di sektor tersebut. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kekayaan sumberdaya alam dan hayati yang dimiliki dapat diekstraksi untuk mendapatkan surplus.

Namun demikian di lain pihak, keberhasilan perolehan devisa tersebut harus dibayar mahal dengan rusaknya ekosistem daerah yang bersangkutan dan akan berakibat pada terganggunya ekosistem global. Selanjutnya secara sosial budaya, terjadi konflik kepentingan antara tatanan budaya lokal dan budaya modern yang melekat pada industrialisasi dari sumberdaya alam yang dieksploitasi. Menurut Rimbo Gunawan dkk, (1998:v) persoalan tersebut di satu pihak, yaitu modernisasi melihat bahwa tatanan budaya lokal merupakan hambatan yang harus “dihilangkan” atau “diganti” agar proses pembangunan tidak mendapat gangguan serius dari komunitas lokal, sementara itu masyarakat lokal memandang industrialisasi dari hasil sumberdaya alam yang dieksploitasi sebagai ancaman bagi hak-hak adat mereka terhadap lingkungannya. Kejadian-kejadian tersebut khususnya pada sumberdaya hutan diperparah dengan banyaknya pengusaha ilegal yang hanya mementingkan keuntungan tanpa mempertimbangkan kerusakan lingkungan yang ditimbulkan, yang juga wujud dari keserakahan.

#### 4. Kemiskinan dan Kesenjangan

Kemiskinan dan kesenjangan merupakan salah satu masalah yang paling berpengaruh terhadap timbulnya masalah sosial. Masalah sosial yang bersumber dari kemiskinan dan kesenjangan atau kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan pokok, sering kali tidak berdiri sendiri tetapi saling berkaitan dengan faktor lain. Kemiskinan bukan saja menjadi masalah di Indonesia, tetapi juga di banyak Negara berkembang. Kemiskinan juga mempengaruhi orang bertindak untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, meskipun tindakan tersebut kadang bertentangan dengan aturan atau norma-norma yang sudah ada atau pun berkaitan dengan kerusakan lingkungan.

## 1.5 Konsep Dasar Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal

Kearifan lokal dapat didefinisikan sebagai kebijaksanaan atau nilai-nilai luhur yang terkandung dalam kekayaan-kekayaan budaya lokal berupa tradisi, petatah-petitih dan semboyan hidup. Berbicara kearifan lokal berarti membicarakan budaya dan kebudayaan sebagai hasil dari cipta manusia. Karena kearifan lokal yang dianut oleh masyarakat setempat bermula dari tradisi yang membudaya. Masa kini dan masa depan tidak dapat dilepaskan dari apa yang dilakukan masyarakat di masa lalu. Maka budaya sebagai warisan masa lalu harus dijaga, dihormati dan dilestarikan di masa kini. Nilai-nilai budaya adalah jiwa dari kebudayaan itu dan menjadi dasar dari wujud kebudayaan. Di samping nilai-nilai budaya, kebudayaan juga diwujudkan dalam bentuk tata hidup, yakni kegiatan manusia yang merupakan cerminan nyata dari nilai budaya yang dikandungnya. Dinamika kehidupan masyarakat telah membentuk tatanan nilai tersendiri yang dianut warganya berdasarkan kebudayaan yang diciptakan, dihormati dan dilaksanakan oleh masyarakat setempat. Dalam lingkup kebangsaan, interaksi kebudayaan-kebudayaan lokal melahirkan nilai-nilai budaya baru dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Di dalam kehidupan masyarakat Indonesia terdapat nilai-nilai sosial yang membentuk kearifan lokal (*local wisdom*) dan telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Keberagaman yang dimiliki bangsa Indonesia berhadapan dengan kearifan lokal membentuk suatu tatanan baru dalam masyarakat. Misalnya, gotong royong, kekeluargaan, musyawarah untuk mufakat, dan tepa selira (toleransi) dalam perbedaan kebudayaan. Kearifan itu muncul dari kesadaran diri masyarakat tanpa paksaan sehingga telah menyatu dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan inventarisasi yang dilakukan John Haba sebagaimana dikutip Irwan Abdullah dkk, setidaknya terdapat 6 (enam) signifikansi serta fungsi kearifan lokal. Pertama, sebagai penanda identitas sebuah komunitas yang membedakannya dengan komunitas lain. Kedua, menjadi elemen perekat lintas warga, lintas agama dan kepercayaan. Kearifan lokal dianggap mampu mempersatukan perbedaan yang ada di masyarakat.

Ketiga, kearifan lokal tidak bersifat memaksa, tetapi ada dan hidup bersama masyarakat. Kesadaran diri dan ketulusan menjadi kunci dalam menerima dan mengikuti kearifan lokal. Keempat, kearifan lokal memberikan warna kebersamaan dalam komunitas. Tentu saja kebersamaan yang harmonis atas dasar kesadaran diri. Kelima, kearifan lokal mampu mengubah pola pikir dan hubungan timbal-balik individu dan kelompok. Proses interaksi dalam komunitas telah berpengaruh terhadap pola perilaku individunya. Keenam, kearifan lokal dapat berfungsi mendorong terbangunnya apresiasi sekaligus menjadi sebuah mekanisme bersama untuk menepis berbagai kemungkinan yang meredusir atau bahkan merusak solidaritas.

Kesimpulannya, kearifan lokal yang digali, dipoles, dikemas dan dipelihara dan dilaksanakan dengan baik bisa berfungsi sebagai alternatif pedoman hidup manusia Indonesia dewasa ini. Nilai-nilai itu dapat digunakan untuk menyaring nilai-nilai baru atau asing agar tidak bertentangan dengan kepribadian bangsa dan menjaga keharmonisan hubungan manusia dengan Sang Khalik, alam sekitar, dan sesamanya. Dan sebagai bangsa besar pemilik dan pewaris sah kebudayaan, kearifan lokal dapat menjadi benteng kokoh menanggapi modernitas dengan tidak kehilangan nilai-nilai tradisi lokal yang telah mengakar. Dalam pendidikan karakter, pedoman nilai merupakan kriteria yang menentukan kualitas tindakan manusia. Dalam konsep pendidikan karakter, manusia dibentuk melalui kebiasaan, pelatihan dan pengajaran. Kebiasaan itu yang akan membentuk karakter manusia sehingga mampu menggunakan akal pikiran untuk melakukan sesuatu yang benar –secara moral dan etika dan berani bertanggung jawab atas apa yang diperbuatnya. Ciri-ciri terpenting dari pendidikan terdapat pada nilai keberanian dan kejujuran. Pendidikan dimaksudkan sedemikian rupa sehingga manusia mencerminkan lingkungannya dengan tepat lewat pengetahuannya yang diperoleh dengan kecerdasan supaya ia melibatkan dirinya secara emosional dengan cinta, keramahan dan keadilan pada sesama. Kata “lingkungannya” itulah yang menempatkan kearifan lokal sebagai pedoman hidup yang dianut masyarakatnya. Menggali dan menanamkan kembali kearifan lokal secara inheren melalui pendidikan

dapat dikatakan sebagai gerakan kembali pada basis nilai budaya daerahnya sendiri sebagai bagian upaya membangun identitas bangsa, dan, sebagai semacam filter dalam menyeleksi pengaruh budaya “lain”. Nilai- nilai kearifan lokal itu meniscayakan fungsi yang strategis bagi pembentukan karakter dan identitas bangsa. Pendidikan yang menaruh peduli terhadapnya akan bermuara pada munculnya sikap yang mandiri, penuh inisiatif, santun dan kreatif.

Begitu besar peranan kebudayaan dalam pendidikan, atau dengan kata lain pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kebudayaan. Untuk lebih jelas menyimak permasalahan kebudayaan dalam pendidikan, model yang tepat adalah konsep Taman Siswanya Ki Hadjar Dewantara. Beliau telah meletakkan dasar-dasar pendidikan yang berorientasi budaya. Ini terlihat dari asas-asas Taman Siswa yang dikenal dengan Pancadharma yakni kodrat alam, kemerdekaan, kebangsaan, kebudayaan dan kemanusiaan.

Asas kodrat alam mengandung arti bahwa manusia adalah bagian dari alam semesta, maka harus bersatu dengan alam. Asas kemerdekaan mengandung arti kehidupan yang sarat dengan ketertiban dan kedamaian. Asas kebudayaan berarti memelihara nilai-nilai kebudayaan nasional. Asas kebangsaan berarti harus merasa satu dengan bangsanya. Dan asas kemanusiaan berarti tidak boleh ada permusuhan dan melalui akal budi mampu menimbulkan cinta kasih pada sesama manusia.

Dari sinilah pendidikan karakter berbasis kearifan lokal dapat dikatakan adalah model pendidikan yang memiliki relevansi tinggi bagi pengembangan kecakapan hidup (*life skills*) dengan bertumpu pada pemberdayaan keterampilan dan potensi lokal di masing-masing daerah. Materi pembelajaran harus memiliki makna dan relevansi tinggi terhadap pemberdayaan hidup mereka secara nyata, berdasarkan realitas yang mereka hadapi. Kurikulum yang harus disiapkan adalah kurikulum yang sesuai dengan kondisi lingkungan hidup, minat, dan kondisi peserta didik. Juga harus memerhatikan kendala-kendala sosiologis dan kultural yang mereka hadapi. Pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan yang mengajarkan peserta didik untuk selalu lekat dengan situasi konkrit yang mereka hadapi.

## KESIMPULAN

Kearifan lokal adalah pengetahuan yang dikembangkan oleh para leluhur dalam mensiasati lingkungan hidup sekitar mereka, menjadikan pengetahuan itu sebagai bagian dari budaya dan memperkenalkan serta meneruskan itu dari generasi ke generasi. Beberapa bentuk pengetahuan tradisional itu muncul lewat cerita-cerita, legenda-legenda, nyanyian-nyanyian, ritual-ritual, dan juga aturan atau hukum setempat.

Fungsi kearifan lokal antara lain yaitu Sebagai penanda identitas sebuah komunitas; Elemen perekat (aspek kohesif) lintas warga, lintas agama dan kepercayaan; Kearifan lokal tidak bersifat memaksa atau dari atas (top down); Kearifan lokal memberikan warna kebersamaan bagi sebuah komunitas; Local wisdom akan mengubah pola pikir dan hubungan timbal balik individu dan kelompok dengan meletakkannya di atas common ground/ kebudayaan yang dimiliki; Kearifan lokal dapat berfungsi mendorong terbangunnya kebersamaan.

Tantangan kearifan lokal saat ini antara lain Jumlah penduduk yang tinggi; Teknologi modern dan budaya barat; Modal dan eksploitasi besar-besaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blau, Peter.M dan Meyer, Marshall.W, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Prestasi Pustakaraya.
- Islamy, Irfan, M. 1998, *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*, Malang, Fakultas Ilmu Administrasi-Universitas Brawijaya.
- Lyntrias. 2009. *Manajemen profesional vs kekeluargaan*, <http://lyntrias.wordpress.com/2009/07/14/manajemen-profesional-vs-kekeluargaan/>
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, A V.2007, *Manajemen Mutu SDM*, PT Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Mengapa harus manajemen professional*, <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/14/mengapa-harus-manajemen-profesional/>
- Calhoun, James F., and Joan Ross Acocella, 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relatipon*, Third Editionsip. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Hamersma, Harry, 1981. *Pintu Masuk ke Dunia Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Irawati, Dewi, 2003. *Pengembangan Diri*. Bandung: Akademi Sekretaris dan Manajemen Ariyanti.
- Muslimin, 2004. *Hubungan Masyarakat dan Konsep Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1997. *Psikologi Sosial, Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sobur, Alex, 2003. *Psikologi Umum*. Bandung:Pustaka Setia.
- Supratiknya, A., 1995. *Komunikasi Antarpribadi Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syam, Nina Winangsih, 2004. *Sosiologi Komunikasi*. Bandung: Humaniora.
- Triwidodi, Titiek & Djoko Kristanto, 2004. *Pengembangan Kepribadian Sekretaris*. Jakarta:Grasindo.
- Bahrur Rosyidi Duraisy (2020). "Manajemen Waktu (Konsep dan Strategi)", <https://bahrurrosyididuraisy.wordpress.com/>
- Khan, Y. *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri*. Yogyakarta: Pelangi, 2010.



- Lintong, Marcel M. *Gagasan-Gagasan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Cahaya Pinteleng, 2011.
- Rosmiati, Taty dan Achmad Dedy, “Kepemimpinan Pendidikan”, dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2001.
- Bernard M. Bass, *Leadership Performance Beyond Expectations* (New York : Academic Press, 1985)
- Francis J. Yammarino, Alan J. Dubinsky, Lucette B. Corner dan marvin A. Jolson. “*Women and transformasional and contingent reward Leadership : a multiple –levels- of-analysis Perspective,*”*academy of management Journal*, 1997.
- Haryanto. *Pendidikan Karakter Menurut Ki Hajar Dewantara*, dalam <http://staff.uny.ac.id>, 2012.
- Pendidikan Karakter dalam <http://perpustakaan.kemdiknas.go.id>, 2012.
- Gary.Yuki, , *Leadership*.New Jersey: Pearson, 2010
- Schemerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: Sons (Asia) Pte Ltd, 2010
- Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*, New York: The Free Press, 1974
- Shelley Kirkpatrick dan Edwin Locke,
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Margita Mesárošová (2017). *Care For Self-Development In Relation To The Self-Regulation In The Students Of Helping Professions*. International Journal of Social Sciences ISSN 2454-5899. Special Issue Volume 3 Issue 1, pp. 586 - 596 Date of Publication: 22nd March, 2017 DOI-<https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2017.s31.586596>.[https://www.researchgate.net/publication/315536114\\_CARE\\_FOR\\_SELF-](https://www.researchgate.net/publication/315536114_CARE_FOR_SELF-)

DEVELOPMENT IN RELATION TO THE SELF-  
REGULATION IN THE STUDENTS OF HELPING PROFESSIONS

- Khalid Aboalshamat (2014). *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20140404.04. [https://www.researchgate.net/profile/Xiang\\_Yu\\_Hou/publication/265215557\\_Towards\\_understanding\\_self-development\\_coaching\\_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xiang_Yu_Hou/publication/265215557_Towards_understanding_self-development_coaching_programs/links/58a4ed994585150402cc3b6b/Towards-understanding-self-development-coaching-programs.pdf)
- Bonnie Amelia Dean (2010). *Pathway for student self-development: A learning orientated internship approach*. Australian Journal of Adult Learning, Volume 50, Number 2, July 2010. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1429>. [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Ari Riswanto (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. International Journal of Counseling and Education Vol.2, No.1, March, pp. 42-47 p-ISSN: 2548-348X- e-ISSN: 2548-3498 <http://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu> DOI: 10.23916/002017026010 (3) [https://www.researchgate.net/publication/317507780\\_Learning\\_motivation\\_and\\_student\\_achievement\\_description\\_analysis\\_and\\_relationships\\_both](https://www.researchgate.net/publication/317507780_Learning_motivation_and_student_achievement_description_analysis_and_relationships_both)
- Agus Muji Santoso (2017). *Learning Motivation of Students During the Implementation of Lecturing Based in SilicoApproach*. International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in) 7 Vol.4; Issue: 9; September. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.4\\_Issue.9\\_Sep2017/IJRR002.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.4_Issue.9_Sep2017/IJRR002.pdf)
- Rukiyanto, Agus.2009. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta:Kanisius
- Lickona, Thomas. 2012. *Educating for Character: Mendidik untk Membentuk Karakter*, terj. Juma Wadu Wamaungu dan Editor Uyu Wahyuddin dan Suryani, Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidi, 2011. *Desain Pendidikan Karakter*, Jakarta: Prenada Media
- Artikel. *Respek Terhadap Diri Sendiri Dan Orang Lain*. Online: <http://bukunng.wordpress.com/respek-terhadap-diri-sendiri-dan-orang-lain/>
- Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 250

- Dariyo Agoes. 2007. Psikologi perkembangan anak usia tiga tahun pertama, Jakarta; PT Refika Aditama. Hal: 205
- Fabiane Frota (2014). Development and Validation of the Self-Acceptance Scale for Persons with Early Blindness: The SAS-EB. Journal PLoS ONE 9(9): e106848. doi:10.1371/journal.pone.0106848.*  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0106848>
- Hurlock.E. Adolescent Development, (4th ed.), (Internal Student Edition).1979. Hal 434
- Machrozah Eka (2019). The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School. Indonesian Psychological Research. ISSN : 2655 – 1640 (online), ISSN : 2655 – 9013 (Print). Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA). Volume 01 No. 01 , January 2019  
[http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti\\_J91214115.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26660/7/Machrozah%20Eka%20Widiastuti_J91214115.pdf)
- Michael E. Bernard (2013). The Strength of Self-Acceptance. ISBN 978-1-4614-6805-9 ISBN 978-1-4614-6806-6 (eBook), DOI 10.1007/978-1-4614-6806-6, Springer New York Heidelberg Dordrecht London.  
[file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013\\_Bookmatter\\_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf](file:///C:/Users/SONY%20VAIO/Downloads/2013_Bookmatter_TheStrengthOfSelf-Acceptance.pdf)
- Ridwan Pramono (2017). Cognitive Behavioral Therapy as an Effort to Improve Self Acceptance of Adolescents in Orphanage. The Open Psychology Journal, 2017, 10, 161-169. DOI: 10.2174/1874350101710010161.  
<https://openpsychologyjournal.com/contents/volumes/V10/TOPSYJ-10-161/TOPSYJ-10-161.pdf>
- Stanislava Popov (2016). Unconditional Self-Acceptance And Mental Health In Ego-Provoking Experimental Context. Suvremena psihologija 19 (2016), 1, 71-80. DOI: 10.21465/2016-SP-191-06. https://core.ac.uk/download/pdf/81416387.pdf*
- Wei Xu (2014). *The moderating and mediating roles of self-acceptance and tolerance to others in the relationship between mindfulness and subjective well-being.* Journal of Health Psychology 1–11, DOI: 10.1177/1359105314555170.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.5660&rep=rep1&typ e=pdf>

- Budyatna, Muhammad & Ganiem, Leila Mona. (2011). *Teori komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gani, Jessica. (2014). Pengaruh hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. Volume 2 No 1. Hlm. 1- 10
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi: serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malik, Abdul. (2014). Fungsi komunikasi antara dosen dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Jurnal Interaksi*. Volume 3 No 2. Hlm. 168-173.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. (2014). Keterampilan mendengarkan secara aktif dalam komunikasi interpersonal. *Jurnal Humaniora*. Volume 5 No 1. Hlm. 501-509.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Komunikasi efektif suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pambayun, Ellys Lestari. (2012). *Communication quotient*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhmah, Noor Ariyani & Anggorowati. (2017). Komunikasi efektif dalam praktek kolaborasi interprofesi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal of Health Studies*. Volume 1 No 1. Hlm. 65-71.
- Sumirat, Lusia Ari. (2014). Efektifitas strategi pembelajaran kooperatif tipe Think-Talk-Write (TTW) terhadap kemampuan komunikasi dan disposisi matematis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kedosenan*. Volume 1 No 2. Hlm. 21-29.
- Supriadie, Didi & Darmawan, Deni. (2012). *Komunikasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi instruksional teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lickona, Thomas. 1991. *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Artiningrum, Primi, dan Srijanti. *Etika : Membangun sikap profesionalisme sarjana*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2007.

Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.

Srijanti, dkk. Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.

Balitbang Puskur. 2010. Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah. Jakarta: Kemdiknas Balitbang Puskur.

Suyata. 2011. "Pendidikan Karakter: Dimensi Filosofis", dalam Darmiyati Zuchdi (ed.). 2011. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik. Yogyakarta: UNY Press.

<http://etikatugas.blogspot.com/2012/05/profesi-profesional-dan-profesionalisme.html>

[http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x\\_26.html](http://netaratna2.blogspot.com/2017/02/normal-0-false-false-false-in-x-none-x_26.html)

<https://ikachessmeilana.wordpress.com/2013/04/24/membedah-aspek-profesionalisme-guru-dari-segi-kompetensi/>

<http://trimargha.blogspot.com/2015/03/makalah-profesionalisme-kerja.html>

<http://profesionalisme-kerja1.blogspot.com/2011/11/arti-profesionalisme-kerja.html>

Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.

.Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.

<http://unklebenny.tumblr.com/post/19286691157/kearifan-lokal-masyarakat-indonesia-dalam.html>