

Kredo
Seorang
Guru

DUNIA

Kredo Seorang Guru

Wangsih
Mutiar Fitri Dewi



RAJAWALI PERS
Divisi Buku Perguruan Tinggi
PT RajaGrafindo Persada
DEPOK

Perpustakaan Nasional: Katalog dalam terbitan (KDT)

Wangsih dan Mutiar Fitri Dewi.

Kredo Seorang Guru/Wangsih dan Mutiar Fitri Dewi.

—Ed. 1—Cet. 1.—Depok: Rajawali Pers, 2022.

x, 208 hlm., 23 cm

Bibliografi: hlm. 201

ISBN 978-623-372-410-4

Hak cipta 2022, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

2022.3488 RAJ

Wangsih

Mutiar Fitri Dewi

KREDO SEORANG GURU

Cetakan ke-1, April 2022

Hak penerbitan pada PT RajaGrafindo Persada, Depok

Copy Editor : Findi Daraningtyas

Setter : Jaenudin

Desain Cover : Tim Kreatif RGP

Dicetak di Rajawali Printing

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

Jl. Raya Leuwilinggung, No.112, Kel. Leuwilinggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456

Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id <http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16456 Jl. Raya Leuwilinggung No. 112, Kel. Leuwilinggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Block B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.



PRAKATA

Puji dan syukur penulis lambungkan ke hadapan Tuhan, Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas anugerah yang berlimpah kepada penulis, yang telah berhasil mengambil keputusan untuk menyelesaikan naskah buku yang berjudul *Kredo Seorang Guru*.

Buku ini merupakan hasil racikan dari pengalaman-pengalaman penulisnya, baik pengalaman selama menjadi guru di SD, SMP, SMA, dan dosen di beberapa Perguruan Tinggi, maupun selama mengikuti berbagai pelatihan tentang pengembangan sumber daya manusia, serta pengalaman ketikan menempuh pendidikan di tingkat pascasarjana. Berbagai pengalaman tersebut dibumbui dengan rujukan dari berbagai sumber, baik dari luar jejaring (*luring*) maupun dalam jejaring (*daring*), serta berbagai masukan dari sahabat, guru, dosen maupun mahasiswa dan karyawan. Maka, jadilah seperti yang tersaji saat ini.

Ada kecenderungan, bahwa setiap membaca ulang naskah ini, selalu saja ada hal-hal baru yang ingin ditambahkan, dikurangi ataupun diganti. Oleh karena itu, penggarapan naskah ini tak kunjung selesai sejak lama. Berkaca dari pengalaman itu, maka diambil suatu keputusan untuk menyelesaikan naskah ini *apa adanya*, karena jika terus-menerus memperhatikan *ada apanya*, maka buku ini pasti tidak akan pernah selesai.

Sadar akan masih banyaknya hal yang belum terjangkau untuk menyempurnakan buku ini, maka penulis menyerahkan isi buku ini ke hadapan pembaca. Kritik, saran, masukan demi perbaikan buku ini, senantiasa akan diterima dengan hati dan tangan terbuka.

Semoga buku ini dapat memberikan secercah pencerahan, di tengah berbagai ketidakpastian kondisi dewasa ini.

Sumedang, Maret 2022

Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Seperti Apakah Guru yang Baik Itu?	1
B. Pendidikan yang Baik Perlu Guru yang Baik	7
C. Guru yang Ideal	10
BAB 2 KREDO SEORANG GURU	13
A. Memahami Makna Kredo	13
B. Menjadi Guru Adalah Panggilan	17
C. Menjadi Guru Adalah Anugerah	20
D. Menjadi Guru Adalah Pilihan	22
E. Menjadi Guru Adalah Ibadah	28
F. Menjadi Guru Adalah Proses Pembaharuan Diri	32
BAB 3 LIMA PENDORONG KESUKSESAN	45
A. Lima Pendorong Sukses Menjadi Guru	45
B. Membangun Rasa Percaya Diri (<i>Self-Confidence</i>)	49
C. Komunikasi Efektif	57

D.	Membina Hubungan Antar-Manusia (<i>Human Relations</i>)	66
E.	Kepemimpinan yang Efektif (<i>Leadership</i>)	73
F.	Mengelola Stres (<i>Handling Stress</i>)	86
BAB 4	MENJADI MANUSIA LEBIH RAMAH	95
A.	Prinsip 1: Hindari Kebiasaan S.O.K (Salahkan, Omeli, Kritik)	96
B.	Prinsip 2: Hargai Orang Lain Secara Jujur dan Tulus	99
C.	Prinsip 3: Doronglah Keinginan Orang Lain Untuk Maju dan Berhasil	104
D.	Prinsip 4: Berikan Perhatian Secara Sungguh- Sungguh	109
E.	Prinsip 5: Senyum	114
F.	Prinsip 6: Ingatlah Bahwa Nama Seseorang Merupakan Bunyi yang Paling Merdu dan Paling Penting dalam Segala Bahasa	121
G.	Prinsip 7: Jadilah Pendengar yang Baik, Doronglah Orang Lain Berbicara Banyak Tentang Dirinya Sendiri	126
H.	Prinsip 8: Berbicaralah Sesuai Minat Orang Lain	129
I.	Prinsip 9: Buatlah Agar Orang Lain Merasa Dirinya Penting dan Lakukanlah Dengan Tulus	134
BAB 5	SEMANGAT PASTI BISA	139
A.	Saya Pasti Bisa	139
B.	Peter Darwis yang Tak Pernah Menyerah	141
C.	Cui Wanzhi: Tidak Perlu Menyalahkan. Semua Tergantung Pada Diri Sendiri	145
D.	Hasrat 100%: Tenggelamkan Bismarck!	148
E.	Selalu Ada Jalan Keluar	151

BAB 6	BELAJAR DARI MANCANEGARA	157
	A. Singapura	159
	B. Jepang	166
	C. Estonia	169
	D. China Taipei	172
	E. Finlandia	176
	F. Korea Selatan	179
	G. Hong Kong	181
BAB 7	INSPIRASI DARI GURU TERBAIK	187
	A. Perjalanan Sang Teladan	190
	B. Ucapan Selamat untuk Nancie Atwell	194
	C. Metode Pembelajaran Inovatif	195
	D. Mengembangkan Warga Global (<i>Global Citizens</i>)	196
	E. Pemimpin dalam Pendidikan	197
	DAFTAR PUSTAKA	201
	BIODATA PENULIS	207

DUMMY

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Seperti Apakah Guru yang Baik Itu?



*Guru yang baik: belajar **cerdas**, bekerja **ikhlas**.*

Sumber: <https://mimataposlebak.blogspot.com/2017/01/untuk-guru-wajib-diketahui-inilah.html>

*Semua guru umumnya sibuk melengkapi dirinya dengan kemampuan yang terkait dengan akademiknya (**hard-skills**), dan lupa mengembangkan kemampuan interpersonal (**soft-skills**), (**Ruly Tobing, ST**).*

Salah satu penanda guru yang baik, yaitu memiliki sinergitas kompetensi. Kompetensi itu sendiri merupakan harmonisasi antara *hardskills* and *softskills* yang dimiliki seorang guru. *Hardskills* mencakup pengetahuan dan keterampilan, sedangkan *softskills*, misalnya sikap. Kompetensi merupakan tuntutan mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, serta untuk menghadapi perubahan-perubahan yang sedemikian cepat. Untuk memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut, guru perlu terus belajar agar memiliki daya saing yang memadai.

Berkenaan dengan definisi kompetensi, Syafei (2007) menyatakan bahwa, kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya, dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini dapat dipertukarkan penggunaannya. Kompetensi adalah sejumlah sifat-sifat kepribadian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut, menurut BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dalam Sugiyo (2015), “Kompetensi kerja adalah spesifikasi dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan atau keahlian, serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan”.

Buku ini secara khusus membahas tentang ‘peranti lunak’ (*softskill*) yang perlu dimiliki seorang guru dalam menggeluti kehidupannya pada ranah pendidikan. Definisi kompetensi yang lebih pas tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan standar kompetensi sesuai bidang tugasnya dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sepanjang hayat. *Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.* Lebih lanjut, Suparlan (2008, hlm. 93), menyatakan bahwa standar kompetensi guru terbagi ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa, kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan dasar sebagai kemampuan pokok bagi seorang guru. Kompetensi ini berkaitan dengan pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik memiliki subkompetensi yang dapat dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memahami peserta didik secara mendalam: pemahaman peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; pemahaman peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan kemampuan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran: pemahaman akan landasan kependidikan; penerapan teori belajar dan pembelajaran; pemahaman strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta kemampuan menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran: kemampuan menata latar (*setting*) pembelajaran; dan kemampuan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran: kemampuan merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; kemampuan menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan kemampuan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya: kemampuan untuk memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan berbagai potensi akademik dan potensi nonakademik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berhubungan dengan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci, subkompetensi kepribadian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Mantap dan stabil: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Dewasa: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Arif: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat, serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Berwibawa: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas, bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi: 1) pengenalan peserta didik secara mendalam; 2) penguasaan bidang studi, baik disiplin ilmu maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah 3) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan 4) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Dengan menguasai seluruh kompetensi tersebut, seorang guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Kemajuan pada era informasi digital ini, perlu disikapi oleh para guru dengan bijak. Pada zaman yang serba cepat dan banyak pilihan ini, para guru juga dituntut untuk waspada dan mempertimbangkan pilihan-pilihan tersebut yang bermanfaat bagi kepentingan pendidikan. Sudah layak dan sepantasnya jika dalam penyajian pembelajaran, para guru juga mengikuti dan menyesuaikannya dengan kemajuan teknologi. Di berbagai tempat yang sudah terambah kemajuan teknologi, para guru

tidak lagi mengajar dengan sebatang kapur tulis, lalu menulis bahan pembelajaran di papan tulis hitam, hingga napas terasa sesak di dada.

Saat ini, sudah banyak guru yang menyajikan bahan pembelajaran dengan media *whiteboard* dan spidol *boardmarker*. Bahkan lebih keren lagi, banyak guru yang sudah menggunakan peranti canggih dengan memanfaatkan aplikasi *Microsoft Powerpoint*, yang ditayangkan melalui infokus atau *Multi Media Projector* (MMP), dilengkapi dengan audio yang membuat suasana pembelajaran semakin *wah!* Tentu saja, hal ini akan lebih menarik bagi peserta didik, jika dibandingkan dengan gaya mengajar konvensional, ceramah atau guru menjelaskan langsung tanpa media. Aktivitas pembelajaran dengan memanfaatkan media dan sumber pembelajaran yang *up to date* secara tepat, dapat menjadi inspirasi bagi peserta didik.

Pada sebuah penelitian, masih ditemukan adanya guru yang belum membuat siswa terinspirasi. Dikarenakan cara menyajikan bahan pembelajarannya yang belum berbasis komputer. Seperti yang dilansir <http://sumut.kemenag.go.id> bahwa, kegagalan guru profesional yang selama ini belum memperlihatkan hasil sebagaimana harapan pemerintah, karena minat dan motivasi guru yang minim. Guru belum mengembangkan profesi sebagaimana tuntutan sertifikat yang dimilikinya.

Masih banyak pula guru yang belum mengembangkan kemampuan dalam membaca, menulis, mengikuti kompetisi akademik, dan hal-hal lain yang dapat mengembangkan kualitas profesinya. Banyak alasan yang mengemuka. Padahal saat ini, guru sudah diberikan tunjangan sertifikasi satu kali gaji pokok setiap bulan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sangat ironis memang, ketika pemerintah sudah memperhatikan kesejahteraan guru, tetapi guru belum menunjukkan kinerja yang seharusnya.

Guru merupakan komponen strategis dalam proses pembelajaran. Di dalam proses pembelajaran minimal ada tiga komponen penting di antaranya, yang akan mengajar yaitu *guru*, yang akan diajar yaitu *siswa*, dan yang akan diajarkan yaitu *materi*. Proses pendidikan masih dapat berjalan dengan baik dan berhasil dengan ketiga hal tersebut meskipun sarana prasarana yang tidak lengkap.

Tayangan film *Laskar Pelangi* yang mengungkapkan kondisi pendidikan di daerah, membuat kita semua prihatin. Kita juga tidak menyangkal, bahwa kondisi yang diungkapkan oleh film tersebut masih terdapat sekolah di tempat-tempat terpencil dan di daerah pedalaman di negeri kita, khususnya yang belum terjamah kemajuan teknologi. Kita juga masih mendengar dan melihat, betapa banyaknya guru di daerah, di kampung-kampung dan dusun-dusun di pelosok tanah air yang belum menikmati kemajuan. Meskipun demikian, mereka masih juga menunjukkan kegigihan dan keikhlasan pengabdian dengan segumpal harapan, bahwa mereka pun suatu saat akan mendapatkan haknya sebagai seorang guru yang layak dihargai.

Dengan modal *sajuta*, “sabar, jujur dan tawakal”, tanpa pamrih mereka mendarmabaktikan hidupnya untuk kepentingan pendidikan. Istilah “sajuta” ini berasal dari guru-guru PAUD, yang tidak mendapatkan bayaran. Mereka dengan sukaria riang gembira, sambil tersenyum pahit, mengatakan bayarannya *sajuta*, dari Gusti Allah. Dalam keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, di tengah *kecingkrangan* ekonomi dan beban kehidupan, *toh* mereka masih juga memberikan hidupnya untuk kemajuan anak-anak didik yang merupakan generasi penerus. Merekalah yang sejatinya pantas mendapatkan gelar “pahlawan tanpa tanda jasa”.

B. Pendidikan yang Baik Perlu Guru yang Baik

Pendidikan yang baik memerlukan guru yang baik. *Good education requires good teachers (International Conference on Education in Geneva)*. Profesionalisme seorang guru sangat diperlukan. Untuk meningkatkan keprofesionalannya, pada umumnya para guru sibuk dengan melengkapi dirinya dengan kemampuan akademiknya, yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang termasuk wilayah *hardskills*. Kadangkala mereka lupa mengembangkan kompetensi kepribadian dan sosialnya, yang termasuk ranah *softskills*. Kepribadian guru yang dibutuhkan oleh para siswanya yaitu guru yang cekatan, optimis, disiplin, respek, humoris, bersahabat, fleksibel, inspiratif, lembut, responsif, dan empatik. Para guru yang belum memiliki sikap yang dimaksud, belum terlambat. Mereka dapat mulai pada saat ini, mulai dari diri sendiri, dan mulai dengan yang ada. Para guru perlu menyadari bahwa hasil pendidikan yang baik dan berkualitas, sudah dinantikan

untuk menjawab semua tantangan globalisasi. Di tengah percaturan global, para siswa di negeri ini diharapkan mampu bersaing dengan siswa di negara lain.

Baedowi (2012), dalam tulisannya di dunia maya, dengan gaya satiris mengungkapkan adanya 13 penyakit guru saat ini yang harus segera mendapat solusi pengobatannya. Ketiga belas penyakit tersebut yaitu: *THT* (tukang hitung *transport*), *hipertensi* (hiruk persoalkan tentang sertifikasi), *kudis* (kurang disiplin), dan *asma* (asal masuk), *saleme* atau *sembelit* (sangat lemah membaca atau selalu malas membaca literatur), *asam urat* (asal mengajar, kurang akurat), *kusta* (kurang strategi), *kurapp* (kurang rapi persiapan), *steruke* (suka terlambat, rupanya kebiasaan), *kutil* (kurang terampil), *mual* (mutu amat lemah), *TBC* (tidak bisa computer) dan *gaptek* (gagap teknologi).

Penyakit-penyakit tersebut lebih banyak menyerang kepribadian seorang guru. Bagaimana seorang guru dapat mengatasi dan memerangi penyakit-penyakit itu? Caranya adalah dengan meningkatkan kesadaran dan bertekad untuk meningkatkan kualitas keunggulan pribadi. Dalam bahasa Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, yang dituangkan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru perlu meningkatkan kompetensi kepribadian dan sosialnya. Dalam istilah yang lebih sederhana, guru perlu meningkatkan kualitas sikapnya, karena di antara pengetahuan, keterampilan dan sikap, sikaplah yang menentukan segala-galanya.

Sikap yang bagaimanakah yang harus dimiliki seorang guru? Sikap positif, jawabannya. Orang yang memiliki sikap positif selalu melihat peluang pada setiap peristiwa, sedangkan orang yang memiliki sikap negatif selalu melihat kesulitan pada setiap peristiwa. Begitu pula guru yang baik, yaitu guru yang senantiasa menggunakan kaca mata positif dalam setiap sepak terjangnya, baik dalam menghadapi murid, rekan-rekan guru maupun tugasnya sebagai pendidik.

Mendidik bukanlah memaksakan kehendak kepada anak, tetapi justru sebaliknya, yaitu dengan mengantarkan mereka untuk mengungkapkan dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki siswa sehingga dapat berkembang secara optimal. Dengan demikian, sikap yang diperlukan seorang guru, yakni guru dapat menciptakan kondisi dan situasi yang memungkinkan anak dapat mengembangkan potensinya.

Mendidik adalah menciptakan lingkungan yang membuat anak didik merasa dahaga (William Lyon Phelps dalam Sugiyo, 2015). Haus akan ilmu pengetahuan, haus akan hal-hal baru, haus akan berbagai macam pengalaman yang memungkinkan anak didik mengembara dalam dunia yang penuh dengan berbagai macam tantangan maupun peluang. Mereka mampu menentukan pilihan dengan bijak untuk dapat bertumbuh dan berkembang menjadi manusia yang berkualitas. Berkualitas dalam: pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya (*knowledge, skill, dan attitude*).

Di antara ketiga aspek yang perlu dimiliki dan dikembangkan itu, justru aspek *attitude*-lah yang menentukan keberhasilan anak didik, baik sebagai pribadi maupun anggota kelompok di mana dia berada. Secara ekstrem, dikatakan, “Pengetahuan dan keterampilan boleh pas-pasan, atau bahkan di bawah rata-rata, namun sikap harus selalu baik”. Sikap untuk senantiasa positif, optimis, dan antusias. Meskipun ia memiliki pengetahuan bagus, keterampilan bagus tetapi kalau sikapnya negatif, maka semuanya akan menjadi negatif. Sebaliknya, meskipun pengetahuannya kurang, keterampilannya juga sedikit, namun dia memiliki sikap yang baik, sabar, tekun, positif, optimis dan antusias, maka segalanya akan menjadi lebih baik.

Utomo (2000) dalam Sugiyo (2015), seorang tokoh dalam pengembangan sikap mental, memiliki pandangan bahwa kualitas keunggulan manusia itu ditentukan oleh hasil perkalian antara kualitas fisik, kualitas teknis, dan kualitas mental. Kualitas fisik berupa kesehatan dan kebugaran, kualitas teknis berupa pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kualitas mental berupa sikap, cara berpikir, cara pandang, paradigma. Kualitas fisik dan kualitas teknis nilainya antara nol sampai seratus (0 – 100). Kualitas mental, nilainya negatif 10 sampai 100 (-10 s.d. 100). Jadi, sekalipun kualitas fisik nilainya 100, kualitas teknis nilainya 100, jika kualitas mental nilainya negatif 1 (-1), maka kualitas manusia itu adalah negatif 10.000 (-10.000). Hal ini menunjukkan bahwa sikap mental merupakan faktor penentu keberhasilan seseorang.

Dalam pendidikan secara formal, ketiga aspek itu memang dikembangkan. Namun, masih banyak yang cenderung mengembangkan kualitas fisik maupun teknis. Kurikulum terbaru, menggagas pentingnya perkembangan sikap mental ini dengan istilah pendidikan karakter.

Pada tingkat pendidikan yang lebih rendah, pendidikan karakter lebih diutamakan dibanding pendidikan kognisi dan keterampilan.

Silabus, kurikulum, rencana pelajaran dan berbagai sarana atau alat pendidikan itu semua hanyalah patokan-patokan dan sarana dengan tujuan untuk membantu agar pendidikan lebih berhasil dengan baik. Alat-alat itu semuanya tetap bergantung pada manusia yang menggunakannya. Alat gunanya adalah untuk memudahkan mencapai hasil. Namun, alat bukanlah segala-galanya.

Banyak pendidik yang terjebak dengan berbagai macam peralatan, sarana dan prasarana secara kaku, sehingga pendidikan justru tidak berkembang. Hal yang paling penting, justru bagaimana sang guru dapat secara kreatif memanfaatkan sarana dan prasarana pendidikan sehingga pendidikan dapat berdaya guna dan berhasil guna secara optimal. Bahkan secara kreatif pula, guru dituntut untuk menciptakan peralatan sederhana yang dapat dimanfaatkan secara optimalisasi untuk pembelajaran.

Sesederhana macam apa pun, seorang guru adalah agen pembaharuan, agen perubahan. Namun demikian, kita tidak dapat mengubah orang lain, sebab jika kita berusaha mengubah orang lain berarti kita membohongi diri sendiri. Hal yang dapat kita lakukan yakni mengubah diri sendiri, untuk kemudian mengubah orang lain menjadi tertarik kepada kita, dan berusaha untuk mengubah dirinya sendiri. Hal yang dapat mengubah seseorang adalah orang itu sendiri. Memang, ada orang yang hidup dengan definisi, atau batasan-batasannya sendiri. Namun, ada juga orang yang hidup dengan memberikan contoh kepada orang lain.

Seorang guru diharapkan dapat melihat dunia melalui mata anak didiknya. Dalam bahasa "*Quantum Teaching*", guru sebaiknya membawa dunia kepada anak-anak, dan membawa anak-anak untuk memasuki dunianya. Guru yang baik adalah agen perubahan, agen pembaharuan. *Kita memang tidak dapat mengubah arah angin, tetapi kita dapat mengubah arah sayap kita.*

C. Guru yang Ideal

Guru yang baik juga merupakan seorang pengembara. Pengembara terus berjalan. Namun, tidak selamanya pengembara terus berjalan, terutama bagi mereka yang mencari kebenaran. Kebenaran di balik

tradisi, di balik definisi, di balik citra. Seorang guru yang baik, bukan saja pengembara yang senantiasa mencari kebenaran. Ia juga harus mendapatkan kebenaran itu, dan selanjutnya membagikan kebenaran itu kepada anak didik, kepada dunia. Dengan demikian, kebenaran akan menyelimuti dunia, sehingga dunia menjadi lebih adil, aman, tenteram, berkualitas dan bijaksana. Itulah tugas mulia seorang guru.

Buku ini menawarkan kiat-kiat mengembangkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi itu termasuk ke dalam ranah *softskills*. Kredo seorang guru yang belajar dengan cerdas (bijak) dan mengajar dengan ikhlas, akan mengantarkannya kepada keberhasilan seorang pendidik yang mumpuni. Kredo, berasal dari bahasa Latin *credere*, artinya kepercayaan, keyakinan. (*credo*=aku percaya). Dengan kredo seorang guru, dimaksudkan bahwa jika guru memiliki keyakinan untuk mengembangkan kualitas kepribadian dan sosialnya, ia akan menjadi guru yang berbahagia, sukaria, dan sukses sejahtera.

Sebagai pamungkas pendahuluan ini, izinkan kami menghadirkan kembali kisah dari *Family Guide* dengan judul *Tidak Sesederhana yang Dibayangkan*, berikut ini.

Sebuah kapal pesiar mengalami kecelakaan di laut dan akan segera tenggelam. Sepasang suami istri berlari menuju ke sekoci untuk menyelamatkan diri. Sampai di sana, mereka menyadari bahwa hanya ada tempat untuk satu orang yang tersisa. Segera sang suami melompat mendahului istrinya, untuk mendapatkan tempat itu. Sang istri hanya bisa menatap nanar kepadanya, sambil meneriakkan sebuah kalimat sebelum sekoci menjauh dan kapal itu benar-benar menenggelamkannya.

Guru yang menceritakan kisah ini bertanya pada murid-muridnya, “Menurut kalian, apa yang istri itu teriakkan?”

Sebagian besar murid-muridnya menjawab, “Aku benci kamu!”

“Kamu sangat menyebalkan!”

“Kamu egois!”

“Nggak tahu malu!”

Tetapi guru tersebut kemudian menyadari ada seorang murid yang diam saja. Guru tersebut meminta murid yang diam saja itu menjawab. Kata si murid, “Guru, saya yakin si istri pasti berteriak, “Tolong jaga anak kita baik-baik!”

Guru tersebut terkejut dan bertanya, “Apa kamu sudah pernah dengar cerita ini sebelumnya?”. Murid itu menggeleng. “Belum. Tapi itu yang dikatakan oleh mama saya sebelum dia meninggal karena penyakit kronis”.

Guru tersebut menatap seluruh kelas dan berkata, “Jawaban ini benar!”

Kapal itu kemudian benar-benar tenggelam dan sang suami membawa pulang anak mereka sendirian.

Bertahun-tahun kemudian setelah sang suami meninggal, anak itu menemukan buku harian ayahnya. Di sana dia menemukan kenyataan bahwa, saat orang tuanya naik kapal pesiar itu, mereka sudah mengetahui bahwa sang ibu menderita penyakit kronis dan akan segera meninggal. Karena itulah, di saat darurat itu, ayahnya memutuskan mengambil satu-satunya kesempatan untuk bertahan hidup. Dia menulis di buku harian itu, “Betapa aku berharap untuk mati di bawah laut bersama denganmu. Tapi demi anak kita, aku harus membiarkan kamu tenggelam sendirian untuk selamanya di bawah sana.”

Cerita itu selesai. Dan seluruh kelas pun terdiam.

Guru itu mengetahui, bahwa murid-murid sekarang mengerti moral dari cerita tersebut, bahwa kebaikan dan kejahatan di dunia ini, tidak sesederhana yang sering kita pikirkan. Ada berbagai macam komplikasi dan alasan di baliknya yang kadang sulit dimengerti. Karena itulah, kita seharusnya jangan pernah melihat hanya yang tampak di luar dan kemudian langsung menghakimi, apalagi tanpa mengetahui apa-apa.

Mereka yang sering membayar untuk orang lain, mungkin bukan berarti mereka kaya, tetapi karena mereka menghargai hubungan daripada uang. Mereka yang bekerja tanpa ada yang menyuruh, mungkin bukan karena mereka bodoh, tetapi karena mereka menghargai konsep tanggung jawab.

Mereka yang minta maaf lebih dulu setelah bertengkar, mungkin bukan karena mereka bersalah, tetapi karena mereka menghargai orang lain. Mereka yang mengulurkan tangan untuk menolongmu, mungkin bukan karena mereka merasa berhutang, tetapi karena menganggap kamu adalah sahabat mereka. Mereka yang sering mengontakmu, mungkin bukan karena mereka tidak punya kesibukan, tapi karena kamu ada di dalam hatinya.

BAB 2

KREDO SEORANG GURU



A. Memahami Makna Kredo

Istilah “kredo” ini, sengaja kami ambil dari hasrat yang menggelora dan senantiasa “menggoda” untuk menjadi guru yang baik. Pengalaman kami selama puluhan tahun menjadi guru dan berkecimpung di dunia pendidikan, akhirnya memantapkan gagasan kami untuk berkomitmen menjadi guru sepanjang hidup. Pengalaman itu pula yang menuntun kami memiliki keyakinan, kepercayaan sebagai guru yang mumpuni. Keyakinan sebagai guru yang mumpuni itu perlu senantiasa kami semai, kami pupuk dan terus kami kembangkan, kami perbaharui supaya tetap aktual dan mampu beradaptasi dalam segala kondisi dan situasi. Keyakinan sebagai guru yang mumpuni itulah, kredo kami.

Wikipedia mencatat, “kredo” (bahasa Latin: *credo*) atau pengakuan iman merupakan pernyataan atau pengakuan rangkuman mengenai suatu kepercayaan. Dalam Bahasa Latin, kata *credo* berarti “aku percaya”. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) mengungkapkan “kredo” [Ltn] (1) pernyataan kepercayaan (keyakinan); (2) dasar tuntunan hidup.

Istilah “kredo” dalam dunia sastra, pernah dipopulerkan oleh Sutardji Calzoum Bachri, pada tahun 1973, yang menulis kredo puisi. Isinya membebaskan kata dari beban makna yang diberikan kepadanya. Kemudian, istilah “kredo” secara luas juga digunakan oleh sebuah

perusahaan asuransi, dan bahkan sebuah organisasi kemahasiswaan KAMMI, juga menggunakan istilah ini dalam pernyataan sikap organisasinya (bdk. Kredo KAMMI).

Istilah “kredo” yang digunakan dalam buku ini berkaitan dengan pernyataan kepercayaan atau keyakinan yang dalam bahasa populer lebih dikenal dengan istilah *belief*. Menurut Ensiklopedia Encarta (Gunawan, 2012, hlm. 28), *belief* atau kepercayaan artinya:

1. Penerimaan akan kebenaran sesuatu; penerimaan oleh pikiran bahwa sesuatu adalah benar atau nyata, seringkali didasari perasaan pasti yang bersifat emosional atau spiritual.
2. Keyakinan bahwa seseorang atau sesuatu bersifat baik atau efektif.

Secara sederhana, *belief* dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang kita yakin benar. Begitu kita meyakini sesuatu sebagai hal yang benar, kita akan sulit mengubah keyakinan itu. Mengapa demikian? Karena memang begitulah sifat kita sebagai manusia.

Banyak contoh *belief*, di antaranya:

- a. Hidup adalah perjuangan.
- b. Uang itu sumber kejahatan.
- c. Cari uang itu susah.
- d. Bekerja itu melelahkan.
- e. Cinta adalah kasih sayang yang indah.
- f. Sukses adalah kebahagiaan.
- g. Menjadi guru itu susah.
- h. Menjadi guru itu menyenangkan.
- i. Menjadi guru itu tidak bisa kaya.

Nah, keyakinan-keyakinan (*beliefs*) semacam itu sangat memengaruhi diri kita. Ketika kita berpikir ingin melakukan sesuatu, *belief* itu muncul ke permukaan. Akhirnya, kita tidak melakukannya. Walaupun kita melakukannya hanya dengan setengah hati, tidak sungguh-sungguh.

Misalnya, kita ambil contoh *belief*, “Menjadi guru itu susah”. Nah, ketika kita berpikir bahwa menjadi guru itu susah, maka seluruh tubuh dan otak kita meyakini hal itu, dan akhirnya terjadi demikian. Ketika kita mengatakan “menjadi guru itu susah”, maka meskipun

kita sudah berprofesi sebagai guru, dan banyak tawaran peluang untuk meningkatkan profesionalisme kita sebagai guru, alam bawah sadar kita akan mengatakan, “menjadi guru itu susah”.

Mungkin dulu kita pernah mengalami peristiwa yang tidak menyenangkan, gagal memberikan pelajaran di kelas, dilecehkan oleh siswa, atau dihina oleh guru lain, sehingga meskipun kita terus-menerus berusaha, tetapi tidak ada yang mendukung, akhirnya kita menyerah. Lalu, kita setuju dan mengambil kesimpulan bahwa menjadi guru itu susah.

Jadi, untuk menjadi *belief*, menurut Gunawan (2012, hlm. 29), dibutuhkan dua hal, yaitu klaim/ide dan persetujuan. Persamaannya: Ide + Persetujuan = *Belief*. Selanjutnya, Gunawan memberi contoh begini. Sering kita mendengar orang berkata, “Ini sangat mudah.” Sesungguhnya, di balik pernyataan itu adalah, “Persetujuan saya atas pernyataan (ide) ini sangat kuat.”

Ada *belief* yang mendukung (positif), ada pula *belief* yang menghambat (negatif). *Belief* positif sering disebut *empowering belief*, adalah *belief* yang memberdayakan kita untuk menjadi sukses. Memberdayakan artinya membuat kita menjadi lebih positif, lebih yakin dengan keberadaan kita. Misalnya, “Bila orang lain dapat menjadi guru yang sukses mengajar di kelas, saya pun pasti mampu, karena kita kan sama-sama manusia, sama-sama makan nasi”. Jika kita punya keyakinan (*belief*) seperti ini, kita pasti dapat lebih sukses dari posisi sekarang.

Belief yang negatif sering disebut *mental block*, atau keyakinan (*belief*) yang menghambat, menyabotase. Jika kita memiliki keyakinan seperti ini, kita seperti terbelenggu, ter-*block*, sehingga kita tidak jadi melakukan sesuatu atau melakukannya dengan setengah hati. Contoh *mental block* seperti ini: “Menjadi guru itu susah”, atau “Menjadi guru itu penuh perjuangan”.

Dari mana asalnya keyakinan atau *belief* itu? Mengapa kita memiliki keyakinan yang mendukung (positif) dan menghambat (negatif)? Kita mempelajari dan menerima keyakinan/*belief* yang berasal dari kebudayaan kita, keluarga kita, pengondisian (pemrograman), sosial dan psikologis, media massa dan dari berbagai pengalaman hidup kita.

Bila kita memiliki keyakinan positif atau *empowering belief*, kita perlu menambahkan efek positifnya dengan mencari bukti-bukti pendukung.

Bila kita punya keyakinan negatif atau *mental block*, mari kita buat menjadi positif. Untuk membuat keyakinan negatif menjadi positif kita perlu membuang alasan-alasan yang mendukungnya, memotong “kaki-kakinya”.

Keyakinan/*belief* itu dapat diibaratkan seperti meja. Meja dapat berdiri tegak karena ada kaki-kaki yang mendukungnya. Keyakinan, baik positif maupun negatif, dapat terjadi karena ada “kaki-kaki” yang mendukungnya, alasan-alasan yang menopangnya. Semakin banyak alasan, “kaki-kaki” yang mendukung, semakin kuatlah keyakinan itu.

Nah, jika kita memiliki keyakinan negatif, tugas kita adalah “memotong kaki-kaki” itu, membuang jauh-jauh alasan-alasan itu, dan menggantikannya dengan alasan-alasan positif. Contohnya untuk keyakinan/*belief* negatif, “Saya tidak dapat menjadi guru yang sukses di kelas.” Mungkin alam bawah sadar kita terbelenggu oleh keyakinan ini. Mungkin karena alasan-alasan ini: *Ya, terang saja saya tidak dapat sukses di kelas karena saya tidak punya fasilitas yang lengkap. Saya tidak dapat sukses karena saya kan berasal dari kampung. Saya kan cuma guru biasa, tidak punya jabatan lain, dan masih banyak lagi alasan lainnya.*

Jika kita memiliki keyakinan negatif seperti itu, tugas kita sekarang adalah “memotong kaki-kaki” negatif tersebut, dan menggantikannya dengan “kaki-kaki” positif. Misalnya saja, “Siapa bilang kalau tidak punya banyak fasilitas, kita tidak dapat sukses di kelas? Banyak loh, orang yang fasilitasnya terbatas, tetapi dia tetap sukses. Contohnya, Bu Een Sukaesih (almarhumah) dari Sumedang. Meskipun lumpuh, beliau dapat tetap menjadi guru yang disegani dan dihormati. Contoh lain, Butet Manurung dengan “sokola rimbanya”, tidak banyak fasilitas tapi dia tetap dapat mengajar dengan sukses. Dan masih banyak lagi. “Ubahlah keyakinan Anda, dan Anda akan mengubah nasib Anda,” ujar Sterling W. Sill.

Dari berbagai pengalaman menjadi guru, ditambah hasil diskusi dengan rekan-rekan sejawat masih ditambah lagi berbagai sumber bacaan dan renungan, akhirnya kami berani mengumandangkan *belief* atau keyakinan: “**Kredo Seorang Guru**” yang kami racik sebagai berikut.

B. Menjadi Guru Adalah Panggilan

“...Ada seorang dokter perempuan yang hendak berangkat menuju ke Puskesmas untuk menjalankan tugas. Dokter ini merupakan dokter PTT (Pegawai Tidak Tetap). Kendaraan yang digunakan menuju tempat tugas adalah motor Yamaha, yang merupakan kendaraan dinas milik Puskesmas itu. Jarak yang ditempuh dari rumah dinas menuju ke tempat kerja, memerlukan waktu selama 45 menit. Kondisi jalan yang rusak dan jembatan yang tidak terawat, pernah menelan korban yang jatuh ke laut saat menyeberang”. Demikian kisah yang ditulis Risalino Balu – dalam Kompasiana, 17 Juni 2015.

Selanjutnya, dokter yang pernah bertugas di Maluku Tenggara itu meneruskan kisahnya. “Yang membuat saya terkejut dan bertanya, bahkan sempat melarang dokter itu, karena dokter perempuan itu tetap berangkat ke Puskesmas. Padahal, saat itu adalah hari kedua setelah terjadi kerusuhan warga dari 2 (dua) kampung yang korbannya cukup banyak. Para korban ditangani di RS tempat saya bertugas. Suasana kedua kampung yang bertikai belum kondusif walaupun sudah banyak petugas keamanan. Dokter itu tetap melanjutkan perjalanannya dan dia harus melewati kampung yang sedang bertikai. Menurut dokter itu, saat dia melintasi kampung yang sedang bertikai, dia menemukan banyak penghalang yang dipasang di jalan. Kaum lelaki, warga kampung itu mempersenjatai diri dengan membawa parang, tombak dan panah (seperti siap berperang) penuh di sepanjang jalan”.

Ada rasa cemas, takut dan keraguan untuk terus melanjutkan perjalanan. Akhirnya ada warga yang tiba-tiba menyapa, “Bu Dokter, Selamat pagi! Silakan lewat tidak apa-apa, Bu!”

Setiap orang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup itu bisa terpenuhi jika orang mempunyai pekerjaan dan ada penghasilan yang diterima dalam bentuk uang, Dengan bekerja, kebutuhan hidup itu bisa terpenuhi. Setiap orang awalnya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan primernya, kemudian akan terus meningkat. Dengan demikian pekerjaan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, melainkan juga sebagai sarana aktualisasi diri.

Sadar atau tidak, pekerjaan yang kita lakukan merupakan sebuah panggilan dari Tuhan. Saya sebagai seorang dokter, harus sadar bahwa profesi saya saat ini bukan karena pilihan saya, kemampuan saya, tetapi

karena memang saya telah dipanggil dan ditempatkan sebagai seorang dokter oleh Tuhan. Oleh sebab itu, profesi yang saya lakukan bukan hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan sebesar-besarnya, melainkan *panggilan hidup* yang diberikan oleh Tuhan sehingga saya harus menjawab panggilan itu dengan memberikan pelayanan sesuai dengan Kasih Setia Tuhan, dan tidak merugikan orang lain.

Yang membuat kita menjadi lemah, sombong dan egois adalah saat kita mulai menjalankan pekerjaan kita sebagai suatu rutinitas dan hanya melihat dari keberhasilan sebuah pekerjaan. Pekerjaan tidak pernah lagi dimaknai sebagai panggilan hidup, kesetiaan kita untuk menjawab panggilan dan melakukan pekerjaan tersebut bagi sesama. Dengan sikap sombong dan egois, maka kita akan berlomba-lomba mencari keuntungan dan kepuasan diri sendiri, sambil mengorbankan banyak orang.

Dengan menekuni pekerjaan penuh semangat dan menghayatinya sebagai panggilan hidup, maka kualitas hidup kita sebagai manusia akan makin meningkat. Semoga saja, apa pun profesi kita, kita tetap memandang pekerjaan kita sebagai sebuah panggilan hidup dan totalitas dalam pelayanan yang kita berikan, akan berguna bagi diri kita sendiri dan bagi kepentingan sesama di mana pun kita berkarya. Demikian pengalaman Risalino Balu.

Pada pertengahan abad ke-16, gereja di Inggris terpecah menjadi dua kekuatan; Anglikan yang memiliki kekuatan dan Puritan yang menjadi saingan. Pada masa itu, Ratu Elizabeth I dari Inggris sebagai Ratu Inggris memiliki perasaan tidak suka terhadap Kaum Puritan. Ratu Elizabeth ini beragama Protestan, dia mengubah ajaran dan upacara-upacara ajaran Protestan. Hal ini mendapat protes dari kaum Protestan, mereka ingin pemurnian ajaran Protestan yang sudah banyak diubah Ratu Elizabeth. Kaum yang ingin memurnikan kembali ajaran Protestan ini disebut *Kaum Puritan*. Walaupun mendapat protes, Ratu Elizabeth tidak mempedulikan dan tetap menjalankan prinsip agama yang dia anut. Kaum Protestan ini menuntut, agar kembali kepada ajaran Alkitab saja, tanpa terlalu bermegah-megah dan mengadakan upacara-upacara.

Jadi, Puritan, lebih tepatnya *Kaum Puritan* dari Inggris pada abad ke-16 dan ke-17, adalah kumpulan sejumlah kelompok keagamaan yang memperjuangkan “kemurnian” doktrin dan tata cara peribadatan, begitu juga kesalehan perseorangan dan jemaat.

Bagi Kaum Puritan, pekerjaan adalah *panggilan hidup*, yang harus diraih dan harus dilakukan dengan usaha-usaha yang serius dan keras. Mereka menerima keyakinan bahwa, eksistensi manusia di dunia ini adalah untuk melaksanakan kehendak Tuhan Yang Maha Esa. Manusia adalah ciptaan Allah, diciptakan untuk melakukan pekerjaan baik, yang dipersiapkan Allah sebelumnya dan berusaha hidup dalam rencana Allah.

Oleh sebab itu, konsep spesialisasi sangat berkembang di kalangan orang Puritan. Mereka mengembangkan bakat-bakat mereka sampai mencapai kesempurnaan. Mereka berpikir bahwa hanya dengan spesialisasi mereka akan jauh lebih efektif, lebih efisien dan lebih baik mengerjakan tugas; sebuah panggilan yang mulia.

Pekerjaan menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Buktinya, banyak orang merasa frustrasi jika tidak memiliki pekerjaan, atau merasa gelisah jika tidak memiliki pekerjaan yang jelas. Pekerjaan mempunyai peran besar dalam memenuhi kebutuhan manusia, baik dalam aspek ekonomi, sosial dan psikologis. Dilihat dari aspek ekonomi, melalui pekerjaan seseorang, akan memperoleh penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara sosial, orang yang bekerja juga akan lebih dihargai di lingkungannya. Sementara secara psikologis, bekerja dapat meningkatkan kompetensi diri, serta mencapai aktualisasi diri.

Bekerja tidak hanya dapat membawa dampak positif bagi seseorang. Sebaliknya, sebagian orang juga dapat menganggap pekerjaannya sebagai suatu beban berat yang meningkatkan stresnya. Maka pada akhirnya, pekerjaan pun hanya menjadi rutinitas kosong yang hanya dilakukan agar kehidupan dapat terus berlangsung. Apakah Anda juga mengalaminya? Bila iya, ini saatnya bagi Anda untuk merenungkan kembali, apakah arti pekerjaan Anda sesungguhnya? Sebuah beban atukah panggilan?

Bagi Etos Kerja Indonesia, yaitu Jansen Hulman Sinamo (2008), dalam bukunya “*8 Etos Kerja Profesional*” merumuskan etos kerja yang ke-3, yaitu Kerja adalah *Panggilan*. Setiap manusia terlahir ke dunia dengan sebuah panggilan hidup yang spesifik, serta dianugerahi bakat, minat, dan kecerdasan agar mampu menjawab panggilannya. Panggilan tersebut dapat dijawab melalui profesi, misalnya menjadi guru, dokter, ulama, akuntan, psikolog, peneliti, dan masih banyak lagi.

Kesadaran untuk menjalankan profesi atau pekerjaan merupakan sebuah tanggung jawab yang patut dijalani hingga tuntas untuk membangun integritas dalam diri Anda. Orang yang memaknai pekerjaannya sebagai sebuah panggilan, akan merasakan kepenuhan atau kebermaknaan sehingga Anda akan merasakan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri. Ketika hal tersebut telah Anda rasakan, pekerjaan tak akan lagi menjadi sebuah beban, namun menjadi hal yang Anda nantikan. Anda pun akan melakukan setiap tanggung jawab dengan penuh semangat karena motivasi kerja Anda tak hanya sebatas mencari uang semata. Sebaliknya, Anda mampu menghayati pekerjaan sebagai tugas suci (darma) sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.

“*In God We Trust*”. Nilai tersebut memuat keyakinan bahwa segala bentuk aktivitas manusia termasuk bekerja merupakan wujud nyata dari pengabdian kepada Sang Pencipta, sehingga selayaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hayati pekerjaan sebagai tugas suci (darma) sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.

Panggilan menurut arti katanya adalah imbauan; ajakan; undangan. Imbauan, ajakan dan undangan untuk melakukan sesuatu yang baik. Tuhan memanggil kita untuk “*hamemayu hayuning bawana*”, mempercantik, memperindah, memperelok dunia yang kita huni ini. Panggilan juga berarti imbauan, ajakan dan undangan untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, kepercayaan yang diberikan oleh Sang Khalik kepada manusia. Panggilan merupakan konsekuensi yang sebaiknya dipenuhi secara bertanggung jawab, dan tanggung jawab yang sebaiknya dipenuhi secara konsekuen. Panggilan juga merupakan undangan. Orang yang diundang adalah orang yang terpilih, orang yang dipercaya. Namanya tercatat dalam ingatan seseorang yang mengundang. Mengundang berarti menghargai, menghormati, dan mengasihi yang diundang. Tuhan mengimbau, mengajak, dan mengundang kita semua untuk hidup sesuai kehendak-Nya.

C. Menjadi Guru Adalah Anugerah

Jansen H. Sinamo (2011) dalam bukunya *Teologi Kerja Modern dan Etos Kerja*, mengungkapkan bahwa Etos-1: *Kerja adalah anugerah*, merupakan sebuah deklarasi iman, yaitu suatu kesadaran jernih dan pengakuan

fundamental bahwa profesi dan pekerjaan kita adalah anugerah Allah dan karenanya harus disyukuri karena sedikitnya ada lima alasan.

Satu: pekerjaan secara hakiki adalah berkat Allah. Lewat pekerjaan, Allah memelihara kita. Dengan gaji atau pendapatan, maka sang pekerja dapat menyediakan sandang-pangan untuk seluruh keluarganya. Tidak selalu mewah memang, tetapi sandang-pangan sederhana pun harus disyukuri.

Dua: di samping uang, pekerja juga menerima banyak ekstra, misalnya fasilitas, tunjangan, dan kemudahan. Banyak organisasi memberikan seminar dan pelatihan secara berkala, bahkan beasiswa untuk belajar lanjut di universitas. Artinya, sang pekerja mendapat kesempatan bergaul lebih luas dan meningkatkan kualitas diri mereka. Inilah anugerah yang membuat sang pekerja semakin luhur dan mulia. Pendeknya, melalui kerja, banyak berkat mengalir sehingga sang pekerja bisa hidup berkecukupan secara material-finansial, mental-intelektual, dan sosial-kultural.

Tiga: talenta yang menjadi basis kompetensi kerja kita, sejak awal sekali adalah anugerah Allah. Ada yang mendapat talenta matematika, fisika, dan astronomi; talenta kimia, farmasi, dan kedokteran; talenta bahasa, sosial, dan politik; dan seribu satu talenta lainnya. Semua bakat dan kemampuan dasar ini, pada mulanya kita terima sebagai anugerah Allah. Selanjutnya, tugas kitalah mengembangkannya.

Empat: perkakas, instrumen, dan bahan baku yang kita pakai dalam bekerja juga telah tersedia karena anugerah. Air, kayu, dan batu; aluminium, besi, dan emas; gas, minyak, dan batubara; semuanya berasal dari alam yang milik Tuhan. *Natural endowment*, kata orang Inggris.

Lima: dalam pekerjaan kita semua terlibat dalam berbagai jaringan keahlian yang fungsional dan profesional. Terbentuklah kelompok kerja, korps, dan kolegalitas. Semua ini memberikan nilai tambah bagi diri kita yang pada tingkat berikutnya membuahkan pengakuan, kehormatan, dan penghargaan yang sehat dari masyarakat.

Menjadi guru adalah anugerah. Menurut KBBI (2016), anugerah adalah pemberian atau ganjaran dari pihak atas (orang besar, dsb.) kepada pihak bawah (orang rendah, dsb.); karunia (dari Tuhan). Anugerah adalah hadiah, pemberian yang disampaikan dengan ikhlas.

Hidup adalah anugerah istimewa secara cuma-cuma. Kita tidak pernah meminta untuk dilahirkan ke dunia ini seperti yang kita inginkan, tetapi kita sudah menerimanya begitu saja, bukan karena kemauan kita, tapi kehendak Yang Maha Kuasa. Karena hidup ini merupakan hadiah istimewa, maka perlu kita syukuri, kita kembangkan secara optimal. Kita sudah dikasihi, maka dalam hidup ini kita juga harus mengasihi dan melayani. Mengasihi atau mencintai sesama dan melayani dengan sepenuh hati. Jika kita sudah menerima hidup secara cuma-cuma, maka kita pun perlu meneruskan kembali, memberikan hidup kita dengan mencintai dan melayani sesama secara tulus.

Sebagaimana pemberian atau hadiah (kado), maka kita ingat, ada hadiah yang bungkusnya bagus, isinya juga bagus. Ada hadiah yang bungkusnya bagus, isinya tidak bagus. Ada hadiah yang bungkusnya tidak bagus, namun isinya bagus. Ada hadiah yang baik bungkus maupun isinya, tidak bagus. Sebagai suatu hadiah kepada orang lain, dengan menjadi guru, kita ini hadiah yang bagaimana?

D. Menjadi Guru Adalah Pilihan

Victor E. Frankl adalah seorang neuro-psikiater kelahiran Wina, Austria yang berhasil selamat keluar dari kamp. konsentrasi maut Nazi, melalui usahanya untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan hidup bermakna (*the will to meaning*). Ternyata harapan untuk hidup bermakna dapat dikembangkan dalam berbagai kondisi, baik dalam keadaan normal, maupun dalam penderitaan (*suffering*), misalnya dalam kondisi sakit (*pain*), salah (*guilt*), dan bahkan menjelang kematian sekalipun.

Dari pengalaman hidupnya, Frankl belajar bahwa manusia dapat kehilangan segala sesuatu yang diharganya, kecuali kebebasan manusia yang sangat fundamental, yaitu **kebebasan untuk memilih** suatu sikap atau cara bereaksi terhadap nasib kita, kebebasan untuk memilih cara kita sendiri. Apa yang berarti dalam eksistensi manusia, bukan semata-mata nasib yang menantikan kita, tetapi bagaimana cara kita menerima nasib itu. Frankl percaya bahwa arti dapat ditemukan dalam semua situasi, termasuk penderitaan dan kematian. Frankl berasumsi bahwa hidup ini adalah penderitaan, tetapi untuk menemukan sebuah arti dalam penderitaan maka kita harus terus menjalani dan bertahan untuk tetap hidup. Frankl menyatakan pentingnya dorongan dalam

mencari sebuah arti untuk eksistensi manusia sebagai suatu sistem, yang kemudian disebut *logotherapy*. *Logotherapy*, kemudian menjadi model psikoterapinya.

Menurut Frankl, keadaan di mana seorang individu kekurangan arti dalam kehidupan disebut sebagai kondisi *nongenetic neurosis*. Inilah keadaan yang bercirikan tanpa arti, tanpa maksud, tanpa tujuan dan hampa. Menurut Frankl, individu semacam ini berada dalam kekosongan eksistensial (*existential vacuum*), suatu kondisi yang menurut keyakinan Frankl adalah lumrah dalam zaman modern.

Menurut Frankl, hakikat dari eksistensi manusia terdiri dari 3 faktor, yaitu:

1. ***Spiritualitas***. Spiritualitas adalah suatu konsep yang sulit dirumuskan, tidak dapat direduksikan, tidak dapat diterangkan dengan istilah-istilah material, meskipun dapat dipengaruhi oleh dunia material, namun tidak dihasilkan atau disebabkan oleh dunia material itu. Merupakan suatu konsep yang sulit dirumuskan, namun tidak dapat direduksikan dan tidak dapat diterangkan dengan bentuk-bentuk yang bersifat material, kendatipun spiritual dapat dipengaruhi oleh dimensi kebendaan. Namun tetap saja spiritualitas tidak dapat disebabkan ataupun dihasilkan oleh hal-hal yang bersifat bendawi tersebut. Istilah spiritual ini dapat disinonimkan dengan istilah jiwa. Manusia tidak dapat didikte oleh faktor-faktor nonspiritual, seperti insting, kondisi spesifik, atau lingkungan.
2. ***Kebebasan***. Adanya suatu keadaan di mana manusia tidak didikte oleh faktor-faktor nonspiritual, insting, warisan kita yang khusus atau kondisi lingkungan. Kebebasan tidak dibatasi oleh hal-hal yang bersifat nonspiritual, oleh insting-insting biologis, apalagi oleh kondisi-kondisi lingkungan. Manusia dianugerahi kebebasan oleh pencipta-Nya, dan dengan kebebasan tersebut ia diharuskan untuk memilih bagaimana hidup dan bertingkah laku yang sehat secara psikologis. Individu yang tidak tahu bagaimana cara memanfaatkan kebebasan yang dianugerahkan Tuhan kepadanya, adalah individu yang mengalami hambatan psikologis atau neurotis. Individu yang neurotik akan menghambat pertumbuhan sekaligus pemenuhan potensi-potensi yang mereka miliki, sehingga akan mengganggu perkembangan sebagai individu secara penuh.

3. **Tanggung jawab.** Tidak cukup merasa bebas untuk memilih namun manusia juga harus menerima tanggung jawab terhadap pilihan tersebut. *Logotherapy* mengingatkan manusia terhadap tanggung jawab dengan kalimat berikut, “Hiduplah seolah-olah Anda hidup untuk kedua kalinya, dan bertindak salah untuk pertama kalinya. Kira-kira demikian Anda bertindak sekarang.” Individu yang sehat secara psikologis, menyadari sepenuhnya akan beban dan tanggung jawab yang harus mereka pikul dalam setiap fase kehidupannya, sekaligus menggunakan waktu yang mereka miliki dengan bijaksana, agar hidup dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Kehidupan yang penuh arti sangat ditentukan oleh kualitasnya, bukan berapa lama atau berapa panjang usia hidup. Keberadaan manusia akan menjadi sehat dan efektif, jika faktor-faktor tersebut di atas dapat terealisasikan dengan baik dan benar dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh individu.

Untuk mencapai dan menggunakan spiritualitas, kebebasan dan tanggung jawab semuanya tergantung *pilihan* yang dibuat oleh manusia itu sendiri. Tanpa ketiganya, tidak mungkin menemukan arti dan maksud dalam kehidupan. Dalam sistem Frankl, terdapat satu dorongan yang fundamental, yakni kemauan akan arti yang kuat hingga mampu mengalahkan semua dorongan lain pada manusia. Tanpa arti untuk kehidupan, tidak ada alasan untuk meneruskan kehidupan. Arti kehidupan sangat istimewa dan unik bagi setiap individu sehingga arti kehidupan menjadi berbeda dari orang yang satu dengan orang yang lain, bahkan dari momen yang satu ke momen berikutnya. Karena adanya perbedaan tersebut, maka setiap orang harus menemukan caranya sendiri untuk memberikan respons.

Logotherapy dibangun di atas tiga asumsi dasar yang satu sama lain saling memengaruhi, yaitu:

1. *Freedom of Will* (Kebebasan Bersikap dan Berkehendak)

Frankl sangat menantang pendekatan-pendekatan psikologi/psikiatri, yang menyatakan kondisi manusia dipengaruhi dan ditentukan oleh insting-insting biologis atau konflik masa kanak-kanak atau sesuatu kekuatan dari luar lainnya. Menurut Frankl, meskipun kondisi luar tersebut memengaruhi kehidupan, namun individu bebas memilih

reaksi dalam menghadapi kondisi-kondisi tersebut. Manusia memang tidak akan dapat bertahan dan mampu menghilangkan kekuatan-kekuatan luar tersebut, tetapi bebas memilih sikap untuk menghadapi, merespons dan menangani kekuatan tersebut. Manusia harus menghargai kemampuannya dalam mengambil sikap untuk mencapai kondisi yang diinginkannya. Manusia tidak sepenuhnya dikondisikan dan ditentukan oleh lingkungannya, namun dirinyalah yang lebih menentukan apa yang akan dilakukan terhadap berbagai kondisi itu. Dengan kata lain, manusialah yang menentukan dirinya sendiri.

2. *Will to Meaning* (Kehendak untuk Hidup Bermakna)

Kehendak akan arti kehidupan, maksudnya kebutuhan manusia untuk terus mencari makna hidup untuk eksistensinya. Semakin individu mampu mengatasi dirinya, maka semakin ia mengarah pada suatu tujuan sehingga ia menjadi manusia yang sepenuhnya. Arti yang dicari tersebut memerlukan tanggung jawab pribadi, karena tidak seorangpun bisa memberikan pengertian dan menemukan maksud dan makna hidup kita selain diri kita sendiri. Dan itu merupakan tanggung jawab masing-masing pribadi untuk mencari dan menemukannya. Menurut Frankl, keinginan untuk hidup yang bermakna ini merupakan motivasi utama yang terdapat pada manusia untuk mencari, menemukan dan memenuhi tujuan dan arti hidupnya.

3. *Meaning of Life* (Makna Hidup)

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk yang selalu berusaha untuk memaknai hidupnya. Pada beberapa orang, pencarian makna hidup bisa berakhir dengan keputusan. Keputusan dan kehilangan makna hidup ini merupakan neurosis, dan Frankl menyebut kondisi ini *noogenic neurosis*. Sebutan itu bermakna bahwa, neurosis ini berbeda dengan yang disebabkan oleh konflik psikologis dalam individu. *Noogenic neurosis* menggambarkan perasaan tidak bermakna, hampa, tanpa tujuan dan seterusnya. Orang-orang seperti ini berada dalam kekosongan eksistensial (*existential vacuum*). Tetapi Frankl mengatakan bahwa, kondisi tersebut lumrah terjadi di zaman modern ini. Frankl menganggap bahwa makna hidup itu bersifat unik, spesifik, personal, sehingga masing-masing orang mempunyai makna hidupnya

yang khas dan cara penghayatan yang berbeda antara pribadi yang satu dengan yang lainnya.

Salah satu indikator ketidakbermaknaan hidup adalah rasa bosan. Orang-orang yang merasa bosan dan merasa bodoh terhadap *noogenic neurosis* disebabkan oleh:

- a. Kehilangan insting-insting alamiah untuk berhubungan dengan alam.
- b. Merasa adat kebiasaan, tradisi, dan nilai-nilai untuk menentukan tingkah laku, sehingga seakan ada yang mengatur langkah hidupnya.

Mencari arti dapat merupakan tugas yang membingungkan, menantang dan menambah tegangan bukan mengurangi tegangan batin, namun sesungguhnya menurut Frankl, peningkatan tegangan ini adalah prasyarat untuk kesehatan psikologis. Kaitannya dengan kepribadian, menurut Frankl, suatu kepribadian yang sehat mengandung tingkat tegangan tertentu antara apa yang telah dicapai dan apa yang harus dicapai, di mana orang-orang yang sehat selalu memperjuangkan tujuan yang akan memberikan arti tersebut.

Ada 3 cara yang dikemukakan oleh *logotherapy* untuk menuntun pada pencarian arti kehidupan, yaitu:

- 1) Dengan memberi kepada dunia lewat suatu ciptaan/karya.
- 2) Dengan mengambil sesuatu dari dunia melalui pengalaman.
- 3) Dengan sikap yang diambil manusia dalam menyikapi penderitaan.

Ketiga cara tersebut kemudian terkait dengan tiga sistem nilai dalam pemberian arti kepada kehidupan, yaitu:

- a) **Nilai-nilai *daya cipta***, yang menyangkut pemberian kepada dunia, diwujudkan dalam aktivitas yang kreatif dan produktif. Arti diberikan kepada kehidupan melalui tindakan yang menciptakan suatu hasil yang kelihatan atau ide yang tidak kelihatan atau dengan melayani orang-orang lain yang merupakan suatu ungkapan individu.
- b) **Nilai-nilai *pengalaman***, menyangkut penerimaan dari dunia, diwujudkan dengan menyerahkan diri kepada keindahan yang ada di alam sekitar atau seni. Menurut Frankl, ada kemungkinan memenuhi arti kehidupan dengan mengalami beberapa segi

kehidupan secara intensif, walaupun individu tidak melakukan suatu tindakan yang positif. Yang menentukan bukan berapa banyak puncak yang kita capai atau berapa lama seseorang tinggal dalam tingkatan pencapaian tersebut, melainkan intensitas yang kita alami terhadap hal-hal yang kita miliki.

- c) **Nilai-nilai sikap**, Situasi-situasi yang menimbulkan nilai-nilai sikap, ialah situasi-situasi di mana manusia tidak mampu mengubah atau menghindari situasi tersebut. Apabila dihadapkan dalam situasi ini, maka satu-satunya cara untuk menyikapinya adalah menerima situasi tersebut. Cara bagaimana manusia menerima situasi tersebut, keberanian dalam menahan penderitaan tersebut, kebijaksanaan yang kita perlihatkan ketika berhadapan dengan bencana merupakan ujian dan ukuran terakhir dari pemenuhan kita sebagai manusia.

Orang-orang yang menemukan arti dalam kehidupan mencapai keadaan transedensi diri, keadaan yang terakhir untuk kepribadian yang sehat. Dalam pandangan Frankl, dorongan utama dalam kehidupan adalah bukan diri, melainkan arti. Menjadi manusia sepenuhnya berarti mengadakan hubungan dengan seseorang atau orang lain di luar diri sendiri.

Menurut Frankl, terdapat dua tujuan yang berorientasi pada diri adalah kesenangan dan aktualisasi diri.

- (1) Frankl menyatakan semakin banyak kita dengan sengaja berjuang untuk kesenangan, maka mungkin semakin kurang kita mendapatkannya.
- (2) Satu-satunya cara untuk mengaktualisasikan diri, ialah melalui pemenuhan arti di luar diri.

Frankl tidak menyajikan suatu daftar dari sifat-sifat kepribadian yang sehat. Akan tetapi, secara umum dapat dikatakan orang-orang macam apakah mereka itu.

- (a) Mereka bebas memilih tindakan mereka sendiri.
- (b) Mereka secara pribadi bertanggung jawab terhadap tingkah laku hidup mereka dan sikap yang mereka anut terhadap nasib mereka.
- (c) Mereka tidak ditentukan oleh kekuatan-kekuatan di luar diri mereka.

- (d) Mereka telah menemukan arti dalam kehidupan yang cocok dengan mereka.
- (e) Mereka secara sadar mengontrol kehidupan mereka.
- (f) Mereka mampu mengungkapkan nilai-nilai daya cipta, nilai-nilai pengalaman, atau nilai-nilai sikap.
- (g) Mereka telah mengatasi perhatian terhadap diri.

Ada beberapa sifat lain dari kepribadian-kepribadian yang sehat, di antaranya:

- (a) *Mereka berorientasi ke masa depan*, diarahkan pada tujuan-tujuan dan tugas-tugas yang akan datang.
- (b) *Komitmen terhadap pekerjaan*. Salah satu cara untuk memperoleh arti dari kehidupan adalah dengan nilai-nilai daya cipta, memberi sesuatu kepada dunia, dan nilai ini dengan sangat baik diungkapkan melalui pekerjaan atau tugas seseorang.
- (c) *Kemampuan memberi dan menerima cinta*. Apabila kita dicintai, kita menjadi orang yang sangat diperlukan dan tidak dapat diganti. Apabila kita mencintai, kita dapat membuat orang yang dicintai sanggup merealisasikan potensi-potensi yang belum dimanfaatkan, dengan menyadarkan mereka tentang potensi mereka untuk menjadi apa.

Menjadi guru adalah pilihan. Sejak awal, kita adalah manusia yang dikaruniai kebebasan. Kita bebas menentukan pilihan hidup kita. Akan menjadi seperti apakah diri kita adalah sepenuhnya bergantung pada kita sendiri. Sang Pencipta mempercayakan kepada kita, bahwa kitalah yang menentukan nasib kita sendiri. Tuhan telah menyediakan segalanya kepada kita. Kitalah yang menentukan pilihan. Di hadapan kita disediakan berbagai macam pilihan, ada berkat, ada kutukan. Tinggal kita yang menentukan mana yang kita pilih: menjadi berkat atau kutukan. Semua terserah pada kita!

E. Menjadi Guru Adalah Ibadah

Quraish Shihab (2014) dalam artikelnya tentang “Kerja adalah ibadah,” mengawali dengan penjelasan sebagai berikut.

Kesatuan dunia dan akhirat adalah salah satu aspek dari Tauhid dalam arti apa yang dilakukan di dunia itulah, yang ditemukan di akhirat. Karena itu, tidaklah tepat menyatakan bahwa ada amal duniawi dan ada pula amal ukhrawi karena keduanya merupakan satu mata uang dengan dua wajah. Ibadah dan kerja pun sesungguhnya harus merupakan satu kesatuan. Karena itu pula, pekerjaan apa pun yang dilakukan oleh penganut Tauhid dapat menjadi ibadah yang dia peroleh ganjarannya, bukan saja di dunia, tetapi juga bahkan lebih-lebih di akhirat.

Kerja didefinisikan sebagai *penggunaan daya*. Manusia secara garis besar dianugerahi Allah empat daya pokok, yaitu **daya fisik** yang menghasilkan kegiatan fisik dan keterampilan, **daya pikir** yang mendorong pemilikinya berpikir dan menghasilkan ilmu pengetahuan, **daya kalbu** yang menjadikan manusia mampu berkhayal, mengekspresikan keindahan, serta beriman dan merasakan, serta berhubungan dengan Allah Sang Pencipta, dan **daya hidup** yang menghasilkan semangat juang, kemampuan menghadapi tantangan serta menanggulangi kesulitan. Penggunaan salah satu dari daya-daya tersebut—betapapun sederhananya—melahirkan kerja atau amal. Anda tidak dapat hidup tanpa menggunakan paling sedikit salah satu dari daya itu. Untuk melangkah, Anda memerlukan daya fisik, paling tidak guna menghadapi daya tarik bumi. Karena itu, kerja adalah keniscayaan. Selanjutnya karena tujuan penciptaan manusia adalah menjadikan seluruh aktivitasnya bermula dan berakhir dengan ibadah kepada Allah (QS. Al-Dzâriyât [51]: 56), maka seluruh penggunaan dayanya harus merupakan ibadah kepada-Nya.

Ibadah bukan sekadar ketaatan dan ketundukan, tetapi ia adalah satu bentuk ketundukan akibat adanya rasa keagungan dalam jiwa seseorang terhadap siapa yang kepadanya ia mengabdikan. Seorang pengabdikan tidak mencapai hakikat pengabdian, kecuali jika ia tidak menganggap apa yang berada dalam genggamannya sebagai miliknya, tetapi milik siapa yang kepadanya ia mengabdikan. Segala usahanya pun hanya berkisar pada mengindahkan apa yang diperintahkan kepadanya dan menjauhi apa yang dilarang, serta tidak memastikan sesuatu untuk ia laksanakan, kecuali mengaitkannya dengan izin dan restu siapa yang kepadanya ia mengabdikan.

Ibadah adalah kerja dan kerja adalah ibadah, tetapi perlu diingat bahwa kerja atau amal yang dituntut-Nya bukan asal kerja, tetapi kerja yang saleh atau amal saleh. *Saleh adalah yang sesuatu yang bermanfaat lagi memenuhi syarat-syarat dan nilai-nilainya.*

Menggunakan salah satu dari daya-daya di atas, selama saleh dan dengan motivasi yang tulus mengikuti tuntunan Allah, maka apa yang dikerjakan itu telah menjadi ibadah. Karena itu, Anda dapat beribadah kapan dan di mana pun. Nabi Muhammad Saw. menegaskan salah satu keistimewaan ajaran Tauhid adalah: *“Allah menjadikan persada bumi ini sebagai masjid tempat sujud (patuh kepada-Nya) dan sarana penyuciaan.”* Anda tidak perlu berkata seperti yang konon diucapkan oleh Filsuf, Jerman Immanuel Kant, *“Saya terpaksa menghentikan penelitian ilmiah agar menyediakan tempat dalam hatiku untuk percaya atau beribadah.”* Yang diajarkan oleh Al-Qur’an untuk diucapkan sekaligus dipahami dan diamalkan adalah: *“Sesungguhnya shalatku, ibadah (murni)ku, hidupku, dan matiku hanyalah demi karena Allah, Tuhan semesta alam”* (QS. Al-An’âm [6]: 162).

Mengapa hanya demi karena Allah? Sebab kepada-Nya saja berakhir segala sesuatu (QS. Al-Najm [53]: 62). Karena itu, seorang Muslim memulai amalnya dengan Basmalah, yakni menyadari bahwa itu tidak dapat wujud tanpa bantuan Allah dan mengakhirinya dengan Hamdalah, yakni dengan bersyukur kepada-Nya. Dengan demikian, Allah adalah pangkalan tempat kita bertolak dan pelabuhan tempat kita bersauh.

Prinsip ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ilmuwan Amerika Steven Covey (1997) dalam bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People*, yang mengemukakan bahwa salah satu kunci keberhasilan, yaitu memulai dengan akhir yang terdapat dalam pikiran.

Di sisi lain, Kitab Suci Al-Qur’an tidak memberi peluang bagi seorang Muslim untuk berleha-leha dalam hidup ini. *Maka apabila engkau telah berada di dalam keluangan (setelah tadinya engkau sibuk), maka (bersungguh-sungguhlah bekerja) sampai engkau letih, atau tegakkanlah (persoalan baru) sehingga menjadi nyata,”* demikian pesan (QS. Al-Insyirah [94]: 7). Karena itu, waktu harus dihargai dengan mengisi dan memanfatkannya. ‘Ali Ibnu Abi Thalib RA, mengingatkan bahwa: *“Rezeki yang tidak diperoleh hari ini masih dapat diharapkan*

perolehannya lebih banyak esok hari, tetapi waktu yang berlalu hari ini, tidak mungkin kembali esok.” Demikian, *Wa Allâhualam.*

Adnan (2018) dalam salah satu artikelnya, menyamakan bahwa kerja adalah ibadah dan anugerah. Pertama, bekerja adalah ibadah. Tentu kita memahami bahwa bekerja adalah bentuk ikhtiar kita untuk menjemput nikmat yang disediakan oleh-Nya di dunia. Sebenarnya sudah disediakan, tinggal kita mau berusaha atau tidak untuk mendapatkannya. Apa pun pekerjaan kita sekarang atau nanti, asalkan memiliki manfaat dan tidak merugikan orang lain, bisa terhitung sebagai ibadah. Bahkan untuk kepala keluarga malah wajib bekerja dan memberikan nafkah untuk keluarganya. Sedikit mengutip salah satu hadits, hadits ke-67 dari kitab Quthuful Falihin.

Rasulullah SAW bersabda: “Satu dinar yang kau belanjakan di jalan Allah SWT, satu dinar yang engkau keluarkan untuk membebaskan budak, satu dinar yang engkau sedekahkan kepada seorang miskin, dan satu dinar yang engkau nafkahkan untuk keluargamu, maka yang paling besar pahalanya dari semua nafkah tsb adalah satu dinar yg kau nafkahkan untuk keluargamu” (HR. Muslim).

Kedua, ibadah adalah anugerah. Untuk yang ini kita bahas pelan-pelan karena perlu hati dan pikiran yang terbuka untuk bisa mengerti. *Ibadah* adalah bentuk pengabdian seorang hamba kepada penciptanya, dari penjelasan ini kita sebagai hamba yang harus dengan kesadaran sendiri mengeluarkan usaha untuk beribadah. *Anugerah* adalah bentuk pemberian dari Pencipta kepada hamba-Nya, dari penjelasan ini kita pasti bisa membayangkan bahwa anugerah itu seperti rezeki, jodoh, dan yang nikmat-nikmat lainnya. Lalu apakah kita pernah menyadari bahwa ketika kita diberikan kesempatan untuk ibadah, itu juga sebagai bentuk anugerah dari Sang Pencipta? Agar apa? Agar kita bisa mendekatkan diri pada-Nya.

Mengapa kita dianugerahi nikmat ibadah? “Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang” - kalimat ini tiap hari kita ucapkan, dan makna di situ sangat jelas bahwa kasih sayang Allah SWT tidak terbatas, kepada siapa pun, kapan pun, di mana pun, tak pandang amal ibadah kita, banyak atau sedikit.

Lalu, apa maksudnya ibadah adalah anugerah? Kita beribadah, kita bisa dekat dengan-Nya. Kalau kita dekat dengan-Nya, insya Allah jalan

hidup tertata rapi. Jalan hidup rapi, yang namanya jodoh, rezeki, dan nikmat-nikmat lainnya itu sudah terjamin. Dan yang utama, kalau kita bisa ibadah, urusan dunia dan akhirat insya Allah beres. Oleh karena itu, ketika nanti azan berkumandang dan kita akan melaksanakan solat, bersyukur dulu. Syukur masih bisa diberi kesempatan mendekatkan diri kepada-Nya, karena tidak semua orang dianugerahi nikmat ibadah. Buktinya, ada beberapa orang di sekitar kita (atau bahkan kita sendiri), yang dengan sadar atau tidak melalaikan kewajiban 5 waktu. Sedikit mengutip mutiara hikmah dari Syekh Ibnu 'Atha'illah Al-Iskandary yang termaktub dalam kitab Al-Hikam. Hikmah ke-8:

“Apabila Allah membukakan bagimu suatu jalan untuk mengenal-Nya, maka jangan hiraukan soal amalmu yang masih sedikit. Sebab Allah tidak membukakannya, melainkan Ia akan memperkenalkan diri kepadamu. Tidakkah kau ketahui bahwa mengenal-Nya itu semata-mata pemberian-Nya kepadamu, sedangkan amal perbuatanmu adalah hadiah darimu untuk-Nya, maka di manakah letak perbandingannya antara hadiahmu dengan pemberian Allah kepadamu”.

Menjadi guru adalah ibadah. Ibadah artinya berbuat kebaikan, beramal. menjadi saluran berkah. Tugas menjadi guru adalah menyampaikan pelajaran, informasi, hal-hal yang baik dan bermanfaat, kabar-kabar yang menyenangkan dan menginspirasi, ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang positif untuk membangun kehidupan yang lebih baik, lebih layak, yang pada ujungnya adalah membangun dunia baru, dunia masa depan yang lebih manusiawi, berkeadaban, aman, damai, bahagia, sentosa dan sejahtera. Karena menjadi guru adalah ibadah, maka perlu dilakukan dengan ikhlas, rendah hati, jujur, setia, penuh keyakinan, harapan dan cinta.

F. Menjadi Guru Adalah Proses Pembaharuan Diri

Stephen Covey (1997) mengungkapkan kebiasaan yang ketujuh dari kebiasaan manusia efektif adalah kebiasaan pembaharuan diri (*sharpen the saw* – mengasah gergaji). Untuk memahami konsep pemikiran Covey, marilah kita meresapi ringkasan yang dibuat oleh Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedi bebas.

Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif, untuk pertama kali terbit pada tahun 1989, adalah sebuah buku pengembangan

diri yang ditulis oleh Stephen R. Covey. Buku ini sudah terjual lebih dari 15 juta kopi dalam 38 bahasa sejak publikasi pertamanya, yang ditandai dengan dirilisnya edisi ulang tahun ke-15 tahun 2004. Covey menyajikan pendekatan untuk menjadi efektif dalam mencapai tujuan dengan menyelaraskan diri pada apa yang dia sebut sebagai prinsip etika karakter yang menurutnya universal dan abadi.

Setiap bab dalam bukunya, didedikasikan kepada satu kebiasaan, yang diwakili oleh imperatif berikut ini.

1. Kemenangan Pribadi atau Kemandirian

Tiga kebiasaan yang pertama mengarahkan pembaca dari ketergantungan menuju kemandirian (kemenangan pribadi):

- a. *Kebiasaan 1: Jadilah Proaktif.* Mengambil inisiatif dalam kehidupan dengan menyadari bahwa keputusan Anda (dan bagaimana mereka terkait dengan prinsip-prinsip kehidupan) adalah faktor determinasi primer untuk efektivitas dalam kehidupan Anda. Mengambil tanggung jawab terhadap pilihan yang Anda buat dan konsekuensi berikutnya yang mengikuti. Covey mengartikan tanggung jawab (*responsibility*) sebagai *response - ability*, atau kemampuan untuk melakukan respons atas stimulus yang dihadapi.
- b. *Kebiasaan 2: Mulailah dari Akhir dalam Pikiran.* Temukan diri sendiri dan klarifikasi nilai-nilai karakter dan tujuan hidup Anda yang sangat penting. Gambarkan/bayangkan karakteristik ideal untuk setiap peran yang berbeda dan hubungan dalam hidup Anda.
- c. *Kebiasaan 3: Dahulukan yang Utama.* Rencanakan, prioritaskan, eksekusi tugas-tugas mingguan Anda berdasarkan skala kepentingannya lebih dahulu, dibandingkan skala urgensinya. Evaluasi apakah usaha yang sudah Anda lakukan sudah sesuai dengan nilai karakter yang Anda inginkan, mendorong Anda semakin dekat pada sasaran, dan memperkaya peranan dan hubungan yang diuraikan dalam kebiasaan 2.

2. Kemenangan Publik atau Interdependensi

Tiga kebiasaan berikutnya adalah apa yang harus dilakukan untuk menuju kemenangan publik atau interdependensi (misalnya bekerja dengan orang lain).

- a. *Kebiasaan 4: Berpikir Menang-Menang.* Benar-benar berusaha untuk mencapai solusi atau perjanjian saling menguntungkan dalam hubungan Anda. Nilai dan hormati orang lain dengan memahami bahwa “kemenangan” untuk semua orang, adalah suatu resolusi jangka panjang yang lebih baik daripada jika hanya satu orang saja yang telah mendapatkan keinginannya.
- b. *Kebiasaan 5: Berusahalah untuk mengerti orang lain dahulu, baru kemudian dimengerti.* Pakailah cara mendengarkan dengan empati, agar dapat benar-benar dipengaruhi orang lain, yang akan mendorong mereka untuk balas mendengarkan Anda dan berpikiran terbuka untuk dapat Anda pengaruhi. Ini menciptakan suasana kepedulian, menghormati, dan pemecahan masalah secara positif.
- c. *Kebiasaan 6: Sinergi.* Menggabungkan kekuatan dari beberapa orang melalui kerja sama tim yang positif, sehingga untuk mencapai tujuan tidak ada satu orang pun yang bisa melakukannya sendiri. Mendapatkan performa terbaik dari sekelompok orang dengan mendorong kontribusi yang berarti, dan pemodelan kepemimpinan inspirasional dan mendukung.

3. Pembaharuan Diri

Kebiasaan terakhir berkaitan dengan peremajaan-diri.

- a. *Kebiasaan 7: Asahlah gergaji.* Seimbangkan dan perbaharui sumber daya, energi, dan kesehatan Anda untuk menciptakan gaya hidup yang berkelanjutan, jangka panjang, dan efektif.
- b. Mentalitas kelimpahan.

Covey menciptakan ide “mentalitas kelimpahan” atau “pola pikir kelimpahan”, sebuah konsep yang menyebutkan bahwa seseorang memercayai terdapat cukup sumber daya dan kesuksesan untuk dibagikan dengan sesamanya. Dia membandingkannya dengan “pola pikir kelangkaan”, (contohnya: kompetisi yang merusak dan tidak perlu), yang ditemukan pada ide bahwa, jika orang lain menang atau berada dalam situasi sukses, itu berarti Anda yang kalah; tidak mempertimbangkan kemungkinan adanya kemenangan bagi kedua belah pihak (dalam satu cara atau lainnya) pada situasi yang terjadi. Individu dengan mentalitas kelimpahan, akan mampu ikut merayakan keberhasilan orang lain daripada merasa terancam olehnya.

Setelah terbitnya buku ini, sejumlah buku lainnya bermunculan membahas tentang ide tersebut. Covey berpendapat bahwa mentalitas kelimpahan muncul dari memiliki harga diri yang tinggi dan rasa aman (lihat kebiasaan 1, 2, dan 3), dan memimpin kepada pembagian keuntungan, pengakuan dan tanggung jawab. Organisasi juga perlu mengaplikasikan mentalitas kelimpahan ketika melakukan bisnisnya.

4. Spiral ke Atas

Covey menjelaskan model “Spiral ke atas” dalam bagian mengasah gergaji. Melalui hati nurani kita, bersama dengan kemajuan yang berarti dan konsisten, spiral akan menghasilkan pertumbuhan, perubahan, dan perkembangan yang konstan. Pada dasarnya, seseorang selalu berusaha mengintegrasikan dan menguasai prinsip-prinsip yang diuraikan dalam 7 kebiasaan pada tingkat yang semakin tinggi pada setiap iterasi.

Perkembangan selanjutnya, pada kebiasaan apa pun, akan membuat pengalaman yang berbeda dan Anda akan mempelajari prinsip-prinsip tersebut dengan pemahaman yang lebih dalam. Model spiral ke atas terdiri dari tiga bagian: belajar, komitmen, melakukan. Menurut Covey, seseorang harus semakin meningkatkan pembelajaran hati nuraninya agar dapat tumbuh dan berkembang pada spiral ke atas. Ide pembaharuan dengan pendidikan akan mendorong seseorang menuju kebebasan personal, rasa aman, kebijaksanaan, dan kekuasaan.

Aditya (2015) menjelaskan kebiasaan ini dengan sebuah pertanyaan, “Cobalah Anda datang kepada seseorang yang bekerja di perkayuan untuk menggergaji pohon. Mereka sedang bekerja dengan sangat lelah berjam-jam. Ajaklah agar mereka berhenti sejenak untuk mengasah gergaji. Mereka akan menjawab, “Saya tidak punya waktu untuk menajamkan gergaji, saya sedang sibuk menggergaji!”

Kebiasaan ke-7 adalah mengambil waktu untuk mengasah gergaji. Dengan memperbaharui empat dimensi dari sifat alami-fisik, spiritual, mental dan sosial/emosional, Anda bisa bekerja lebih cepat dan tanpa kesulitan. Untuk mengerjakannya, kita harus proaktif. Ini adalah aktivitas Kuadran II (penting, namun tidak urgen) yang harus diaktifkan. Itu adalah pusat dari Lingkaran Pengaruh, maka kita mesti mengerjakannya untuk diri kita sendiri.

Dimensi Fisik. Dimensi fisik menyangkut merawat tubuh-makan makanan sehat, cukup istirahat dan santai, dan berolahraga secara teratur. Jika kita tidak punya program olahraga teratur, pada akhirnya kita akan membiarkan masalah kesehatan muncul. Program baru harus dimulai secara bertahap, sesuai dengan penemuan riset terbaru. Keuntungan terbesar dari merawat diri sendiri adalah pengembangan “otot” Habit 1 dari proaktivitas.

Dimensi Spiritual. Dimensi spiritual adalah pusat kehidupan Anda, komitmen untuk sistem nilai Anda. Ia tergambar di atas sumber yang menginspirasi dan mengangkat, serta mengikat Anda pada kebenaran manusia yang abadi. Seorang dokter menyarankan kepada Covey untuk mencoba empat tahap resep, di setiap interval tiga jam di tempat favoritnya, sebagai seorang anak kecil. Dengarkan saksama, coba ingat kembali, dan catat kecemasan Anda di pasir.

Ketika kita meluangkan waktu untuk menggambarkan pusat kepemimpinan dari hidup kita, apa yang menjadi pokok kehidupan, itu akan mengembang bagaikan payung yang menaungi apa pun di bawahnya. Inilah mengapa suatu pernyataan misi pribadi begitu penting.

Dimensi Mental. Adalah penting untuk menjaga ketajaman pikiran dengan membaca, menulis, mengelola dan merencanakan. Kumandangkan dan perlihatkan diri Anda terhadap pemikiran-pemikiran yang besar. Televisi adalah hambatan terbesar dari pembaharuan mental. Banyak dari program televisi adalah pemborosan waktu. Setiap hari kita harus membuat komitmen paling sedikit satu jam untuk memperbaharui dalam tiga dimensi: fisik, mental, spiritual. Latihan ini adalah sebuah “Kemenangan Pribadi Harian”.

Dimensi Sosial/Emosional. Dimensi fisik, spiritual dan mental dekat hubungannya dengan habit 1, 2 dan 3: visi pribadi, kepemimpinan dan manajemen. Dimensi sosial/emosional memfokuskan pada Habit 4, 5 dan 6: prinsip kepemimpinan pribadi, komunikasi empati dan kerjasama kreatif. Kehidupan emosional kita adalah pertama yang dikembangkan dan dimuat dalam hubungan dengan yang lain. Pembaharuan dimensi sosial/emosional memerlukan perhatian dan latihan dalam interaksi kita dengan orang lain.

Sukses dalam *Habit* 4, 5 dan 6 adalah, tidak terutama suatu persoalan intelektual, tetapi emosi; ini sangat berhubungan dengan perasaan

keamanan pribadi. Rasa keamanan yang hakiki datang dari dalam, dari paradigma yang akurat dan prinsip yang benar dalam pikiran dan hati kita. Ini datang dari hidup dalam integritas kehidupan, kebiasaan harian akan terefleksikan pada nilai-nilai pribadi yang terdalam.

Di sana juga ada rasa aman hakiki yang datang sebagai hasil dari kehidupan saling-ketergantungan yang efektif dan dari melayani, dari membantu orang lain di jalan yang bermakna. Setiap hari, kita bisa melayani orang lain dengan membuat tabungan cinta tak bersyarat.

Menulisi Jalan Cerita Orang Lain. Kebanyakan orang, hidup dengan cara reaktif berdasarkan pada cermin sosial. Naskahnya didasarkan pada opini, resep, dan paradigma dari orang sekelilingnya. Sebagai orang yang saling-ketergantungan, kita mengenali aturan kita sebagai bagian dari cerminan sosial.

Kita bisa menegaskan alam proaktif dari orang lain dengan merawatnya sebagai orang yang berdaya tanggap. Kita bisa membantu mendukungnya sebagai individu yang berpusat pada prinsip, berdasar nilai, saling-tergantungan, dan bermanfaat.

Ada cerita dari murid yang “cemerlang” dan “lambat” tercampur-aduk, guru dari kelompok anak-anak “lambat” secara keliru mengklasifikasikan sebagai “cemerlang” berkata, “Untuk beberapa alasan, metode kita tidak bekerja, maka kita mengubah cara kita.” Nilai IQ dari murid secara dramatis meningkat. Ketidakkampuan pembelajaran yang jelas adalah nyata-nyata menjadi guru yang kaku.

Goethe mengajarkan, “*Perlakukan seorang manusia sebagaimana ia adanya dan ia akan tetap seperti apa adanya. Perlakukan seorang manusia sebagaimana ia bisa dan yang seharusnya dan ia akan menjadi yang ia bisa dan seharusnya.*”

Keseimbangan dalam Pembaharuan. Pembaharuan pribadi harus termasuk perbaharuan yang/seimbang dari keempat dimensi-fisik, spirit, mental dan sosial-emosional. Pengabaian salah satu area memberi akibat negatif pada akhirnya. Konsep yang sama juga terjadi pada organisasi. Proses perbaikan terus-menerus adalah ciri khas gerakan *Total Quality* dan suatu kunci pengaruh masalah ekonomi seseorang.

Sinergi dalam Pembaharuan. Sesuatu yang kamu kerjakan untuk mengasah gergaji salah satu dimensi, memiliki dampak terhadap dimensi lainnya, karena mereka sangat erat keterkaitannya.

Kemenangan Pribadi Harian, pada tingkat minimum sejam setiap hari untuk memperbaharui dimensi pribadi, adalah kunci untuk pengembangan Tujuh Kebiasaan (*Seven Habits*) dan menyempurnakan lingkaran pengaruhmu. Juga menjadi pondasi Kemenangan Pribadi Harian. Itu adalah sumber dari keamanan hakiki yang kamu perlukan untuk mengasah gergaji dalam dimensi sosial/emosional.

Spiral Menaik. Pembaharuan adalah prinsip dan proses yang memperkuat kita untuk bergerak menaiki spiral pertumbuhan dan perubahan, suatu perbaikan terus menerus.

Pendidikan hati nurani adalah hal vital bagi pimpinan yang benar-benar proaktif dan sangat efektif. Hati nurani adalah anugerah yang bisa merasakan kesesuaian atau perbedaan (disparitas) kita dengan prinsip yang benar dan mengangkat kita ke atas. Melatih dan mendidik hati nurani, memerlukan kelimpahan diri secara teratur pada literatur yang berinspirasi, pengajaran pada pemikiran mulia, dan hidup dalam harmoni dengan suara kecilnya (tenang).

Dag Hammarskjold, Sekjen PBB tahun 60-an, berkata, “*Siapa yang ingin menjaga kerapian kebunnya tidak menyediakan tanahnya untuk rumput. Hukum alam dari panen menentukan, mereka selalu memperoleh apa yang ia taburkan — tidak lebih, tidak kurang.*” Bergerak sepanjang spiral ke atas, menyarankan kita untuk belajar, berkomitmen dan mengerjakan bidang yang lebih tinggi secara meluas.

Lagi, Dari dalam Keluar. Di sana, ada ruang antara stimulus dan respons, dan kunci untuk kebahagiaan dan pertumbuhan adalah bagaimana kita menggunakan ruang di antaranya. Apakah kita merespons pada situasi secara positif, proaktif? Apakah kita sedang mengendalikan hidup milik kita? Dalam pengendapan tentang ide ini menuntun Covey untuk memulai komunikasi yang mendalam dengan istrinya, termasuk lebih banyak diskusi dunia nyata dalam jiwanya. Ini adalah waktu dari penjelajahan jiwa.

Mereka mengembangkan dua peraturan dasar. Pertama, “tak ada penyelidikan”, hanya berupaya empati. Menyelidiki itu terlalu menyerang. Kedua, adalah bila rasa sakit hati terlalu banyak, usahakan tenang hari itu.

Bagian komunikasi tersulit dan tersukses datang bila perasaan sensitif seseorang yang tersentuh. Mereka akan menemukan suatu perasaan baru dari rasa hormat satu dengan lainnya. Mereka menemukan–nampaknya–hal kebenaran sering menjadi akar dari pengalaman emosional yang mendalam. Berurusan dengan hal yang sepele dan dangkal, tanpa melihat sesuatu yang lebih mendalam, isu-isu yang sensitif di hati, bisa jadi sesuatu yang menginjak-injak wilayah sakral hati orang lain.

Kemampuan menggunakan secara bijak ruang antara stimulus dan respons, adalah melatih empat anugerah unik dari sisi manusiawi kita, membuat kita bergerak dari dalam keluar (empat anugerah itu adalah kesadaran pribadi, imajinasi, hati nurani, dan keinginan untuk independen).

Bagi banyak orang besar, menjadi biasa dalam lingkungan adalah sebuah bencana atau tragedi. Jika Anda mampu menjadi Orang Luar Biasa (*extraordinary*) mengapa harus melakoni kehidupan dengan biasa-biasa saja. Tuntutan zaman yang sudah sangat *hyper-culture* seperti saat ini mengharuskan Anda tidak hanya melakukan pekerjaan, namun juga mampu bersaing dan mengenali hal-hal baru baik perangkat teknologi atau proses kerja. Ketidakmampuan Anda menyegarkan diri dan semangat hidup tidak berimbas pada masyarakat dalam jangka panjang.

a. Kenalilah Diri Anda

Langkah pertama dalam sebuah pembaharuan adalah mengenal diri sendiri dengan bijak dan objektif. Hal ini membawa Anda untuk menjaga kesehatan mental, karena banyak orang lari dari kegagalan dan takut akan perubahan dunia. Mengenal diri sendiri adalah proses bagaimana Anda mampu menerima keadaan dan kondisi yang ada pada jiwa pribadi, serta siap untuk melakukan perubahan. Individu yang telah asing terhadap diri mereka telah kehilangan kemampuan untuk pembaharuan diri.

b. Prinsip Pembaharuan Kualitas Diri

Proses pembaharuan secara personal berdampak pada organisasi dan sosial secara kualitas abadi. Prinsip pembaharuan tersebut, antara lain sebagai berikut ini.

- 1) Pembaharuan sosial dan organisasi, tergantung pada individu yang memiliki kapasitas untuk membangun pembaharuan. Individu yang berkualitas dan ingin melakukan pembaharuan secara langsung menjadikan kelompok dan organisasi Anda menjadi organisasi pembaharuan.
- 2) Perlu adanya motivasi, komitmen, keyakinan dan nilai yang memberikan arti bagi kehidupan. Tanpa ada motivasi, maka Anda sulit untuk menyakinkan diri sendiri akan keberhasilan dalam pembaharuan.
- 3) Visi yang perlu dibagi sehingga tidak akan menjadi masalah terhadap individu, kelompok atau sosial masyarakat. Nilai yang tertuang dalam sebuah Visi, perlu dijabarkan kepada orang yang berkepentingan dalam sebuah Pembaharuan.
- 4) Pikiran Anda lebih dominan menjadi penghalang bagi pembaharuan dibandingkan lingkungan eksternal. Apa yang menjadikan Anda sukses semua terletak dalam sebuah pemikiran.
- 5) Tiada ada kelompok masyarakat yang memperbaharui diri, kecuali ingin maju dengan optimisme dan keyakinan pada masa depan.
- 6) Masyarakat pembaharuan akan mengacu pada proses sistem kerangka kerja yang mengandalkan inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

c. Sumber Pembaharuan

Melakukan Pembaharuan dapat dijalankan dengan beberapa cara berikut.

- 1) Membantu orang lain yang tidak melakukan apa-apa bagi kita. Pada saat Anda membantu rekan kerja atau kolega, di mana Anda tahu ada hasil yang tidak didapatkan dari hubungan tersebut, secara langsung Proses Pembaharuan Anda telah berjalan, dan pada akhirnya Anda akan mendapat sebuah cara bagi diri sendiri.
- 2) Melakukan percakapan dengan orang-orang bijak. Pemikiran orang bijak menjadi landasan berpikir bagi Anda dalam sebuah Pembaharuan, banyak hal yang dapat dijadikan intisari perubahan dari sebuah wejangan dan nasihat.
- 3) Mencari tantangan dan perubahan. Pembaharuan adalah bentuk dari perubahan, dan untuk mendapatkan pembaharuan Anda perlu

menerima tantangan. Sebuah proyek kerja jangan pernah dihindari, namun terima dengan optimisme bahwa keberhasilan akan jauh lebih bermanfaat bagi diri sendiri dibandingkan orang lain (atasan).

- 4) Mencari ketenangan dengan sebuah buku bagus. Buku adalah pengalaman orang lain yang dapat Anda pelajari, tanpa harus bertatap muka dengan mereka. Buku yang bagus akan memberikan banyak Inspirasi dan Motivasi dalam Pembaharuan Diri.
- 5) Rekreasi dan Relaksasi. Ketenangan dalam sebuah buku lebih sempurna jika Anda lakukan sembari Rekreasi dan Relaksasi. Mengunjungi Taman Kota atau Bukit dan Laut untuk berwisata memberikan kesegaran pikiran Anda mencari sebuah ide pembaharuan dalam hidup.

Pembaharuan adalah Proses Perubahan untuk mendapatkan Hasil Lebih Baik dalam Jangka Panjang, dan setiap Pembaharuan pada Diri Sendiri adalah menjadikan Anda siap dengan Tantangan dan Ketidaknyamanan.

Menjadi guru proses pembaharuan diri. Kita tidak hanya mengajar tetapi juga belajar. Kita belajar memahami siswa, memenuhi kebutuhannya, menciptakan iklim supaya siswa-siswa mencapai kedewasaan optimal. Pembelajaran yang kita lakukan harus senantiasa terbarukan. Oleh karena itu, belajar tidak kunjung henti, sepanjang hayat, sehingga kita terus dapat beradaptasi dalam segala kondisi dan situasi. Kita belajar tidak hanya di bangku sekolah, tetapi juga dalam kehidupan (*Non scholae sed vitae discimus*). Pembelajaran yang kita lakukan kita tularkan juga pada para siswa. Bahwa di sekolah kita belajar dulu baru kita menghadapi ujian.

Dalam kehidupan kita diuji lebih dulu, baru kita belajar dari ujian itu. Sepanjang hidup kita adalah proses belajar. *Belajar bersyukur meski tak cukup, belajar ikhlas meski tak rela, belajar taat meski berat, belajar memahami meski tak sehati, belajar sabar meski terbebani, belajar setia mesti tergoda, belajar memberi meski tak seberapa, belajar mengasihi meski disakiti, belajar tenang meski gelisah, belajar percaya meski susah. Belajar dan terus belajar, sampai pada akhirnya Tuhan yang menyempurnakannya.* Demikian kata-kata bijak yang sering diviralkan lewat pesan grup *Whatsapp*.

Untuk mendukung kredonya, keyakinan, *belief* positif ini kita perlu membangun “kaki-kaki”, alasan-alasan yang dapat menguatkannya.

Dengan demikian, credo kita makin lama makin berdampak positif bagi kita. Oleh karena itu, setiap hari kita perlu mengucapkan deklarasi kegembiraan dan penegasan sukacita, sehingga benar-benar akan mengubah “nasib” kita.

DEKLARASI KEGEMBIRAAN

Menggugah Kegembiraan

Saya menyadari bahwa hidup saya
adalah sebuah kegembiraan.

Saya mencari Rahmat dalam setiap keadaan.
Karena diperbaharui oleh hubungan kreatif saya
dengan semesta alam, dengan gagah berani
saya menempuh kehidupan saya dengan kegembiraan
kebaikan, keindahan, dan kegembiraan
yang semakin bertambah.

Karena saya hidup dalam kegembiraan
saat demi saat, saya merupakan berkah bagi semua orang
yang saya kenal, semua yang saya dukung,
dan semua yang saya kasih.

Saya melihat dunia saya melalui kacamata
kegembiraan dan saya menjadi ceria, dilindungi,
dan dikasih seutuhnya.

MULAILAH HARI INI
DENGAN PENEGASAN SUKA

Bacalah keras-keras tiap hari!

Hari ini akan penuh kebahagiaan.

Saya gembira karena hidup, sadar, dan penuh semangat.

Saya bergembira.

Saya melihat diri saya sendiri sedang mengungkapkan sukacita sepanjang hari dengan segala cara.

Saya hidup, tumbuh subur, dan membuat diri saya berbahagia.

Saya suka bangun dengan tersenyum.

Saya menyukai setiap kegiatan saya, terutama pekerjaan saya.

Saya membagikan sukacita saya dengan siapa saja yang saya jumpai.

Saya mengharapkan sukacita dalam setiap perjumpaan dan hal itu terjadi.

Sukacita saya mengundang sukacita dalam diri orang lain.

Sukacita adalah hak asasi saya.

Saya memupuk suka cita dalam kehidupan saya.

Saya, sebagaimana adanya, membuat saya bahagia.

Jadi, apa pun saya ini, menyenangkan saya.

Saya melompat dari satu kebahagiaan ke kebahagiaan lain.

Saya suka bersenang-senang.

DUMMY



BAB 3

LIMA PENDORONG KESUKSESAN

A. Lima Pendorong Sukses Menjadi Guru

Kesuksesan itu tidak lepas dari faktor pendorong atau motivasi yang kuat dari seorang guru, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Ada lima (5) dasar pendorong keberhasilan yang telah dipraktikkan jutaan orang untuk menggapai kesuksesan, termasuk menjadi seorang guru. Dasar-dasar pendorong itu, menurut Carnegie (1996), berupa keterampilan-keterampilan berikut ini.

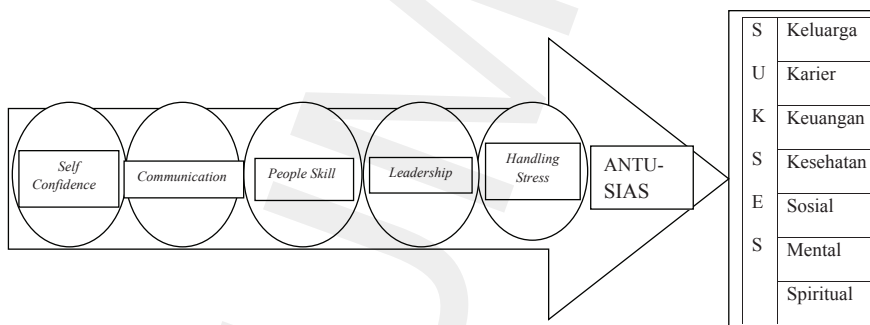
1. Meningkatkan Rasa Percaya Diri (*Self Confidence*).
2. Berkomunikasi (*Communication*).
3. Membina Hubungan Antarmanusia (*People Skill*).
4. Memotivasi dan Menginspirasi (*Leadership*).
5. Membangun Sikap Positif terhadap Stres atau Mengelola Stres (*Handling Stress*).

Kelima dasar pendorong tersebut, akan lebih hebat lagi jika dalam pelaksanaannya, dipoles dengan *Antusiasme*. Jika hal itu dilaksanakan dengan baik dan benar, niscaya jalan menuju kesuksesan itu berada pada rel yang tepat sehingga keberhasilan dan impian segera terwujud.

Kesuksesan itu sendiri dapat bermacam-macam hal menurut tafsiran dan ukuran masing-masing orang. Jika kita melihat berbagai aspek kehidupan, kesuksesan itu senantiasa berkaitan dengan masalah: keluarga, karier, keuangan, kesehatan, sosial, mental dan spiritual.

Banyak orang yang hanya terfokus pada salah satu atau beberapa aspek saja sehingga seringkali hidupnya *jomplang*. Jika kita mau meraih sukses dengan hidup yang lebih baik, lebih sejahtera dan bahagia, sebaiknya kita berpikir untuk mempertimbangkan keseimbangan dalam setiap aspek. Dengan demikian, roda kehidupan kita dapat berjalan mulus dan lancar. Ibaratnya roda, ke-7 aspek kehidupan yang ingin kita raih itu adalah jari-jarinya. Supaya roda kehidupan itu berjalan dengan lancar, maka jari-jarinya harus seimbang. Ya, kita perlu senantiasa menjaga keseimbangan dalam kehidupan, seperti yang pernah dikatakan oleh Jeihan (1997), seorang pelukis Bandung, “*kita perlu tahu gelombang pasang surut, kita perlu tahu keseimbangan agar selamat!*”

Jika kelima pendorong kesuksesan itu digambarkan, kira-kira seperti ini.



Gambar 3.1 Bagan Mengenai Kelima Pendorong Kesuksesan

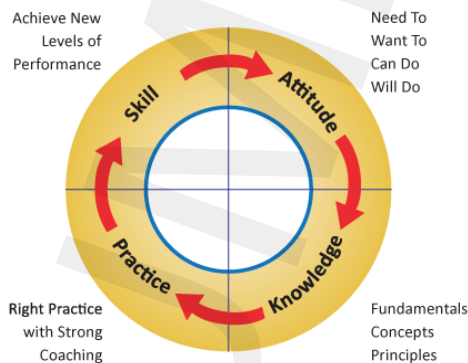
Melalui sebuah proses yang telah dipatenkan, yang menggunakan dinamika tim dan berbagai aktivitas kelompok, program pemberdayaan ini membantu siapa pun, -termasuk guru, -menguasai keterampilan yang dituntut dalam lingkungan kehidupan masa kini yang kompetitif. Guru perlu belajar cara-cara memperkuat hubungan interpersonal, mengelola stres dan menangani kondisi yang berubah dengan cepat. Guru juga perlu dilengkapi dengan lebih baik agar menjadi pembicara yang lebih persuasif, pemecah masalah yang kreatif dan pemimpin yang fokus.

Di samping itu, guru juga dapat mengembangkan keberanian untuk mengambil inisiatif dengan penuh keyakinan dan antusiasme.

Singkatnya, program pemberdayaan ini, membuat para guru keluar dari daerah nyaman sambil berusaha dan meraih sasaran-sasaran yang diinginkan.

Penelitian Dale Carnegie Training, telah mengidentifikasi beberapa atribut kunci yang membuat seorang pelaku bisnis atau siapa pun yang berkeinginan untuk maju, berhasil. Atribut-atribut ini, telah menjadi bagian dari suatu proses untuk mengembangkan individu melalui empat fase siklus kemajuan yang berkesinambungan. Pemberdayaan ini menekankan prinsip-prinsip keberhasilan dan menunjukkan bagaimana menerapkannya dalam tindakan. Guru dan peminat lain akan memiliki dasar yang kuat bagi pertumbuhan karakter dan peningkatan prestasi seumur hidup.

Empat siklus peningkatan diri itu digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.2 Empat siklus peningkatan diri

Sumber: <http://www.dalecarnegie.co.id/why-us/performance-improvement-cycle/>

Pendekatan empat fase yang unik untuk melatih para individu melalui siklus peningkatan kerja, itulah yang merupakan inti dari proses pelatihan Dale Carnegie.

- a. **Attitude Change.** Orang berprestasi puncak selalu memiliki sikap dan keterampilan yang tepat. Mereka yang ingin berprestasi akan terus dimotivasi untuk berjuang meraih tujuannya, dan menggapai apa yang mereka cita-citakan, sehingga proses ini menciptakan sikap yang positif dan antusias.

- b. **Knowledge.** Orang-orang yang terbuka yang ingin berkembang dilengkapi dengan pengetahuan, metode, dan cara-cara untuk mencapai keberhasilan. Prinsip-prinsip dan kunci keberhasilan Dale Carnegie Training, merupakan dasar yang kuat untuk pengembangan.
- c. **Practice.** Para guru dan orang yang mau meningkatkan kualitas kehidupannya, akan memperluas daerah nyaman mereka untuk memperoleh keahlian yang bermuara pada hasil yang diperoleh melalui aktivitas dan tugas-tugas. Peserta didorong dan dilatih untuk menerapkan keahlian yang baru diperoleh dalam situasi nyata.
- d. **Skill.** Pelatihan membuat keterampilan terus diasah, dikembangkan, disesuaikan dengan kebutuhan, selanjutnya kemajuan setiap orang perlu diobservasi. Kemudian, mereka perlu berlatih untuk menerapkannya dalam kinerja yang luar biasa.

Siklus Peningkatan Kinerja dijalani dengan menggunakan metode 5P.

- 1) **Participative.** Orang dewasa belajar sambil mempraktikkan apa yang dipelajarinya. Untuk mencapai keberhasilan, kita harus berlatih keterampilan-keterampilan baru. Bukan apa yang kita ketahui, tetapi apa yang bisa dilakukan dengan apa yang kita ketahui, dan tentu saja sikap kita dalam melakukan hal tersebut!
- 2) **Positive.** Orang dewasa belajar lebih cepat dalam lingkungan yang positif, sebuah lingkungan di mana kita dapat mencoba hal-hal baru dan membangun kekuatan kita. Dale Carnegie sangat yakin bahwa seseorang terbentuk terutama dari kekuatan. Bagi sebagian orang, hal ini merupakan pendekatan yang sangat menyenangkan!
- 3) **Pushes the comfort zone.** Setiap orang didorong untuk memperluas zona nyaman mereka. Seringkali satu-satunya faktor yang membatasi kehidupan orang dewasa adalah ukuran zona nyaman mereka. Padahal kesempatan-kesempatan seringkali berada di luar zona nyaman kita.
- 4) **Practical.** Untuk mengaplikasikan konsep-konsep dan teknik-teknik yang dipelajari selama pemberdayaan, dalam praktiknya terobosan yang nyata dapat segera terlihat dan teraplikasikan. Prinsip-prinsip ini berlaku dalam kehidupan nyata.

- 5) *Permanent*. Semakin sering suatu latihan diulang dalam proses kehidupan, semakin besar efeknya dalam perubahan tingkah laku secara praktiknya.

Kembali kepada kelima pendorong kesuksesan, berikut adalah uraian masing-masing dari kelima pendorong tersebut.

B. Membangun Rasa Percaya Diri (*Self Confidence*)



Gambar 3.3 Kegiatan belajar mengajar di SMPN 2 Cileunyi Bandung.

Kunci untuk menanggulangi ketakutan dan keraguan diri adalah dengan belajar memercayai diri sendiri (Bloomfield & Felder)

“Pertama kali masuk ke ruangan yang disebut kelas tempat saya mengajar saya merasa tegang, takut, malu, bingung. Semua perasaan berbaur menjadi satu. Entah apa yang harus saya lakukan, karena rasa takut, semua materi yang saya siapkan sebelumnya hilang ditelan bumi. Yang ada dalam pikiran saya hanya ingin cepat keluar dari kelas itu.”

“Saya baru sadar, bahwa menjadi seorang guru itu ternyata amat berat. Tidak hanya materi yang harus disampaikan kepada siswa, tetapi kita juga berpikir bagaimana menciptakan suasana kelas yang nyaman untuk siswa, bagaimana agar kita bisa dihargai, bagaimana kita bisa ditiru dan digugu, dan banyak hal lain yang perlu diperhatikan. Dulu, ketika menjadi siswa, saya kurang menghargai guru. Sekarang saya baru sadar, bahwa menjadi guru itu tidak semudah yang saya bayangkan.”

Demikian pengakuan Dina Pratiwi Agustina, seorang mahasiswi sebuah sekolah tinggi keguruan.

Leni Lestari, teman sekampusnya mengatakan, “Hari pertama masuk kelas dan mengajar di depan anak-anak SMK kelas XI, rasanya seperti sedang disidang oleh para dosen. Tepatnya, ketika pertama masuk kelas yang terlihat adalah wajah anak-anak yang sepertinya memperhatikan saya dari ujung kepala sampai ke ujung kaki. Pada saat perkenalan, keringat dingin pun, saya rasakan.”

Banyak hal yang dialami oleh seseorang ketika pertama kali melakukan pekerjaan apa pun, termasuk menjadi guru. Pengalaman-pengalaman awal itu pada umumnya menunjukkan bahwa kita merasa kurang *pede*, percaya diri. Merasa gemetar, *nervous*, bingung, was-was, tidak nyaman, ingin buang air kecil, berkeringat dan serba salah tingkah, adalah bukti-bukti nyata ungkapan perasaan yang kita sebut sebagai tidak *pede*.

Kondisi tidak *pede* itu sangat berbeda dengan orang-orang yang sudah banyak pengalaman tampil di depan umum, seperti para pembawa acara, para artis, presenter, motivator dan pembicara publik. Mereka dengan *enjoy* menampilkan jati dirinya, bahkan dengan mudah saja menciptakan situasi yang membuat *audiens* (pendengar/penonton) merasa nyaman, senang dan bahkan akrab bersahabat.

Tingkat pengalaman seseorang akan menunjukkan tingkat percaya dirinya. Seseorang yang belum banyak pengalaman tampil di depan umum akan terasa tegang, kaku, tidak nyaman dan bahkan membuat suasana tidak menarik. Seseorang yang sudah banyak pengalaman berhadapan dengan publik dengan beraneka ragam pekerjaan, jabatan, usia, jenis kelamin dan lainnya, akan lebih matang dan profesional. Dia dapat mengendalikan situasi, apalagi jika dia memiliki kreativitas dan selera humor yang tinggi, dia pasti lebih mudah memengaruhi *audiens*.

Rasa percaya diri merupakan modal utama bagi siapapun yang akan tampil di depan orang banyak. Seorang guru perlu memiliki rasa percaya diri yang cukup agar proses pembelajaran berlangsung dengan baik. Rasa percaya diri seorang guru nampak dalam upaya persiapan diri yang baik, penampilan yang elegan, mental yang stabil, dan penguasaan materi yang akan disampaikan kepada siswa. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang,

nyaman, menyenangkan dan menarik. Sebaliknya guru yang kurang *pede*, akan membuat suasana kelas menjadi tegang, datar, kaku, tidak nyaman, bahkan membosankan.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi rasa tidak percaya diri ketika kita akan berhadapan dengan orang banyak. Berikut ini adalah beberapa nasihat atau tips untuk menjadi guru yang lebih percaya diri.

1. Buanglah rasa yang membuat kita tidak nyaman. Caranya seperti ini. Sebelum masuk ke ruangan kelas, tenangkan hati. Jika perlu minum air putih, atau duduk sebentar mengatur napas. Tarik napas dalam-dalam, tahan sebentar, lalu hembuskan melalui mulut sambil membuang segala perasaan tidak nyaman itu. Jika terasa sudah nyaman, baru masuk kelas.
2. Jadilah diri sendiri dan sebaiknya tidak meniru gaya orang lain. Tidak perlu khawatir dengan gaya khas kita. Mungkin ucapan kita *medhok* dengan logat kedaerahan kita, suara kita keras atau cempreng, atau keunikan-keunikan lain yang kita miliki. Justru hal itu merupakan anugerah istimewa yang perlu kita pertahankan untuk berani tampil secara berbeda.
3. Gali kemampuan yang dimiliki, potensi-potensi tersembunyi yang belum kita ungkapkan, dan munculkan potensi-potensi itu.
4. Biasakan melatih mental, terutama dalam berbicara dan berpendapat. Lakukan berulang-ulang sampai kita lancar dan dalam kondisi yang nyaman.
5. Kembangkan pengetahuan dan wawasan yang luas, tingkatkan keterampilan dan sikap positif dalam berbagai hal, maka dengan sendirinya rasa percaya diri akan meningkat.
6. Jangan pernah malu untuk mencoba, tidak ada kata gagal, yang ada hanyalah umpan balik, supaya kita lebih banyak lagi mencoba.
7. Saat pertama kali melakukan sesuatu kegiatan, memang terasa sulit, namun jika kita lakukan berulang-ulang, akhirnya kesulitan itu dapat kita atasi dan kita menjadi lebih percaya diri.
8. Bergeraklah senantiasa, tidak diam di tempat, karena gerakan atau tindakan yang kita lakukan merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi kelemahan rasa percaya diri kita.

9. Usahakan selalu berpenampilan rapi, menarik dan sopan. Gunakan kata-kata positif, bersahabat, ucapkan dengan suara dan artikulasi yang jelas.
10. Bergabunglah dengan organisasi yang sehaluan. Berperanlah secara aktif dalam organisasi itu dan kembangkan bakat untuk mengurangi rasa kurang percaya diri.

Banyak orang yang tidak berani atau tidak tertarik menjadi guru. Pada umumnya, kecuali jabatan guru di negeri ini masih dipandang tidak menjanjikan, ada alasan lain yang menyangkut masalah sikap dan cara pandang. Misalnya: takut ditertawakan, dipertainkan, dan hal lain yang tidak diinginkan. “Saya kan tidak percaya diri untuk berbicara di depan para siswa”. Jika ada orang yang mengatakan demikian, maka orang itu secara tidak sadar menyetujui ide itu, dan jadilah demikian.

Hooper (1995) pernah mengatakan, “Anda adalah apa yang Anda pikirkan”. Kita adalah apa yang kita pikirkan. Artinya, apa pun yang ada di pikiran kita dapat menjadi kenyataan, realitas. Jika kita berpikir tidak mampu, maka kita pun akan menjadi tidak mampu. Sebaliknya, jika kita berpikir kita bisa, maka kita pun bisa. *You are what you think!*

“Saya tidak layak menjadi guru!” Jika kita pikirkan lebih mendalam, pernyataan itu mengungkapkan, di samping tidak berani mengambil risiko untuk berubah demi kemajuan, orang yang mengatakan itu sesungguhnya tidak percaya diri. Ia merasa tidak percaya pada kemampuan diri sendiri. Mungkin perasaan rendah diri itu terjadi karena pengalaman-pengalaman kegagalan pada masa lalu. Bisa jadi karena kita mudah sekali melupakan pengalaman-pengalaman keberhasilan sekecil apa pun. Kita senantiasa dihantui pengalaman kegagalan yang menyakitkan sehingga perasaan-perasaan negatif itu melemahkan rasa percaya diri dan kompetensi kita untuk dapat menangkap peluang dan maju berkembang menjadi pribadi yang lebih sukses.

Mari kita coba melihat secara jernih pengalaman-pengalaman kita di masa lalu, kemudian kita menempatkan target-target di depan kita secara terfokus terus-menerus. Setiap langkah kecil yang mendekati target itu adalah suatu keberhasilan. Hal itu akan menguatkan diri kita dan membentuk rasa percaya diri bahwa kita bisa. Selanjutnya, rasa percaya diri itu akan membimbing kita kepada kesuksesan-kesuksesan lain yang lebih besar.

Kita mulai dari *langkah pertama!* Untuk membangun rasa percaya diri kita perlu **mengenal diri sendiri**. Kenali kelayakan, keunggulan dan sekaligus kelemahan kita. Dalam dunia sinetron, kita mengenal adanya peran-peran yang dimainkan oleh para artis. Ada peran baik, ada peran jahat. Kebanyakan artis sinetron atau film itu memainkan peran yang **bukan** dirinya. Mereka memainkan peran yang bukan dirinya sendiri. Mereka bersandiwara, alias menjadi orang lain. Bukan menjadi dirinya sendiri.

Dr. Maxwell Maltz pernah mengatakan, “Orang yang paling berduka dan tersiksa di dunia ini adalah mereka yang terus-menerus bersusah payah dan berikhtiar untuk meyakinkan diri sendiri maupun orang-orang lain, bahwa mereka adalah sesuatu yang berbeda dari apa yang menjadi hakikat dirinya. Mereka tidak akan pernah merasa lega, senang, puas atau perasaan lain semacam itu, sampai pada akhirnya mereka letih sendiri berpura-pura dan berdalih, lalu mulai berusaha untuk menjadi diri mereka sendiri.”

Seorang bintang film Hollywood yang sudah lama berkecimpung di dunia film, Hedy Lamarr, pada akhirnya mengakui, “Semakin banyak saya memerankan peran yang bukan diri saya sendiri, saya semakin tidak mengenal diri sendiri.” Dengan kata lain, karena tidak mengenal diri sendiri, dia menjadi asing dengan dirinya sendiri.

Sebagai latihan untuk mengenali diri sendiri, kita dapat membuat daftar hal-hal positif yang menyenangkan atau yang merupakan kekuatan-kekuatan pada diri kita, dan hal-hal negatif, yang tidak saya sukai, yang merupakan kelemahan-kelemahan kita. Hal positif misalnya: jujur, setia, rendah hati, sabar, penuh pengertian, dan sebagainya. Hal-hal negatif, misalnya: suka menunda pekerjaan, tidak sabaran, mudah tersinggung, malas, dan sebagainya.

Setelah kita mengenal diri, langkah *kedua* adalah **menerima diri**. Bersedia menerima diri sendiri secara apa adanya memang tidak mudah. Bahkan mungkin hal ini merupakan suatu perjuangan berat bagi orang-orang tertentu. Untuk membantu menerima diri sendiri, mari kita renungkan kata-kata bijak Reinhold Niebuhr yang dipakai sebagai doa oleh Bunda Teresa, “Allah telah menganugerahiku ketenangan untuk mengikhlaskan hal-hal yang memang tidak dapat kuubah, keberanian untuk mengubah hal-hal yang bisa kuubah, serta kebijaksanaan untuk membedakan hal-hal yang bisa dan yang tidak bisa diubah”.

Menerima diri kita sendiri artinya menerima kekurangan-kekurangan dan sekaligus juga kelebihan-kelebihan kita. Jika kita menerima diri kita tidak mengurangi hajat untuk berubah dan berkembang. Justru sebaliknya, kita memulai langkah awal untuk berubah dan berkembang menjadi lebih baik. Kita bisa memutuskan untuk melakukan sesuatu dengan cara berbeda, setelah kita menerima kenyataan mengenai siapa diri kita, di mana kita berada, dan kita mampu berubah. Intinya, menerima diri sendiri bukan menjadi dapat diterima atau layak, tetapi mengakui kelayakan yang sudah ada dan melekat menyatu dengan diri kita masing-masing. Kita dilahirkan dengan sempurna, dengan anugerah-anugerah istimewa sebagai manusia, punya pikiran, perasaan, cita-cita, dan juga tubuh yang berfungsi secara lengkap dan memadai. Marilah kita bersyukur dengan apa yang ada pada diri kita. Selanjutnya, ucapan syukur itu kita teruskan dengan mengembangkan diri dan potensi kita secara optimal.

Langkah *ketiga* setelah kita dapat menerima diri kita adalah **menghargai diri**. Jika kita memiliki perasaan-perasaan untuk menerima diri sebagaimana adanya, termasuk kekurangan dan kelebihan kita, maka pada gilirannya kita akan dapat menghargai diri kita. Hal itu memungkinkan kita menerima lebih banyak tanggung jawab dalam kehidupan ini.

Bayangkan awal kehidupan kita! Kita terlahir dari ratusan juta sel sperma ayah kita, yang berjuang untuk menemui sel telur yang ada pada rahim ibu. Di antara ratusan juta itu, hanya satu yang mampu mencapai garis *finish* bersatu dengan sel telur. Dan sel yang satu itu adalah Anda, adalah saya! Artinya kita telah tampil sebagai sang pemenang di antara sekian ratus juta sel yang tidak lain juga merupakan “saudara-saudara” kita. Jadi, kita adalah sang pemenang. Sang juara. Pengalaman lain sewaktu kecil, banyak hal positif yang kita lakukan. Berhasil membuat mainan, menyelesaikan pekerjaan, naik kelas, menjadi juara ini itu baik di sekolah maupun di masyarakat, bahkan prestasi-prestasi yang telah kita capai sampai sekarang ini, semua itu membuktikan bahwa kita mampu, kita bisa. Nah, mengapa prestasi dan kemampuan itu tidak kita hargai?

Hargai prestasi dan daya kreatif kita! Bahwa kita pernah menjadi juara, bahwa kita pernah memiliki pengalaman-pengalaman keberhasilan dari yang kecil sampai yang besar, apa pun bentuknya. Semuanya itu

merupakan bukti-bukti yang meneguhkan bahwa kita layak dihargai. Hargai juga tubuh kita, yang dalam kondisinya sekarang ini, apakah kita gemuk atau kurus, langsing atau padat berisi, semua itu merupakan anugerah Tuhan yang punya maksud tertentu, sebagaimana kita hadir di dunia ini memiliki maksud dan tugas tertentu. Tuhan itu baik, dan Tuhan tidak pernah menciptakan sesuatu yang jelek! Hargai juga rohani kita, karena kita bukan hanya sebuah pikiran atau tubuh, tetapi kita juga makhluk rohaniah, makhluk spiritual.

Dengan demikian, kita mampu menghayati diri sendiri dalam hubungannya dengan segala sesuatu yang berada di luar diri kita. Bahkan segala sesuatu yang tidak kasat mata. Hargai juga pikiran-pikiran positif kita! Lawanlah pemikiran-pemikiran negatif dengan pemikiran-pemikiran positif. Segala sesuatu senantiasa memiliki sisi-sisi positif di balik sisi negatif yang mungkin ada. Singkirkan berbagai macam pemikiran negatif yang menggerogoti kesuksesan yang sedang kita jalani. Bangunlah etika watak yang bersumber pada nilai-nilai kejujuran, kesetiaan, kerendahan hati, kesederhanaan, ketulusan, kesabaran, keadilan, ketabahan, kedermawanan dan cinta kasih.

Langkah *keempat* adalah **percaya diri**. Setelah kita **mengenal diri** kita dengan memiliki pemahaman yang benar tentang kekurangan dan kelebihan diri sendiri, kita dapat **menerima diri** sebagaimana adanya. Kemudian dari penerimaan diri itu kita dapat **menghargai diri** dengan menempatkan pengalaman-pengalaman sukses dan prestasi sebagai dasar bagi perjalanan sukses kita berikutnya. Dengan demikian, kita telah menjadi orang yang berani, mandiri dan memiliki keyakinan diri yang penuh. Jika demikian, maka kita telah memiliki rasa **percaya diri**.

Ingat, kita memiliki kemampuan dan potensi-potensi yang luar biasa untuk berkembang secara optimal. Artinya kita memiliki kemampuan dan potensi untuk menjadi apa saja, sesuai dengan yang kita inginkan. Kita pasti bisa! Bangkitkan semangat “pasti bisa” itu dalam diri kita, yang senantiasa akan memupuk dan mempertahankan rasa percaya diri kita. Pada tahap berikutnya, *kelima*, setelah kita memiliki rasa percaya diri, kita mampu **memimpin** atau **mengarahkan diri**.

Kalau digambarkan, proses percaya diri itu seperti berikut ini.

Kenal Diri → Terima Diri → Hargai Diri → Percaya Diri → Pimpin Diri.

Kalau kita sudah memiliki keyakinan penuh untuk dapat memimpin diri, artinya kita tidak akan terpengaruh lagi pada orang lain. Kita bebas mau mengatur dan mengarahkan diri kita sesuai dengan yang kita inginkan. Kita juga dapat membuat skenario kehidupan dan kesuksesan kita pada masa mendatang. Ada baiknya kita membuat bayangan/gambaran kesuksesan itu dan berjuang dengan segala daya untuk mewujudkan kesuksesan yang sebenarnya. Belajar dari kekecewaan-kekecewaan dan kegagalan-kegagalan kita. Bukan kegagalan, tetapi umpan balik. Kegagalan adalah pintu awal menuju keberhasilan. Kegagalan bukan kartu mati, bukan batu sandungan, tetapi adalah batu loncatan untuk mendapatkan keberhasilan berikutnya. Tidak ada keberhasilan tanpa kegagalan. Oleh karena itu, senantiasa berfokus pada keberhasilan-keberhasilan yang pernah kita raih, merupakan langkah bijak yang senantiasa perlu dan terus-menerus kita perjuangkan.

Karena kesuksesan bukan merupakan suatu tujuan, tetapi suatu perjalanan, maka sangat bijak apabila kita membuat kesuksesan yang terdahulu merupakan batu loncatan, untuk membangun kesuksesan berikutnya, sehingga kita berada pada perjalanan dari satu kesuksesan kepada kesuksesan berikutnya. Waspadalah terhadap mulut-mulut usil dan isu-isu negatif, baik dari pikiran kita sendiri maupun dari orang-orang sekitar kita. Sering orang lain berusaha melemahkan rasa percaya diri kita dengan mengejek, menghina atau melecehkan usaha kita. Terima hal itu sebagai suatu cambuk dan anggap bahwa kritik yang paling sadis itu merupakan penghargaan yang terselubung. Selanjutnya, dengarkan suara hati nurani, sebab mata dapat menipu, tapi mata hati kita tidak pernah salah. Telinga kita bisa mendengarkan hal aneh-aneh yang negatif, tetapi telinga hati kita senantiasa membisikkan sesuatu yang baik dan bernilai. Tentu saja di atas semua itu, perlu dilembari dengan ketekunan dan keikhlasan doa.

Nah, ada baiknya kita renungkan nasihat *California Task Force* ini: "Dengarkanlah hati nurani, bukalah mata terhadap kebenaran sejati, dan jadilah diri sendiri; semuanya ini merupakan kunci-kunci penting yang akan mengukuhkan keberadaan kita di dunia ini".

C. Komunikasi Efektif

Sekalipun Anda memiliki produk unggulan, konsep pendidikan dan layanan prima serta gagasan-gagasan kreatif, tetapi tidak Anda komunikasikan kepada orang lain, tidak ada gunanya. Sehebat apa pun ilmu dan jurus-jurus bisnis Anda, namun jika tidak Anda bagikan, tidak Anda komunikasikan, tidak Anda amalkan, tidak ada manfaatnya! Jadi, ilmu itu harus diamankan. Produk unggulan kita harus kita tawarkan pada orang lain. Artinya, kita perlu berkomunikasi. Supaya komunikasi kita itu efektif dan mengena yang selanjutnya memberikan dampak keuntungan bagi kita, maka kita perlu tahu bagaimana kiat-kiat berkomunikasi dengan baik dan benar.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa, komunikasi itu adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi/audiens) melalui berbagai cara. Tujuan komunikasi itu untuk **memberitahukan**, **memengaruhi** dan **meyakinkan**. Komunikasi dikatakan efektif bila orang berhasil menyampaikan pesan, serta dimengerti oleh penerima, dan secara nyata dapat dilaksanakan, sehingga tercipta interaksi dua arah.

Dalam berkomunikasi, diperlukan kemauan dan kemampuan seseorang dalam melihat dunia dari sudut pandang orang lain, sebab, arti bukan terletak pada kata-kata, melainkan terletak pada manusia, dan bahwa manusia itu berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, dalam berkomunikasi kita perlu memahami prinsip-prinsipnya yaitu:

1. Jelas, singkat dan dapat dimengerti.
2. Dua arah, aksi dan reaksi.
3. Pemilihan media yang efektif.
4. Bila perlu dilakukan berulang-ulang.
5. Umpan balik sangat penting.

Komunikasi yang dilakukan dalam pendidikan sebaiknya komunikasi mengena. Menurut Neno (2016), komunikasi mengena karena apa yang disampaikan oleh pengirim, dipahami dengan baik oleh penerima dan tanggapan balik yang diberikan oleh penerima memiliki kecocokan dengan maksud utama pengirim. Maka, prinsip yang paling penting dalam komunikasi mengena adalah apa yang didengar, bukan apa yang disampaikan. Sebenarnya yang paling utama

dari pengirim adalah pernyataan, dan dari penerima adalah persepsi tentang pernyataan. Jika pernyataan telah disampaikan, tetapi persepsi penerima pincang, maka akibatnya umpan balik tidak seperti yang diharapkan. Hal ini berarti komunikasi tidak mengena.

Media yang paling tepat untuk membangun komunikasi mengena antarkedua belah pihak atau lebih adalah bahasa. Wujud dari bahasa adalah pernyataan. Pernyataan haruslah merupakan susunan dari kata-kata yang singkat, padat arti dan jelas maksudnya. Pernyataan itu sebaiknya tidak bertele-tele. Karena pernyataan adalah ukuran untuk mencermati kedalaman cara berpikir seseorang, maka ide sebagai penggerak mesti diatur secara kronologis dan sistematis.

Jika ungkapan yang disampaikan secara bertahap dengan inti ungkapan jelas dalam setiap tahap, maka besar kemungkinan memudahkan si penerima untuk cepat menangkap inti pesan dan tepat memberikan umpan balik. Tanpa komunikasi mengena, besar kemungkinan pesan yang disampaikan akan terhambat. Memang, hidup ini tidak hanya dari omongan (komunikasi) saja, tetapi juga dari karya atau kerja nyata.

Syarat utama untuk membangun komunikasi mengena adalah *mendengarkan*. Ada perbedaan antara mendengar dan mendengarkan. Mendengar dapat berarti sambil lalu. Mendengarkan mengandung arti serius dalam menyimak. Mendengarkan atau menyimak juga melibatkan diri seluruhnya. Diri yang mendengar, terlebur bersama dengan apa yang didengarkan. Diri terlebur, berarti pikiran, perasaan dan kehendak terlibat dalam aktivitas mendengarkan.

Pernyataan yang disampaikan sebaiknya terinci dan formulasi pernyataan terstruktur, serta intinya jelas. *Keterbukaan* merupakan jaminan dasar dari sikap mendengarkan. Sikap terbuka yang tulus untuk mendengarkan merupakan jembatan pengantar untuk memasuki inti pesan dengan cepat dan tepat. *Kepekaan*. Peka berarti rasa tanggap. Perasaan tanggap mengandaikan sikap terbuka dan sikap mendengarkan yang tinggi. Cepat dan tepatnya tanggap balik yang dilakukan, merupakan wujud dari kepekaan dengan jaminan sikap terbuka dan sikap tulus dalam mendengarkan.

Pesan disampaikan melalui pernyataan terinci. Instruksi yang terlalu umum, membuat si penerima bisa bingung dan bahkan salah

menerjemahkan maksud. Tekanannya pada perbuatan dan bagaimana caranya, bukan pada orangnya. *Argumentum ad res* bukan *argumentum ad hominem*.

Pesan yang disampaikan berkaitan dengan pesan apa, kegiatan apa. Bukan pada orangnya. Misalnya, “Deni, kamu terpilih sebagai juara I Lomba menulis Opini, karena itu nanti Deni harus siap untuk pergi ke Jakarta guna mengikuti pelatihan jurnalistik”. Pesan seperti ini akan mudah ditangkap maksudnya daripada, “... sahabat engkau hebat, engkau nanti ke Jakarta. Pulang jangan lupa hadiah!”

Umpan balik memberi peluang untuk berdialog bukan membungkam. Kalau pesan yang diberikan membuat penerima memahami, maka dialog dapat terjadi. Demikian juga, kalau umpan balik yang diberikan membuat penerima pesan mengerti, maka dialog dapat berlangsung. Tetapi kalau pesan atau umpan balik tidak dimengerti, atau bahkan langsung saja menghakimi si penerima atau si pengirim maka besar kemungkinan yang terjadi adalah “bungkam”, atau tidak ada komunikasi.

Umpan balik sebaiknya disampaikan secara tepat. Tepat berarti sesuai dengan maksud utama pengirim. Supaya tepat, maka dengarkanlah baik-baik apa yang disampaikan; berupa apa dan bagaimana, bukan mengapa.

Pesan bisa berupa instruksi. Misalnya, “Saudara nanti menjadi guru di SMK Bitauani.” Atau, “Saudara nanti berpidato di Perpustakaan Daerah dengan cara membawakannya tanpa teks”.

Rintangan-rintangan dalam membangun komunikasi mengenai:

- a. Kepentingan diri-sendiri. Komunikasi yang dilakukan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri akan membuat si pembicara seluruhnya menguasai pembicaraan dan juga berimbas pada si penerima untuk mudah membungkam.
- b. Stereotip. Citra tertentu mengenai pribadi seseorang menurut golongannya. Misalnya, berbicara dengan seorang polisi, besar kemungkinan, kebebasan mengungkapkan itu terhambat.
- c. Asumsi buruk. Tinus pernah melihat Tina menumpang kendaraan motor melintasi jalan umum pada malam hari. Tinus langsung saja mengambil kesimpulan lelaki itu, berarti pacarnya dan berjalan malam hari itu ada maksudnya. Setiap kali Tina ingin mengajak Tinus berdiskusi, Tinus selalu menjawab, “Jangan, nanti pacarmu

marah”. Setiap kali Tina mengajak Tinus untuk *jogging* sore hari, Tinus selalu menjawab, “Jangan, nanti kita pulang malam”. Padahal, lelaki yang bersama dengan Tina malam itu adalah saudara lelaki Tina. Malam itu mereka terlambat pulang karena masih memperbaiki motor yang menyita waktu cukup lama.

- d. Lingkungan fisik. Setiap kali Ignas mengajak Reni untuk menjadi MC, Reni selalu menolak. Mengapa? Ternyata alasan Reni adalah, bapaknya marah kalau dia berbicara di depan umum.
- e. Pikiran melayang. Rinto sudah berusaha berbicara dengan Rina, tetapi Rina selalu tidak memberi respons. Jika merespons pun selalu salah kaprah. Ternyata karena pikiran Rina sedang melayang atau tidak konsentrasi.
- f. Bela diri. Setiap kali Tono memberikan masukan kepada Toni tentang perilakunya yang suka mempermalukan sesama lain di depan banyak orang, Toni selalu menjawab, “Inilah karakter saya yang tidak bisa diubah lagi”.
- g. Hubungan yang retak/tak serasi. Berhadapan dengan rintangan, ada dua sikap bijaksana, yakni: (1) Menghindari rintangan. Rintangan tetap ada tetapi mencari jalan keluar lain yang tepat, atau (2) Menghilangkan rintangan.

Oleh karena itu, gunakanlah komunikasi mengena sebagai media untuk mendidik dan membangun relasi sosial. Rincikan pembicaraanmu dan terbukalah dalam mendengar. Komunikasi yang lebih mengena, akan menciptakan relasi yang lebih akrab.

Ada beberapa sikap orang dalam berkomunikasi:

- 1) **Agresif.** Orang yang memiliki sikap agresif, memandang kepentingan sendiri lebih dominan daripada kepentingan orang lain. Menghadapi orang semacam ini memang diperlukan penghargaan lebih. Artinya, kita perlu memberikan penghargaan lebih banyak atau lebih sering. Caranya? Dengarkan baik-baik, tidak perlu kita membantah. Bila dalam keadaan emosi, katakan bahwa Anda akan diskusikan dengan atasan dan kembalilah pada saat yang lebih baik. Ajak orang yang lebih senior untuk meningkatkan relasi Anda. Jelaskan situasi yang Anda hadapi dan minta orang tersebut untuk membantu, dengan mengatakan bantuannya sangat Anda hargai. Jangan lupa pula untuk menjelaskan keuntungan yang akan

didapatkannya. Kemudian jangan lupa ucapkan terima kasih atas waktu dan kerjasamanya.

- 2) **Asertif.** Orang yang memiliki sikap asertif, memandang kepentingan sendiri dan orang lain sama-sama penting. Jika kita menghadapi orang yang bersikap asertif kita perlu bersikap terbuka. Kita perlu bersikap sama-sama dewasa, dengan menanyakan apa yang kiranya dapat kita lakukan untuknya. Kita perlu menghargai kepentingannya, dan mendengarkan apa yang dikemukakan. Perlu juga kita jelaskan situasi kita, sambil minta maaf jika belum dapat memenuhi semua permintaannya. Kita juga perlu meminta kerja samanya dan mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuannya.
- 3) **Submisif atau Mengalah.** Orang yang bersikap submisif memandang kepentingan orang lain, lebih dominan dari kepentingan sendiri. Jika kita menghadapi orang macam ini, apalagi orang itu adalah pelanggan kita, meskipun pelanggan sudah setuju dengan kita, jangan kecewakan dia dengan hal-hal yang tidak benar. Jangan pula memanfaatkan situasinya untuk kepentingan kita sehingga merugikan pelanggan.

Ada kalanya kita menghadapi orang-orang yang memiliki sikap **defensif**, tertutup, yang sering menggunakan kata-kata klise “begitulah kira-kira”...“terserahlah...”, dan lain-lain. Ada juga orang yang bersikap **absolut** yang sering memaksakan kehendaknya dengan kata-kata klise: “Pokoknya harus”. Kemudian, kita mungkin juga pernah menghadapi orang-orang yang bersikap **konfrontatif**, yang mengarah pada “menangkal”, duel argumentasi. Kata-kata klisenya: “menurut saya”...“betul nggak?” Dan masih ada juga orang yang berbaik hati dengan sikap **sinergis**, “mencari penyesuaian”. Kata-kata klise yang sering digunakan adalah, “Bagaimana sebaiknya...” - “kalau begini bagaimana?” Terhadap orang-orang semacam itu kita perlu menanggapi secara bijaksana sehingga komunikasi yang kita lakukan tetap lancar. Prinsip yang kita gunakan adalah: Pahami dulu orang lain, barulah orang lain akan memahami kita.

Di samping sikap dalam berkomunikasi, kita juga mengenal istilah **status ego** dalam berkomunikasi. Ada kalanya kita menjumpai orang yang memiliki status ego sebagai ORANG TUA, yang cenderung ingin

didengarkan, menasihati, dan juga mengalah. Ada yang memiliki status ego DEWASA yang cenderung rasional, mengajak diskusi dan memilih yang benar-benar menguntungkan. Ada juga status ego ANAK-ANAK yang cenderung emosional dan menuntut, namun juga mudah dibujuk. Supaya komunikasi kita lancar, kita perlu menyesuaikan keadaan ego kita dengan lawan bicara.

Dalam organisasi ketika kita berkomunikasi dengan sesama anggota organisasi, kita mengenal adanya komunikasi *vertikal*, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan; dan komunikasi *horizontal*, yaitu komunikasi antara sesama anggota sederajat. Komunikasi internal yang kita lakukan dalam organisasi itu sebaiknya kita lakukan dengan menganggap semua pihak adalah pelanggan, bukan sekadar rekan, atasan atau bawahan.

Jika terjadi komunikasi dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya, biasanya komunikasi itu bertujuan: menjual ide, memotivasi atau mendorong, memberitahukan atau mengkonfirmasi, memberikan penghargaan, berterima kasih, berkonsultasi, dan mengajukan permohonan. Jika komunikasi horizontal terjadi, biasanya bertujuan memberitahukan/mengkonfirmasi, bekerja sama, meminta bantuan dan sosialisasi antar anggota.

Adapun jika terjadi komunikasi eksternal biasanya bertujuan: menjual ide, negosiasi, membina hubungan, dan mengakrabkan.

Supaya komunikasi kita efektif, ada beberapa pedoman yang perlu kita pahami dan lakukan yaitu:

- a) *Tangibility*, artinya komunikasi yang kita lakukan itu dapat dirasakan, dilihat secara kasat mata.
- b) *Emphaty*, artinya bersikap memahami, bahkan tidak hanya memahami, tetapi juga kita dapat merasakan seperti yang dirasakan orang lain.
- c) *Responsiveness*, bersikap tanggap, memberikan reaksi yang tepat dan mengena sasaran.
- d) *Reliability*, dapat dipercaya, jujur, terbuka.
- e) *Assurance*, memberikan kepastian, bahkan ada jaminan.

Supaya komunikasi kita lancar dan berkualitas, maka kita perlu memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, kita perlu bersikap asertif, yaitu mengerti sebelum dimengerti, mendengar sebelum

berbicara, memberi sebelum menerima, memiliki data akurat, memiliki kemampuan menganalisis dan memiliki kemampuan persuasif.

Seringkali terjadi adanya kesenjangan komunikasi atau *communication gap*. Hal itu terjadi bila:

- (1) Penerima dan pengirim punya persepsi beda.
- (2) Penerima cenderung berharap apa yang sebenarnya ia harapkan.
- (3) Penerima sering membuat batasan sendiri.
- (4) Penerima cenderung menilai sumber berita.
- (5) Tidak menghiraukan kunci-kunci nonverbal.
- (6) Penerima sedang emosional/tidak tenang.
- (7) Gaya bahasa yang berbeda.
- (8) Munculnya kesimpulan dini, dan sebagainya.

Sebagai komunikator yang baik, kita berusaha meminimalisasi kesenjangan itu sehingga kita tetap dapat berkomunikasi secara efektif, saling menguntungkan dan mengarah kepada kualitas unggul.

Nah, kita sudah memahami berbagai hal tentang komunikasi. Biasanya kalau kita bertemu seseorang sering kita menyapa, “Halo, apa kabar?” Dan jawab yang sering kita dengar adalah “Baik!”

Nah, apakah kabar baik itu sudah Anda kabarkan kepada orang lain?

Komunikasi Guru dan Siswa. Proses belajar mengajar senantiasa merupakan proses kegiatan interaksi antara dua unsur manusiawi, di mana siswa sebagai pihak yang belajar dan guru sebagai pihak yang mengajar. Proses itu sendiri merupakan mata rantai yang menghubungkan antara guru dan siswa sehingga terbina komunikasi yang memiliki tujuan pembelajaran. Karena mengajar dilakukan dengan maksud membantu siswa untuk belajar, maka pendidik perlu memerhatikan kualitas mengajar. Hughes dalam Yati (2018), menyatakan bahwa kualitas mengajar yang baik terletak pada kualitas respons yang diberikan guru kepada siswa dalam interaksi belajar mengajar.

Guru perlu menyadari bahwa komunikasi begitu penting dalam pendidikan, khususnya dalam pendidikan anak usia dini, karena pada usia 0-6 tahun, merupakan usia yang sangat menentukan dalam pembentukan karakter dan kepribadian seorang anak. Pada usia ini,

pengembangan intelegensi permanen dirinya/memiliki intelegensia yang tinggi, dan pada masa usia dini anak mampu menyerap informasi yang sangat tinggi.

Hasil penelitian pakar, kapasitas kecerdasan otak manusia terbentuk: 50% semenjak lahir sampai usia 4 tahun; dan 80% sampai usia 8 tahun. Artinya, kapasitas kecerdasan manusia bertambah 30% antara usia 4 - 8 tahun, dan hanya 20% setelah usia 8 tahun. Selanjutnya, diketahui bahwa 70% kehidupan manusia adalah untuk berkomunikasi (dari bangun tidur sampai tidur lagi, + 18 jam).

Sukses dan gagal di dalam kehidupan manusia, sering ditentukan oleh kepiawaiannya dalam berkomunikasi. Komunikasi berhasil dengan baik ditentukan oleh 7% kata-kata, 38% nada atau suara, dan 55% oleh bahasa tubuh atau nonverbal.

Sebagai seseorang yang memiliki posisi strategis dalam kegiatan pembelajaran, guru harus memiliki beberapa kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang berhubungan langsung dengan keterampilan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan keterampilan guru dalam menciptakan iklim komunikatif diharapkan siswa dapat berpartisipasi aktif untuk mengeluarkan pendapatnya, mengembangkan imajinasinya dan daya kreativitasnya. Tentu komunikasi guru dan siswa yang dimaksud adalah dalam kegiatan pembelajaran tatap muka, baik secara verbal maupun nonverbal, baik secara individual maupun kelompok dan dibantu dengan media atau sumber belajar.

Di dalam komunikasi pembelajaran, tatap muka seorang guru mempunyai peran yang sangat penting di dalam kelas yaitu peran mengoptimalkan kegiatan belajar. Ada tiga kemampuan esensial yang harus dimiliki guru agar peran tersebut terealisasi, yaitu kemampuan merencanakan kegiatan, kemampuan melaksanakan kegiatan dan kemampuan mengadakan komunikasi. Ketiga kemampuan ini disebut *generic essential*. Ketiga kemampuan ini sama pentingnya, karena setiap guru tidak hanya mampu merencanakan sesuai rancangan, tetapi harus terampil melaksanakan kegiatan belajar dan terampil menciptakan iklim yang komunikatif dalam kegiatan pembelajaran.

Iklm komunikatif yang baik dalam hubungan interpersonal antara guru dengan guru, guru dengan siswa, dan siswa dengan siswa merupakan kondisi yang memungkinkan berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif, karena setiap personal diberi kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan di dalam kelas sesuai dengan kemampuan masing-masing. Harapannya, akan timbul situasi sosial dan emosional yang menyenangkan pada tiap personal, baik guru maupun siswa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam menciptakan iklim komunikatif, guru hendaknya memperlakukan siswa sebagai individu yang berbeda-beda, yang memerlukan pelayanan yang berbeda pula, karena siswa mempunyai karakteristik yang unik, memiliki kemampuan yang berbeda, minat yang berbeda, memerlukan kebebasan memilih yang sesuai dengan dirinya dan merupakan pribadi yang aktif. Untuk itulah kemampuan berkomunikasi guru dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan.

Kemampuan itu menurut Raka Joni mencakup: a) kemampuan guru mengembangkan sikap positif siswa dalam kegiatan pembelajaran; b) kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran; c) kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran; d) kemampuan guru untuk mengelola interaksi siswa dalam kegiatan pembelajaran.

Adapun usaha guru dalam membantu mengembangkan sikap positif pada siswa, misalnya dengan menekankan kelebihan-kelebihan siswa bukan kelemahannya, menghindari kecenderungan untuk membandingkan siswa dengan siswa lain dan pemberian insentif (penghargaan) yang tepat atas keberhasilan yang diraih siswa.

Kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran bisa dengan menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa dan orang lain, sikap responsif, simpatik, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar (Imran, 1995, dalam Rianto, 2018). Dengan terjalannya keterbukaan, masing-masing pihak merasa bebas bertindak, saling menjaga kejujuran dan saling berguna bagi pihak lain sehingga merasakan adanya wahana tempat bertemunya kebutuhan mereka untuk dipenuhi secara bersama-sama.

Kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh berkaitan dengan penyampaian materi di kelas yang menampilkan kesan tentang penguasaan materi yang menyenangkan. Karena sesuatu yang energik, antusias, dan bersemangat memiliki relevansi dengan hasil belajar. Perilaku guru yang seperti itu dalam proses belajar mengajar akan menjadi dinamis, mempertinggi komunikasi antar guru dengan siswa, menarik perhatian siswa dan menolong penerimaan materi pelajaran.

Kemampuan guru untuk mengelola interaksi siswa dalam kegiatan pembelajaran berhubungan dengan komunikasi antara siswa, usaha guru dalam menangani kesulitan siswa dan siswa yang mengganggu, serta mempertahankan tingkah laku siswa yang baik. Agar semua siswa dapat berpartisipasi dan berinteraksi secara optimal, guru mengelola interaksi tidak hanya searah saja, yaitu dari guru ke siswa atau dua arah dari guru ke siswa dan sebaliknya, melainkan diupayakan adanya interaksi multiarah yaitu dari guru ke siswa, dari siswa ke guru dan dari siswa ke siswa.

D. Membina Hubungan Antar-Manusia (*Human Relations*)

Membina hubungan antarmanusia merupakan suatu keharusan bagi setiap manusia agar memiliki banyak teman dan banyak sahabat. Pernahkah Anda mendengar atau membaca ada seseorang yang memiliki motto dalam kehidupannya: “Seribu teman terlalu sedikit, dan seorang musuh terlalu banyak?” Mungkin orang itu adalah sahabat, teman, saudara, orang lain atau bahkan orang yang tidak Anda kenal. Baiklah, mari kita renungkan! Memang sangat menyenangkan kalau kita memiliki banyak sahabat. Juga sangat menyenangkan kalau kita tidak memiliki musuh. Rasanya dunia ini aman, tenteram dan bahagia!

Bagaimana kita dapat memperoleh banyak teman dan tidak memiliki musuh? Lebih sederhananya, bagaimana kita bertindak agar disenangi oleh orang lain? Kunci keberhasilan membina relasi dengan orang lain ternyata telah dipelajari dan dilakukan oleh banyak orang yang telah sukses membangun bisnis maupun kehidupannya. Banyak catatan dan laporan mengenai orang-orang sukses yang ternyata juga menerapkan prinsip-prinsip membina relasi dengan orang lain. Mereka disukai oleh orang lain, sebaliknya mereka juga menyukai orang lain.

Schwartz (1999), melaporkan dalam bukunya yang terkenal, *“Berpikir dan Berjiwa Besar”*, bahwa senator paling berpengaruh sejak Perang Dunia II, yang kemudian menjadi Presiden Amerika Serikat 1963-1969, Lyndon B. Johnson memiliki daftar prinsip-prinsip dan aturan untuk berelasi dengan orang lain. Daftar aturan itu tidak hanya disimpan dan dilupakan, tetapi jelas-jelas setiap hari dibaca dan dilakukan dalam kehidupannya. Kesepuluh daftar aturan itu jika diteliti ternyata sudah dimanfaatkan oleh Dale Carnegie, dalam pelatihan-pelatihannya sejak 1912.

Kemudian ditulisnya dalam buku yang menjadi *best seller*, *“Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi Orang Lain”*. Banyak orang mengakui prinsip-prinsip dasar membangun relasi antarmanusia itu telah menjadi mukjizat karena mampu mengubah kehidupan mereka menjadi sukses.

Bagaimanakah prinsip-prinsip kehidupan yang membuat hidup kita sukses baik sebagai wirausahawan maupun sebagai manusia pada umumnya? Ada 9 prinsip membangun relasi antarmanusia, 12 prinsip membangun kerja sama yang tulus dan antusias, dan 9 prinsip kepemimpinan, yang hingga kini masih tetap menjadi salah satu bagian materi utama pelatihan-pelatihan Carnegian. Justru materi utama itulah yang menjadi kekuatan bagi hampir keseluruhan materi pelatihan yang dikemas oleh penerus cita-cita Dale Carnegie.

Adapun kesembilan prinsip membangun relasi antarmanusia itu adalah sebagai berikut.

1. Hindari kebiasaan menyalahkan, mengomeli, dan mengkritik orang lain (Salahkan Omeli Kritik=SOK).

Banyak orang melihat kesalahan seseorang sebagai suatu aib yang mengganggu ketenangan hidupnya. Reaksi orang pada umumnya jika melihat seseorang melakukan kesalahan, akan menyalahkan, mengomeli dan mengkritik, sehingga orang yang melakukan kesalahan itu merasa tersinggung bahkan sakit hati. Kalau demikian hubungan dengan orang itu menjadi retak, berlangsung tidak baik, bahkan jika kondisinya sudah memburuk, hubungan pun putus.

Dampak selanjutnya, jika kita melakukan hal itu, maka orang tidak senang bergaul dengan kita. Akibatnya, tali silaturahmi putus dan putus pulalah rezeki. Memang, melakukan kesalahan itu tidak menyenangkan. Namun siapa yang mau disalahkan, diomeli bahkan

dikritik? Setiap orang tentu tidak suka. Kita sendiri pun tidak suka jika ada orang yang menyalahkan mengomeli dan mengkritik kita, walaupun jelas-jelas kita melakukan kesalahan. Nah, jika kita sendiri tidak senang disalahkan, diomeli dan dikritik, maka tentu saja orang lain juga tidak suka diperlakukan seperti itu. Maka, sebaiknya tidak kita lakukan!

“*Lha*, kalau orang lain berbuat salah apakah kita tidak perlu mengingatkannya sehingga kesalahan dapat diperbaiki?” Benar! Namun ada caranya! Tidak secara langsung melakukan teguran dengan menyalahkan, mengomeli atau mengkritik, tetapi akan lebih bijak jika kita panggil dan dalam pertemuan empat mata, kita katakan dengan cara yang tidak menyinggung perasaannya. Misalnya saja, jika kita sudah berada dalam suatu ruangan yang tidak diketahui orang lain, kita katakan dengan nada bersahabat, “Den, tulisanmu akan lebih indah, kalau jelas dan rapi!” “Har, konter itu akan lebih menyenangkan jika bersih, teratur dan rapi, tidak berantakan dan kotor!” Atau, “Neng, tas itu akan lebih baik jika digantung di dinding daripada diletakkan begitu saja di lantai!” Jika terpaksa mengkritik, kritiklah perilaku atau perbuatannya, bukan orangnya. Misalnya, “Saya tidak suka dengan sikapmu yang tidak menghargai waktu!”

2. **Hargailah orang lain secara jujur dan tulus**

Siapa yang tidak suka dihargai atau dipuji? Apalagi kalau pujian dan penghargaan itu dilakukan secara tulus! Tentu kita semua merasa senang. Kalau kita sendiri merasa senang dihargai, maka orang lain pun juga akan senang dihargai. Nah, bagaimana kita dapat menghargai orang lain secara jujur dan tulus, tidak terkesan *asbun* (asal bunyi) dan basa-basi saja? Ada kuncinya! Selalu berikan alasan dan impresi/kesan jika Anda memberikan penghargaan pada orang lain. Misalnya, “Saya sangat menghargai Anda, karena Anda selalu mengirim barang pesanan kami tepat waktu. Saya yakin, jika hal itu Anda lakukan, perusahaan Anda pasti cepat maju dan berkembang!” Atau misalnya, “Saya suka penampilan Anda yang selalu segar, rapi dan antusias!”

Hal-hal yang dapat membantu kita memberikan penghargaan kepada orang lain adalah hal-hal atau barang-barang yang dimiliki, penampilan, sikap, dan kejadian-kejadian yang mengesankan.

Lewat hal-hal yang disebutkan itu, kita dapat menghargai orang tersebut. Misalnya saja, “Laptop Anda bagus ya!” Atau “Humor Anda menyegarkan dan tidak *katrol!*”

3. Doronglah keinginan orang lain untuk maju dan berhasil

Pada suatu hari Anda didatangi oleh seseorang untuk meminta pertimbangan Anda karena hatinya sedang kalut, kacau dan penuh keraguan. Atau barangkali Anda pernah melihat rekan kerja Anda merasa tidak berdaya, tidak berani dan hampir putus asa menghadapi kesulitan. Anda dapat membangkitkan semangatnya dan mendorong dia untuk berani melakukan terobosan, mengalahkan dirinya. Anda dapat mengatakan, “Ayo, kamu bisa! Kamu mampu kok!” Atau, “Apa pun yang terjadi, aku tetap mendukungmu!” Kata-kata itu sungguh akan sangat berpengaruh untuk membangkitkan semangatnya, sehingga dia berani melangkah maju dan berkembang.

Santi memiliki ketakutan yang luar biasa jika harus melompati selokan sekecil apa pun. Ia punya *trauma*, karena pernah jatuh terperosok ke dalam selokan di dekat rumahnya, yang mengakibatkan perasaan itu selalu menghantuinya. Suatu hari kelas mereka diajak berolahraga di lapangan yang di pinggir lapangan itu ada selokan kecil. Guru meminta setiap anak melompati selokan itu satu per satu dengan dibimbing dan dibantu oleh teman-teman mereka. Santi mendapat giliran terakhir. Karena ketakutannya, dia mulai gemetar dan tak terasa air matanya menetes. Teman-temannya mengatakan, “Ayolah Santi, kamu pasti bisa, kami akan menjagamu”. Santi masih bergeming (diam saja). Nita lalu mendampingi Santi, sambil menyuruh Sandra berada di seberang untuk memegang Santi. Nita berbisik kepada Santi, “Apa pun yang terjadi, kami tetap sahabatmu, Santi! Ayo, kamu pasti bisa!” Nita memegang tubuh Santi dan Sandra di seberang siap memegang tangan Santi yang diulurkan. Lalu mereka menolong Santi untuk melompat ... dan berhasil! Meskipun gemetar, namun Santi telah berhasil mengalahkan ketakutannya, akibat dukungan teman-temannya.

4. Berikan perhatian yang sungguh-sungguh pada orang lain

Memberi perhatian pada orang lain tidak harus berupa hal-hal spektakuler dan besar. Kecil tidak apa, asal bersumber pada hati

yang tulus. Mungkin berupa ucapan selamat pagi, siang, sore. Ucapan selamat ulang tahun pada peringatan hari lahirnya. Atau sekadar menanyakan keadaan keluarganya. Pernah terjadi, gara-gara seorang pimpinan perusahaan memiliki kebiasaan mengirimkan ucapan selamat ulang tahun kepada setiap anak buahnya, maka pada saat perusahaan itu mengalami kesulitan para karyawan itulah yang membelanya mati-matian.

5. Senyum

Kata orang, senyuman adalah, “sedikit lengkungan di bibir yang menyelesaikan banyak masalah”. Percaya atau tidak, kekuatan senyuman amat luar biasa. Senyuman, terlebih yang diberikan secara tulus, dapat menjadi pencair hubungan yang beku, pemberi semangat dalam keputusan, pencerah suasana muram, bahkan obat penenang jiwa yang resah. Senyuman juga merupakan isyarat untuk membuka diri dengan dunia sekeliling kita, termasuk relasi dan rekanan kita.

Konon, di negeri Sakura ada kursus khusus tentang senyum, sebab senyum juga dapat menjadi terapi bagi banyak sakit hati. Senyuman memperkaya mereka yang menerimanya, tanpa membuat lebih miskin mereka yang memberikannya. Ini hanya memerlukan waktu sesaat, tetapi kenangannya kadang-kadang bertahan selamanya. Tidak ada seorang pun yang begitu kaya atau perkasa sehingga dia bisa hidup tanpa senyuman. Tidak ada seorang pun yang begitu miskin tetapi dia bisa diperkaya olehnya. Senyuman menciptakan kebahagiaan di rumah, mendorong itikad baik dalam bisnis, dan merupakan pertanda persahabatan.

Senyuman mendatangkan istirahat kepada orang yang kelelahan, kegembiraan kepada orang yang patah semangat, sinar matahari kepada orang yang sedih, dan itu merupakan penawar alam yang terbaik untuk kesulitan. Namun senyuman tidak bisa dipinjamkan atau dicuri, sebab itu adalah sesuatu yang tidak ada nilainya bagi siapa saja kecuali kalau diberikan dengan ikhlas. Beberapa orang terlalu kelelahan untuk memberi Anda senyuman. Berilah mereka senyuman Anda, sebab tidak ada orang yang begitu membutuhkan senyuman seperti dia yang tidak punya lagi senyuman untuk diberikan.

6. Ingatlah nama orang lain

Konon, nama seseorang merupakan bunyi yang paling merdu dan paling penting dalam segala bahasa. Anda akan sangat dihargai jika menyebutkan nama orang yang Anda ajak bicara, daripada hanya menyebutkan dengan panggilan “Nak”, “Dik”, “Pak” atau “Bu” saja. “Saya senang sekali jika Dedi mau membantu Bapak, menghapus papan tulis ini!”, “Saya sangat menghargai Pak Asykur yang berkenan hadir untuk membicarakan kerjasama bisnis kita pada hari Kamis siang jam 13.30 di kantor saya!”, “Ibu Enung, terima kasih banyak ya. Pencerahan Ibu Enung tentang persahabatan itu sungguh sangat mengesankan. Sekali lagi, terima kasih Bu Enung!” Akan lebih disenangi daripada kita hanya sekadar menggantikannya dengan sebutan “Nak” atau “Bapak” atau “Ibu” saja.

7. Jadilah pendengar yang baik

Banyak orang lebih suka didengarkan daripada mendengarkan. Tuhan telah memberikan kita dua telinga dan satu mulut. Dengan begitu, kita harus lebih banyak mendengarkan daripada berbicara. Dengan mencurahkan perhatian pada segala ucapannya, secara tidak langsung kita juga mendorong dia untuk berbicara lebih banyak tentang dirinya.

Untuk bisa mendengarkan dengan baik, pastikan Anda dalam keadaan betul-betul rileks dan bisa menangkap utuh pembicaraannya. Tatap wajahnya. Tak perlu menyela, mengkritik apalagi menghakimi. Biarkan dia menuntaskan pembicaraannya. Hal ini memudahkan Anda memberikan tanggapan yang tepat setelah itu. Tidak harus berupa diskusi atau penilaian, sekadar ucapan terima kasih pun, akan terdengar manis baginya.

8. Berbicaralah sesuai minat orang lain

Pembicaraan akan menjadi asyik dan menyenangkan jika hal itu menyangkut minat dan kesenangan orang yang Anda ajak bicara, lebih-lebih relasi dan rekanan bisnis Anda. Oleh karena itu, carilah informasi hal-hal yang disukai dan menjadi minat lawan bicara Anda. Jika seseorang itu senang olahraga, carilah informasi sebanyak-banyaknya tentang olahraga kegemarannya, kemudian ajak dia bicara tentang olahraga tersebut.

Ada seorang teman yang senang sekali dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan seni. Ketika saya ajak berbicara tentang seni, apakah itu sastra, drama atau bahkan seni lukis, dia betah berjam-jam berbicara tentang dunia yang sangat digemarinya itu.

Salah satu fakta yang tak dapat disangkal, dulu, ketika seorang pelukis sohor Jeihan masih tinggal di rumahnya yang terletak di gang Mesjid, dia sering dikunjungi banyak seniman dari berbagai aliran: musik, sastra, lukis, drama, dan bahkan banyak artis yang juga sering berkunjung ke rumahnya. Memang sangat menarik jika kita berbicara tentang dunia yang kita gemari. Rasanya tidak ada habisnya sumber pembicaraan yang dapat kita gali dan kita angkat bersama. Itulah sebabnya, ada orang yang mengatakan, “Hal-hal yang senada, pasti akan bertemu dan mengasyikkan!

Jika pembicaraan sudah hangat dan antusias, Anda akan dianggap sebagai lawan bicara yang menyenangkan. Selanjutnya, terserah Anda untuk meningkatkan relasi itu ke arah yang lain atau sekadar persahabatan.

9. Buat orang lain merasa dirinya penting

Kalau Anda dipersilakan duduk pada deretan kursi bertanda **VIP** (*Very Important Person*) atau **VVIP** (*Very Very Important Person*), Anda dianggap sebagai orang penting. Anda dihargai, dihormati. Tentunya Anda merasa senang. Perlakuan serupa juga akan membuat relasi dan rekanan Anda merasa senang. Oleh karena itu, dalam setiap pembicaraan atau pertemuan, perlakukan orang lain sebagai orang yang sangat penting. Hal itu akan berdampak lancarnya relasi Anda yang pada gilirannya akan banyak memberikan keuntungan bagi Anda.

Kesembilan prinsip itu jika dilakukan setiap hari dan telah menjadi kebiasaan apalagi watak kita, maka kita tentu akan menuai buah-buah keberlimpahan. Ambillah keputusan untuk membuat kesembilan prinsip itu menjadi bagian hidup Anda. Jika Anda melakukannya dengan tulus tanpa pamrih di sepanjang hidup Anda, ada 7 hal yang pasti akan terjadi, di antaranya sebagai berikut.

- a. Anda akan mempunyai banyak teman.
- b. Anda akan lebih berpengaruh; lingkaran pengaruh Anda meluas.

- c. Anda akan lebih maju dalam karir dan pekerjaan/bisnis Anda.
- d. Dalam jangka panjang, penghasilan Anda akan meningkat.
- e. Anda akan menjadi orang yang lebih bahagia.
- f. Mutu kesehatan Anda akan meningkat.
- g. Anak-anak Anda akan terinspirasi melalui teladan Anda menuju suatu jenis kehidupan yang bermakna, bahagia dan sukses.

E. Kepemimpinan yang Efektif (*Leadership*)

Sesungguhnya, kepemimpinan yang baik adalah keterampilan memotivasi dan menginspirasi orang lain yang menjadi pengikutnya, sehingga mereka dapat bertumbuh dan berkembang secara optimal. Yeung (2001), dalam *Coaching People* secara tegas mengatakan, “Memberdayakan dan memberikan inspirasi pada orang lain untuk mencapai **keinginannya, bukan keinginan kita**”. Meskipun benar bahwa beberapa orang dilahirkan dengan bakat alami yang luar biasa, kemampuan memimpin sebenarnya terdiri dari sekumpulan keahlian, hampir semuanya dapat dipelajari dan ditingkatkan. Tetapi prosesnya tidak terjadi dalam semalam.

Cukup banyak definisi kepemimpinan yang dapat kita peroleh dari berbagai literatur. Menurut Stoner dan Freeman (1992, hlm. 472), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Lebih lanjut, Bartol dan Martin (1991, hlm. 480), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain tentang pencapaian prestasi ke arah tujuan organisasi.

Secara luas, definisi kepemimpinan dikemukakan oleh Yukl (2005, hlm. 4-5). Ia menyatakan bahwa, kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Definisi kepemimpinan sebagaimana telah dikemukakan di atas mengandung tiga implikasi penting, yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok

bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin dapat memperoleh alat untuk memengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, relevansi, informasi, dan hubungan (Thoha, 2015, hlm. 323-330). Pada dasarnya, kekuasaan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kekuasaan dalam hal ini tidak lain adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak.

Efektivitas kepemimpinan bukan ditentukan seseorang atau beberapa orang saja, melainkan hasil bersama antara orang pemimpin dengan orang yang dipimpinya. Pemimpin tidak akan efektif apabila tidak ada partisipasi bawahan. Untuk mengevaluasi efektivitas, kepemimpinan sering dikaitkan dengan konsekuensi dan tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para pengikutnya dan para *stakeholder* lainnya.

Dari uraian di atas, secara konseptual disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan dan memengaruhi kelompok maupun individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan, melalui: (a) program/rencana yang jelas dan konkret; (b) membuat prosedur kerja; (c) membina; (d) membangun kerjasama dengan unit kerja terkait; (e) perhatian pada bawahan/berpartisipasi pada bawahan; (f) merencanakan dan pengambilan keputusan; (g) melakukan hubungan antara pribadi; (h) melakukan inovasi baru, (i) memberikan semangat kompetisi; (j) mengatur tugas dan tanggung jawab bawahan; serta (k) pengendalian. Adapun efektivitas kepemimpinan adalah keberhasilan dalam mengarahkan dan memengaruhi kelompok maupun individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan melalui: mengarahkan, membuat prosedur kerja, membina, membangun kerjasama, perhatian pada bawahan, merencanakan dan pengambilan keputusan.

Secara ideal, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa mengendalikan seluruh anggota/bawahannya yang dengan bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Tidak ada panduan praktis yang secara tepat memberikan satu cara memimpin yang menjanjikan

suatu keberhasilan sebagai seorang pemimpin. Yang ada adalah berbagai pendekatan cara/pola, gaya yang ditawarkan dalam upaya menjadi pemimpin yang disukai dan berhasil. Tentunya, keberhasilan seorang pemimpin sangatlah tergantung pada kemampuan, kondisi dan situasi sebuah organisasi.

Menyinggung tentang gaya kepemimpinan kita mengenal adanya gaya kepemimpinan **otokratik**, **partisipatik**, **demokratik** dan **laizes faire**. Gaya *otokratik*, dicirikan bahwa atasan bersifat eksploratif, paternalistik, sementara bawahannya patuh dan berdisiplin. Gaya *partisipatik*, memiliki indikator atasan mempertimbangkan pendapat bawahan namun keputusan akhir tetap pada pimpinan, sedangkan bawahan, secara aktif menyampaikan pendapat. Pada gaya *demokratik*, atasan mempertemukan, menengahi dan berkompromi, sedangkan bawahan, aktif memberi dan ikut memutuskan secara konsensus atau voting. Gaya *laizes faire*, atasan memberikan kebebasan dan bawahan berinisiatif.

Dari berbagai sumber dapat dicatat, bahwa Kepemimpinan Efektif itu seperti yang disebutkan di bawah ini.

1. Menjadi manusia yang terpercaya.
2. Membina hubungan dengan semua pihak.
3. Menegakkan nilai-nilai bersama yang telah disepakati.
4. Mengembangkan kapasitas diri dan anak buah.
5. Memenuhi tujuan yang lebih besar daripada tujuan pribadi.
6. Memelihara harapan dengan bersikap optimis dan berpikir positif.
7. Tampakkan diri, beradalah dalam jangkauan anak buah.
8. Berani menghadapi tantangan dan menjadi pelopor.
9. Membagi visi dengan anak buah dan membangkitkan semangat anak buah untuk mencapai tujuan bersama.
10. Memberi kesempatan bagi anak buah untuk terlibat dalam usaha pencapaian tujuan bersama.
11. Menjadi teladan, mencintai dan melayani.
12. Menghargai anak buah dan memelihara semangat tim.

Sekarang, mari kita bandingkan antara Pemimpin yang Tidak Disukai dan yang Disukai.

Yang Tidak Disukai	Yang Disukai
<ul style="list-style-type: none"> • Tidak disiplin • Tidak adil/tidak bijaksana • Kurang konsisten • Merasa paling benar • Tidak memberikan solusi • Kurang menghargai pendapat bawahan • Kurang memperhatikan • Tidak menjadi teladan • Tidak jujur • Tidak memotivasi • Kurang loyal • Tidak memberikan kepercayaan • Terlalu membesar-besarkan masalah • Emosional • Sombong • Angkuh • Tidak mau belajar • Tidak bertanggung jawab • Tidak menghargai prestasi bawahan • Tidak memiliki selera humor • Keras kepala • Tidak bisa bekerja sama • Terlalu menuntut • Tidak sabar • Tidak menarik 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan solusi • Menghargai prestasi • Memotivasi • Percaya bawahan • Antusias • Berpikir positif • Teladan • Bijaksana • Pendengar yang baik • Kreatif • Pintar • Rendah hati • Adil • Berwibawa • Mencintai • Melayani

Di tengah arus perubahan yang kini semakin pesat, mendadak dan tiba-tiba, Sinamo (2008) mencatat adanya Tren Perubahan Global sebagai berikut.

- a. Kemampuan mengelola perubahan semakin penting.
- b. Belajar seumur hidup semakin menjadi keharusan.
- c. Struktur pasar semakin terfragmentasi.
- d. Dunia semakin masuk ke dalam zaman informasi.
- e. Teknologi bio-makro-elektro-optik semakin dominan.
- f. Pekerja otak semakin dominan.
- g. Tuntutan kualitas semakin tinggi.
- h. Waktu dan lokasi kerja semakin fleksibel.
- i. Standar-standar internasional semakin diwajibkan.

Dalam menyikapi arus globalisasi itu, diperlukan pemimpin masa depan yang mumpuni untuk membawa organisasinya menjadi organisasi unggulan. Peter M. Senge (1990) dalam *The Fifth Discipline*, mengatakan, “Organisasi yang unggul di masa depan adalah organisasi yang mampu membangun komitmen dan kapasitas belajar warganya pada setiap eselon yang digerakkan oleh visi organisasi yang kuat”. Sementara Warren Bennis (2010) dalam *On Becoming a Leader*, mengatakan, “Semua pemimpin yang saya wawancarai memiliki satu persamaan: adanya visi yang membentang jauh ke depan; lebih daripada sekadar dipicu oleh target. Visi adalah “apa” - yaitu gambaran masa depan yang ingin kita ciptakan (Peter M. Senge, 1990) atau Visi adalah ideal perjuangan (Noel M. Tichy, 1990).

Dalam mengantisipasi masa depan yang penuh ketidakpastian, diperlukan Kepemimpinan yang berwibawa. Kepemimpinan yang berwibawa itu memiliki:

- 1) **Integritas:** Berbasis pada karakter dan perilaku positif (aspek moral-personal).
- 2) **Kuasa (Power):** Berbasis pada legitimasi formal dan wewenang jabatan (aspek legal-yuridis).
- 3) **Otoritas:** Berbasis pada kompetensi teknis dan keahlian profesional (aspek teknis profesional).

Masih ada lagi tips dan trik menjadi pemimpin yang efektif. Dale Carnegie memberikan 9 Prinsip Memimpin dan Memperoleh Dukungan dari Orang Lain, sebagai berikut.

- a) Mulailah dengan pujian dan apresiasi yang tulus.
- b) Tunjukkan kesalahan secara tak langsung.
- c) Akui kesalahan sendiri sebelum mengkritik orang lain.
- d) Ajukan pertanyaan sebagai ganti perintah langsung.
- e) Selamatkanlah muka orang lain.
- f) Beri pujian atas setiap kemajuan sekecil apa pun.
- g) Beri reputasi tinggi untuk dicapai.
- h) Berilah dorongan, buat kesalahan mudah diperbaiki.
- i) Buat orang lain merasa senang melakukan usul Anda.

1. Kepemimpinan Guru (*Teacher Leadership*)

Sudrajat (2013) mengungkapkan, kalau kita berbicara tentang kepemimpinan pendidikan, pada umumnya akan tertuju pada peran dan tugas seorang kepala sekolah. Pemahaman dan persepsi, seperti ini bisa dimaklumi karena hampir sebagian besar penelitian dan literatur yang membahas tentang kepemimpinan pendidikan lebih cenderung membicarakan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Sementara, penelitian dan literatur yang mengkaji secara spesifik tentang kepemimpinan guru tampaknya masih relatif terbatas.

Lantas, apa *Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership)* itu? York-Barr and Duke (*The Institute for Educational Leadership's*, 2008) mengemukakan rumusan kepemimpinan guru yang sejalan dengan perubahan peran guru dalam konteks perkembangan pendidikan saat ini, bahwa:

“Teacher leadership is the process by which teachers, individually or collectively, influence their colleagues, principals, and other members of the school communities to improve teaching and learning practices with the aim of increased student learning and achievement. Such team leadership work involves three intentional development foci: individual development, collaboration or team development, and organizational development.”

Dari pengertian di atas, tampak bahwa kepemimpinan guru pada dasarnya merupakan suatu proses untuk memengaruhi orang lain yang di dalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya. Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam konteks kelas pada saat berinteraksi dengan siswanya, tetapi menjangkau pula peran guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama, yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa.

Kepemimpinan guru memfokuskan pada 3 dimensi pengembangan, yaitu: (1) pengembangan individu; (2) pengembangan tim; dan (3) pengembangan organisasi.

- a. Dimensi pengembangan individu merupakan dimensi utama yang berkaitan dengan peran dan tugas guru dalam memanfaatkan waktu di kelas bersama siswa. Di sini, guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan kepemimpinannya dalam membantu siswa agar dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, sejalan dengan

tahapan dan tugas-tugas perkembangannya. Melalui keterampilan kepemimpinan yang dimilikinya, diharapkan dapat menghasilkan berbagai inovasi pembelajaran, sehingga pada gilirannya dapat tercipta peningkatan kualitas prestasi belajar siswa.

- b. Dimensi pengembangan tim menunjuk pada upaya kolaboratif untuk membantu rekan sejawat dalam mengeksplorasi dan mencobakan gagasan-gagasan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, melalui kegiatan mentoring, *coaching*, pengamatan, diskusi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dimensi yang kedua ini berkaitan upaya pengembangan profesi guru.
- c. Dimensi organisasi menunjuk pada peran guru untuk mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah (dinas pendidikan), mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam melakukan reformasi pendidikan di sekolah, serta bagian dari peran serta guru dalam upaya mempertahankan keberlanjutan (*sustainability*) sekolah.

Ketiga dimensi di atas, memberikan gambaran tentang: (1) peran guru dalam memimpin siswanya, (2) peran guru dalam memimpin rekan sejawatnya; dan (3) peran guru dalam memimpin komunitas pendidikan yang lebih luas.

Di Amerika, gagasan tentang kepemimpinan guru (*teacher leadership*) sudah berlangsung sejak lama, yang terbagi ke dalam 3 (tiga) gelombang.

- 1) *Gelombang pertama*, kepemimpinan guru terkungkung dalam hierarki organisasi formal dan hanya berkuat dalam fungsi-fungsi pengajaran, di bawah kendali ketat dari “atasan guru”. Di sini, guru hanya dipandang sebagai pelaksana keputusan atasan.
- 2) *Gelombang kedua*, kepemimpinan guru telah lepas dari hierarki organisasi konvensional. Di sini, telah terjadi pemisahan, antara kepemimpinan dengan fungsi pengajaran, yakni dengan dibentuknya semacam tim pengembang kurikulum secara formal. Walaupun demikian, kepemimpinan guru masih di bawah kendali tim pengembang kurikulum. Tugas guru adalah mengimplementasikan bahan-bahan yang telah disiapkan oleh tim pengembang kurikulum. Pendekatan yang digunakan pada gelombang kedua ini sering disebut sebagai “*Remote controlling of teachers*”.

- 3) *Gelombang ketiga*, konsep kepemimpinan guru telah mengintegrasikan pengajaran dengan kepemimpinan yang tidak bersifat formal. Kepemimpinan guru dipandang sebagai sebuah proses dengan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengekspresikan kapabilitas kepemimpinannya. Konseptualisasi kepemimpinan guru dibangun atas dasar profesionalisme dan kesejawatan. (disarikan dari James S. Pounder, 2008).

Tren kepemimpinan guru di atas, dalam batas-batas tertentu tampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang terjadi di Indonesia. Penerapan konsep Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang digulirkan sejak awal masa reformasi, yang kemudian diikuti dengan gerakan profesionalisasi guru yang saat ini sedang gencar digaungkan, tampaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pergeseran konsep dan makna kepemimpinan guru di Indonesia.

Sesungguhnya, banyak model dan gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan guru dalam mewujudkan kepemimpinannya. Merideth (2000) dalam Sudrajat (2013) menawarkan model kepemimpinan guru dengan apa yang disebut *REACH*, akronim dari:

- a) *Risk-Taking*. Guru berusaha mencari tantangan dan menciptakan proses baru. Dengan kata lain, guru berani mengambil risiko.
- b) *Effectiveness*. Guru berusaha melakukan yang terbaik, peduli terhadap pertumbuhan dan pengembangan profesinya dan bekerja dengan hati.
- c) *Autonomy*. Guru menampilkan inisiatif, memiliki pemikiran yang independen dan bertanggung jawab.
- d) *Collegiality*. Guru membangun kemampuan komunitasnya dan memiliki keterampilan komunikasi interaktif.
- e) *Honor*. Guru dapat menunjukkan integritas, kejujuran, dan menjaga etika profesi.

Selain itu, guru dapat pula menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional sebagaimana digagas oleh Bass (seperti dikutip dalam Tracey dan Hinkin, 1998), dengan karakteristik yang dikenal dengan sebutan *4 I*, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

- (1) *Idealized influence*. Guru merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai teladan, dapat dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran.
- (2) *Inspirational motivation*: guru dapat memotivasi seluruh siswa dan sejawatnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
- (3) *Intellectual stimulation*: guru dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi, dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan pembelajaran ke arah yang lebih baik.
- (4) *Individual consideration*: guru dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat, serta menyediakan umpan balik yang konstruktif bagi siswa dan sejawatnya.

Bryman (1992) yang diungkapkan oleh Dwi Ari Wibawa (2013) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Dari berbagai studi yang dilakukan, kepemimpinan transformasional, telah terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan Transformasional juga memberi pengaruh positif terhadap usaha bawahan dan kepuasan, serta dapat meningkatkan perilaku etik (Pounder, 2008).

Di lain pihak, Manz dan Sims (1991) mengetengahkan model kepemimpinan yang dikenal dengan sebutan *Superleadership*. Model *Superleadership* sangat diperlukan dalam organisasi yang berbasis informasi dengan perubahan yang sangat cepat seperti sekarang ini.

Ide dasar *superleadership* adalah: (1) mengarahkan individu-individu untuk menjadi “*self leader*”; (2) mengarahkan tim untuk menjadi “*self lead*”: dan (3) menyarankan ide untuk mengembangkan budaya “*self leadership*” melalui organisasi.

Superleadership berkeyakinan bahwa seorang pemimpin yang sukses adalah bila dia bisa menciptakan pemimpin yang baik. Seorang pemimpin *Superleader* berusaha membimbing orang lain untuk memimpin dirinya sendiri dan membantu pengikutnya untuk mengembangkan kemampuan “*self leadership-nya*” untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Seorang Pemimpin *Superleader* akan melipatgandakan kekuatannya melalui kekuatan orang lain dan mendorong pengikutnya untuk memiliki inisiatif sendiri, rasa tanggung jawab, rasa percaya diri, penyusunan tujuan sendiri, berpikir positif dan mengatasi masalahnya sendiri.

Pemimpin *Superleader* senantiasa mendorong pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dari pada memberikan perintah dan memberi keyakinan bahwa pengikutnya memerlukan informasi dan ilmu pengetahuan untuk melatih “*self leadership-nya*”.

Salah satu hambatan terbesar untuk menumbuhkan kepemimpinan guru, yaitu masih mendominasinya penerapan model kepemimpinan “*top-down*” di sebagian besar sekolah. Guru masih seringkali diposisikan sebagai bawahan yang harus tunduk dan taat pada atasan secara taklid.

Oleh karena itu, untuk menumbuhkan kepemimpinan guru memerlukan:

- (a) Pemberdayaan dan dorongan kepada guru untuk menjadi pemimpin dan mengembangkan keterampilan kepemimpinannya.
- (b) Penyediaan waktu dan kesempatan bagi guru agar dapat bekerja menjalankan kepemimpinannya, baik untuk kepentingan pengembangan profesi, kerja kolaboratif, perencanaan bersama, dan membangun jaringan guru.

Dalam konteks ini, tentu dibutuhkan dukungan dari semua pihak, terutama dari kepala sekolah untuk rela berbagi kekuasaan dan kewenangan, tanpa harus merasa khawatir akan kehilangan identitas kewibawaannya. Kepala sekolah harus memiliki keyakinan bahwa setiap guru pada dasarnya memiliki potensi kepemimpinan, dan apabila diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan potensi kepemimpinannya, mereka bisa tampil sebagai pemimpin-pemimpin hebat, yang dapat dimanfaatkan untuk semakin memperkuat eksistensi sekolah sekaligus melengkapi kepemimpinan administratif yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Implikasi Konsep Kepemimpinan dalam Pembelajaran

Pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Di dalam proses pembelajaran terdapat usaha guru membantu siswa memperoleh ilmu dan pengetahuan, menguasai kemahiran dan tabiat, serta membentuk sikap dan karakter siswa. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu siswa agar dapat belajar dengan baik. Dilihat dari deskripsi pembelajaran di atas, tampak bahwa peran guru sangatlah penting.

Secara spesifik, Undang-Undang No.14 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwa untuk menjalankan tugasnya, kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Dalam menjalankan tugasnya tersebut, dengan segenap kompetensi yang dimilikinya, guru merupakan profesi yang menuntut penerapan konsep kepemimpinan yang unik. Keunikan tersebut dibentuk karena bawahan (menurut istilah Hersey dan Blanchard) adalah siswa, sekelompok manusia yang memiliki karakteristik tertentu. Selain itu, unsur situasi yang melingkupinya juga unik, yaitu sekolah. Sekolah merupakan satuan organisasi yang unik. Organisasi ini tidaklah berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari organisasi yang lebih luas (Depdiknas), dan hidup dalam konteks lingkungan sosial-budaya di

mana sekolah itu berada. Jika sekolah tersebut dibangun oleh organisasi masyarakat, tentu ada visi dan misi tertentu yang juga memengaruhi organisasinya.

Dilihat dari posisinya sebagai bagian dari sebuah organisasi, kepemimpinan guru lebih mirip kepemimpinan manajerial. Ia berfungsi sebagai unsur yang bertugas melancarkan penyelenggaraan pembelajaran di kelas untuk tujuan-tujuan yang telah ditentukan (tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional, dan tujuan kurikuler). Meskipun demikian, dengan merujuk pada pendapat Arends (2008, hlm. 147), guru memiliki *autonomy norm* (norma otonom) untuk bebas mengajar di dalam kelas. Dalam hal ini, ia boleh berkeaktivitas melaksanakan pembelajaran, tanpa lepas dari koridor aturan organisasi sekolah tempatnya mengajar. Berkaitan dengan ini Arends juga menambahkan, bahwa guru terikat pada *the hands-off norm*, yaitu norma yang melarang guru mengganggu atau mencampuri pekerjaan guru lain.

Merujuk pada konsep sumber kepemimpinan yang dikemukakan Thoha (2015, hlm. 323-330), kepemimpinan guru dalam pembelajaran di kelas bisa bersumber dari kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, relevansi, informasi, atau hubungan. Guru punya kekuasaan memaksa di kelas karena dilihat dari usia dan kematangan, guru biasanya relatif lebih tua dibanding siswanya. Ia pun tentu punya legitimasi karena ditunjuk sekolah untuk mengajar di kelas. Guru pun tentu punya keahlian dan informasi yang dibutuhkan siswa, karena guru dididik untuk keperluan itu. Kekuasaan yang bersumber pada penghargaan dan hubungan bisa juga dimiliki guru karena ini memiliki kedudukan yang luhur sehingga patut *digugu* dan *ditiru*.

Dengan sumber kekuasaan kepemimpinan yang demikian luas, guru bisa saja bertindak dengan model kepemimpinan otoriter, demokratis, atau *laissez faire*. Model kepemimpinan yang tepat bagi guru untuk siswanya akan kembali ditentukan oleh karakteristik guru (sebagai pemimpin), siswa (bawahan), dan sekolah (situasi).

Terkait dengan proses pembelajaran, secara prosedural kegiatan yang dilakukan guru adalah menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi serta tindak lanjut.

Dalam menyusun rencana pembelajaran, aspek penentuan tujuan, materi, dan evaluasi merujuk pada standar Isi dan Standar Kompetensi

Lulusan. Aspek metode/strategi, penentuan media pembelajaran, dan teknik penilaian bergantung pada karakteristik tujuan dan materi. Sedangkan aspek organisasi materi, selain mengacu pada standar isi dan standar kompetensi lulusan, juga dipengaruhi oleh waktu yang tersedia.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran, tahapan yang dilakukan guru adalah (1) membuka pelajaran, (2) menyajikan materi, (3) menggunakan media dan metode, (4) menggunakan alat peraga, (5) menggunakan bahasa yang komunikatif, (6) memotivasi siswa, (7) mengorganisasi kegiatan, (berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, (9) menyimpulkan pelajaran, (10) memberikan umpan balik, (11) melaksanakan penilaian, dan tindak lanjut.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini di samping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Setelah melaksanakan proses pembelajaran, tahap terakhir pembelajaran adalah melaksanakan evaluasi. Yang dikerjakan guru dalam tahapan ini adalah memilih dan membuat soal sesuai dengan SKL dengan memperhatikan tingkat kesukaran dan tingkat pembeda. Selanjutnya memeriksa jawaban, mengklasifikasi hasil-hasil penilaian, mengolah dan menganalisis hasil penilaian, menafsirkan dan menyusun program tindak lanjut hasil penilaian.

Dalam menjalankan semua tahapan pembelajaran tersebut, ada proses pengambilan keputusan yang harus dilakukan guru. Ketika mengambil keputusan inilah guru berperan sebagai seorang pemimpin yang dituntut mampu membawa para siswanya mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan yang telah direncanakan.

F. Mengelola Stres (*Handling Stress*)



Gambar 3.4 Ilustrasi dalam Mengelola Stres.

Sumber: <http://www.lifelinehealthcarebd.org/Stress-Management>

Setiap hari, kita yang berada di daerah perkotaan menghadapi situasi lalu lintas yang macet. Kita harus menyediakan lebih banyak waktu di perjalanan menuju tempat kerja. Apalagi kalau di jalan, kita menyaksikan pengendara mobil maupun motor yang ugal-ugalan, bunyi knalpot motor yang meraung-raung, membuat bising dan sakit di kuping, belum lagi asap knalpot yang saban hari menambah polusi, sehingga udara yang kita hirup sudah tercemar. Beban kerja yang semakin berat. Pendidikan yang mahal. Biaya hidup yang terus meningkat, sementara penghasilan tidak mampu mengejar kenaikan biaya hidup. Masih ditambah lagi dengan usaha yang mulai dirintis ambruk, modal sudah ludes, dan bermacam masalah hidup yang terus-menerus muncul tanpa penyelesaian yang pas. Semua kondisi dan situasi itu dapat membuat kita gelisah, khawatir, dan berujung pada stres.

Secara sederhana, stres adalah kondisi di mana seseorang merasa tertekan dan terancam. Istilah stres berkembang pengertiannya, dan digunakan untuk menunjukkan adanya tekanan, ketegangan, atau usaha keras yang ditujukan pada kekuatan mental manusia. Menurut Lazarus & Folkman (1984), stres tidak hanya tergantung pada kondisi eksternal, tapi juga pada kerentanan individu dan mekanisme pengolahan

kognitifnya. Stres juga terjadi bila terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi oleh individu dan kemampuan yang dimilikinya.

Sumber stres dapat berupa fisik, yaitu suhu, ruang, kebisingan; kondisi: beban kerja/tugas berlebihan; peranan dalam organisasi, peran yang tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki; peran yang tidak berarti/kecil; peran yang tidak kuat/tidak didukung. Sumber-sumber lain yang dapat menimbulkan stres adalah kehilangan pekerjaan, anak-anak yang tidak menuruti kemauan Anda, Anda pusing soal sikap atasan di pekerjaan, tugas-tugas yang belum selesai, tagihan-tagihan atau kewajiban yang harus segera dibayar, sementara kemampuan terbatas.

Menanggapi kondisi-kondisi yang rasanya di luar batas kemampuan itu Anda dapat saja: menyalahkan atasan, menyalahkan diri sendiri lalu panik sendiri. Risau atas berbagai kemungkinan yang terburuk, menyalahkan istri/suami, lalu putus asa. Cemas, badan sakit, harga diri hilang, bimbang, khawatir dengan tanggapan orang lain, lalu kesal sendiri.

Jika usaha Anda untuk mengatasi stres itu mendapatkan hambatan dan kegagalan, Anda dapat menjadi frustrasi. Jika Anda dihadapkan pada suatu keharusan untuk memilih salah satu di antara beberapa kebutuhan atau tujuan, mungkin Anda akan mengalami konflik. Tuntutan lain yang dapat menimbulkan stres adalah tekanan dan ancaman. Tekanan, jika seseorang mendapat tekanan atau paksaan untuk mencapai hasil tertentu atau bertingkah laku dengan cara tertentu. Ancaman, jikaantisipasi seseorang terhadap hal-hal yang merugikan atau tidak menyenangkan bagi dirinya mengenai suatu situasi.

Setiap orang memiliki cara berbeda dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan atau ketidakseimbangan psikologis dalam dirinya. Orang akan berusaha mengembalikan keadaan psikologis dirinya pada keseimbangan atau *equilibrium*. Upaya-upaya seseorang untuk mengatasi stres itu disebut *Strategi Penanggulangan Stres*. Strategi penanggulangan stres merupakan upaya perubahan kognitif dan tingkah laku secara terus-menerus untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki.

Ada dua strategi menanggulangi stres. *Pertama*, penanggulangan yang diarahkan pada masalah yang menimbulkan stres. *Kedua*,

penanggulangan yang diarahkan untuk mengatur respons emosi terhadap masalah yang menimbulkan stres. Upaya lain untuk menanggulangi stres adalah mengubah kebiasaan belajar atau bekerja; membantu seseorang menyesuaikan diri terhadap perasaan yang disebabkan oleh stres; menjaga kesehatan, program pelatihan dan berpikir positif.

Jika kita sudah terpuruk ke dalam **stres** yang dapat mendorong kita ke dalam jurang **depresi** bahkan sampai menderita **stroke**, ada baiknya sebelum *stop (game over=mati)*, kita mendengarkan nasihat dari Psiko-Sibernetis seperti di bawah ini.

1. Pandanglah peristiwa itu sebagai situasi dengan cara netral.
2. Evaluasi masalahnya secara jernih.
3. Alihkan emosi-emosi Anda agar pas, sesuai dengan situasi pada saat itu.
4. Lakukan apa yang memang perlu dilakukan untuk melawan situasi itu.
5. Rasakan harga diri Anda bertambah baik, berkat tindakan Anda itu.

Nasihat lain yang perlu Anda lakukan manakala Anda berada dalam kondisi stres tercantum dalam buku “*Petunjuk Hidup Tenteram dan Bahagia*”, Dale Carnegie (2015). Beberapa poin dalam Prinsip dan Teknik Dasar Mengatasi Kekhawatiran yang dapat membantu kita mengatasi stres adalah sebagai berikut.

- a. Hiduplah dalam “ruang waktu terbatas”, jalani, hayati, hargai, gumuli dan nikmati kehidupan hari lepas hari.
- b. Bila Anda menghadapi kesulitan lakukan 3 hal berikut ini.
 - 1) Tanya diri sendiri, kemungkinan terburuk apa yang mungkin terjadi?
 - 2) Siapkan mental untuk menerima kemungkinan terburuk itu.
 - 3) Perbaiki keadaan agar kemungkinan terburuk itu tidak terjadi.
- c. Ingatkanlah diri sendiri bahwa kecemasan itu mahal, karena ia berbahaya bagi kesehatan kita.
- d. Kumpulkan semua fakta yang ada.
- e. Pertimbangkan semua fakta itu kemudian ambillah keputusan.
- f. Bila keputusan sudah diambil segeralah bertindak.

- g. Analisalah masalah Anda dengan menjawab 4 pertanyaan berikut.
- 1) Apa masalah sebenarnya?
 - 2) Apa penyebab masalah tersebut?
 - 3) Apa kemungkinan penyelesaian yang ada?
 - 4) Apa penyelesaian terbaik?

Selanjutnya, poin-poin lain yang dapat membantu kita adalah: Hancurkan kebiasaan khawatir sebelum kita dihancurkan. Suburkan sikap mental yang membawa damai dan sukacita. Berdoa. Hadapi kritik dengan jiwa besar. Hindari keletihan dan khawatir, serta tetaplah enerjik dan bersemangat tinggi.

1. Belajar Manajemen Stres

Secara sederhana, manajemen stres diartikan sebagai kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) yang secara efektif untuk mengatasi segala gangguan atau kekacauan mental, serta emosional yang muncul sebagai respons. Mencermati definisi ini, kita bisa menyimpulkan bahwa manajemen stres adalah sebuah kecakapan dalam menghadapi tantangan dengan cara mengendalikan tanggapan (respons) secara proporsional dengan demikian manusia bisa memperbaiki kualitas hidupnya. Kemampuan mengolah ini tidak datang begitu saja, tetapi didapatkan melalui sebuah proses. Stres sesungguhnya tidak akan terjadi jika seseorang mampu membentengi dirinya dari segala macam tekanan eksternal.

2. Teknik Mengolah Stres

Manajemen stres bisa dilakukan dengan menerapkan beberapa teknik. Dalam dunia psikiatri teknik mengolah stres tersebut dikelompokkan ke dalam empat metode, yakni kereyakasaan organisasi, kereyakasaan pribadi, teknik penenangan pikiran, serta teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Manajemen stres ini, erat kaitannya dengan istilah “*Flight or Fight*”. *Flight*, berarti menanggalkan kondisi yang menekan mental sedangkan *Fight* adalah melawan dengan baik kondisi tersebut. Opsi *Fight* ini yang kemudian bermuara pada manajemen stres.

Teknik pertama dalam *manajemen stres* adalah kereyakasaan organisasi, adalah usaha untuk mengubah lingkungan kerja dengan

tujuan untuk membuatnya lebih nyaman dan menyenangkan. Hal yang perlu diubah adalah faktor-faktor yang berpotensi sebagai pembangkit stres. Secara kuantitatif banyaknya kegiatan dapat dikurangi, misalnya dengan penambahan tenaga kerja. Secara kualitatif dapat dikurangi derajat kemajemukan keterampilan yang diperlukan termasuk di dalamnya pengurangan tanggung jawab. Menurut Elkin dan Rosch, sejumlah strategi mengurangi stres dengan mendesain ulang tugas, merancang lingkungan kerja yang bersahabat, membuat jadwal kerja fleksibel, mendorong manajemen partisipatif, membangun tujuan-tujuan, memberikan dukungan sosial, serta umpan balik dan masih banyak lagi lainnya.

Sementara itu, kerekayaan kepribadian merupakan strategi yang digunakan dalam upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan terkait kepribadian individu. Tujuannya untuk mencegah timbulnya stres sehingga ambang stres bisa lebih ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju mencakup pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Program pelatihan keterampilan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga timbul rasa percaya diri akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Teknik ketiga adalah penenangan pikiran. Teknik ini bertujuan mengurangi kegiatan pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencana, mengingat, berimajinasi, menalar secara bersinambungan kita lakukan dalam keadaan bangun, dalam keadaan sadar. Jika berhasil mengurangi kegiatan pikiran, rasa cemas dan khawatir akan berkurang, kesiapan umum untuk bereaksi akan berkurang sehingga pikiran menjadi tenang dan stres pun berkurang. Penenangan pikiran ini bisa dilakukan dengan cara meditasi, yoga, berdzikir, pelatihan relaksasi *autogenic*, pelatihan relaksasi *neuromuscular* dan lain-lain.

Metode terakhir dalam lingkup **manajemen stres** adalah teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Tujuan teknik penenangan melalui aktivitas fisik adalah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil-hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita ke dalam sikap mempertahankannya. Manfaat yang kedua dari aktivitas fisik adalah bahwa ia menurunkan reaktivitas kita terhadap stres, di masa mendatang dengan cara mengkondisikan relaksasi. Aktifitas fisik

semacam olahraga terbukti membantu kita agar lebih kebal terhadap stres.

Manajemen stres adalah kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang, dan kejadian-kejadian yang ada memberi tuntutan yang berlebihan. Apa yang dapat Anda lakukan untuk mengatur stres Anda? Strategi-strategi apa yang ada?

Nasihat St. Paul Pioneer Press Dispatch (1998) dalam artikelnya *All Stress Up!*, mengungkapkan beberapa hal di bawah ini, kiranya dapat membantu Anda dalam mengelola stres.

- a. **Perhatikan lingkungan sekitar Anda.** Lihatlah mungkin ada sesuatu yang benar-benar dapat Anda ubah atau kendalikan dalam situasi tersebut.
- b. **Jauhkan diri Anda dari situasi-situasi yang menekan.** Beri diri anda kesempatan untuk beristirahat biarpun hanya untuk beberapa saat setiap hari.
- c. **Jangan mempermasalahakan hal-hal yang sepele.** Cobalah untuk memprioritaskan beberapa hal yang benar-benar penting dan biarkan yang lainnya mengikuti.
- d. **Secara selektif ubahlah cara Anda bereaksi.** Tetapi jangan terlalu banyak sekaligus. Fokuskan pada satu masalah dan kendalikan reaksi Anda terhadap hal ini.
- e. **Hindari reaksi yang berlebihan;** Mengapa harus membenci jika sedikit tidak suka sudah cukup? Mengapa harus merasa bingung jika cukup dengan hanya merasa gugup? Mengapa harus mengamuk jika marah saja sudah cukup? Mengapa harus depresi, ketika cukup dengan merasa sedih?
- f. **Tidur secukupnya.** Kurang istirahat hanya akan memperburuk stres.
- g. **Hindari pengobatan diri sendiri atau menghindar.** Alkohol dan obat-obatan dapat menyembunyikan stres. Namun tidak dapat membantu memecahkan masalah.
- h. **Belajarlah cara terbaik untuk merelaksasikan diri Anda.** Meditasi dan latihan pernapasan telah terbukti efektif dalam mengendalikan stres. Berlatihlah untuk menjernihkan pikiran Anda dari pikiran-pikiran yang mengganggu.

- i. **Tentukan tujuan yang realistis bagi diri Anda sendiri.** Dengan mengurangi jumlah kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidup Anda, Anda akan dapat mengurangi beban yang berlebihan.
- j. **Jangan membebani diri Anda secara berlebihan.** Dengan mengeluh mengenai seluruh beban kerja Anda. Tangani setiap tugas sebagaimana mestinya, atau tangani secara selektif dengan memerhatikan beberapa prioritas.
- k. **Ubahlah cara pandang Anda.** Belajarlah untuk mengenali stres. Tingkatkan reaksi tubuh Anda dan buatlah pengaturan diri terhadap stres.
- l. **Lakukan sesuatu untuk orang lain.** Untuk melepaskan pikiran dari masalah Anda sendiri. Hindari stres dengan kegiatan-kegiatan fisik, misalnya *jogging*, tenis atau pun berkebugan.
- m. **Tingkatkan ketahanan diri Anda.** Yang harus digaris bawahi dari manajemen stres adalah *Saya membuat diri saya sendiri sedih*.
- n. **Cobalah untuk memanfaatkan stres.** Jika Anda tidak dapat melawan apa yang mengganggu Anda, dan Anda tidak dapat menghindar darinya, berjalanlah seiring dengannya dan cobalah untuk memanfaatkannya secara produktif.
- o. **Cobalah untuk menjadi seseorang yang positif.** Tanamkan pada diri Anda bahwa Anda dapat mengatasi segala sesuatu dengan baik daripada hanya memikirkan betapa buruknya segala sesuatu yang terjadi? Stres sebenarnya dapat membantu ingatan, terutama pada ingatan jangka pendek dan tidak terlalu kompleks. Stres dapat menyebabkan peningkatan glukosa yang menuju otak, yang memberikan energi lebih pada neuron. Hal ini, sebaliknya, meningkatkan pembentukan dan pengembalian ingatan. Di sisi lain, jika stres terjadi secara terus-menerus, dapat menghambat pengiriman glukosa dan mengganggu ingatan?

Yang terpenting, jika stres menempatkan Anda dalam keadaan yang tidak teratasi atau mengganggu kegiatan sekolah Anda, kehidupan sosial ataupun kehidupan kerja, carilah bantuan ahli di pusat konseling sekolah Anda.

Jika nasihat-nasihat itu kita jalani, dan kelima pendorong kesuksesan itu kita lakukan secara konsisten, apalagi bersamaan dengan semangat antusias, percayalah, kita tidak hanya dapat mengelola stres

itu menjadi kondisi yang lebih produktif dan positif, tetapi kita sedang menapaki langkah-langkah menuju kesuksesan. Nah, sampai jumpa di puncak kesuksesan!

DUNNY

DUMMY

BAB 4

MENJADI MANUSIA LEBIH RAMAH



Bab ini memberikan contoh penerapan “9 Prinsip Relasi Antarinsan” atau *9 Prinsip Human Relations* Dale Carnegie (1993). Pengalaman-pengalaman ini diungkapkan oleh peserta Program Pelatihan Pembekalan Promosi pada sebuah perusahaan eceran di kota Medan. Peserta disaring dari karyawan toko yang bertugas di lapangan atau di gudang. Ada yang bertugas sebagai pramuniaga, kasir, pelaksana gudang, *customer service* atau bahkan petugas keamanan (satpam). Program pembekalan itu, mempersiapkan mereka untuk menjadi penyelia, atau supervisor, yang nantinya akan memimpin anak buah di bidang kerja masing-masing.

Tugas semacam ini pernah juga diberikan kepada para peserta pelatihan untuk menjadi karyawan perusahaan dan para mahasiswa di perguruan tinggi yang memang memberikan mata kuliah *Interpersonal Skill* atau *Human Relations*. Tugas diberikan dalam rentang waktu satu bulan. Mereka harus menerapkan salah satu prinsip dari ke-9 *Prinsip Human Relations* itu. Setelah itu, mereka melaporkannya dalam sesi presentasi. Tidak hanya melaporkan pengalamannya secara lisan, mereka juga wajib menuliskan pengalaman tersebut. Hasilnya dapat dinikmati seperti yang tersaji dalam bab ini.

A. Prinsip 1: Hindari Kebiasaan S.O.K (Salahkan, Omeli, Kritik)

1. Pengalaman Dame Manty Situmorang

Salah seorang anak pramuniaga (*anak stan*) di bawah asuhan saya, suka *ngebred* (mengobrol), tetapi sebenarnya dia penakut. Kalau melihat saya, ia langsung sangat takut karena saya cerewet dan suka marah-marah.

Hari pertama, saya melihat dia sedang *ngebred* dengan SPG *Beauty*. Ia ngobrol saja dan tidak bekerja. Biasanya kalau saya melihat hal seperti itu, saya pasti marah-marah, tetapi kali ini, saya justru berbicara kepadanya dengan lembut sambil menanyakan apa yang sedang dilakukannya. Saya lihat saat itu dia merasa sangat takut.

Hari berikutnya, saya melihat dia bekerja masih sambil *ngebred* dengan SPG (*Sales Promotion Girl*). Saya mencoba menahan rasa marah. Dalam hati saya mengatakan, “Kalau kerja ya kerja. Ada waktunya untuk ngobrol dengan teman.” Saya lalu memberi semangat kepadanya dan berbicara dengan pelan, “Ayolah dik, kerja! Ngobrolnya nanti saja!”

Biasanya, setiap hari saya memberikan target kerja bersama lawan *shift*-nya. Tugasnya membongkar dan membersihkan *selling area* (area jual). Jika pekerjaan itu belum beres, maka dia tidak boleh pulang. Saya pasti marah.

Hari berikutnya, saya melihat dia membongkar pajangan jam dengan sangat terburu-buru. Nampaknya, ia sangat kewalahan. Saya mendekatinya, lalu saya katakan, “Dik, kalau bekerja itu jangan terburu-buru. Pekerjaan yang dilakukan dengan buru-buru, hasilnya tidak baik. Biasa saja, yang penting hasilnya bagus.”

“Iya Bu,” jawabnya. “Saya takut Ibu marah-marah kalau saya belum siap.”

Hari itu, meskipun kondisinya belum siap, saya mengizinkan dia pulang, dengan janji besok harus dibereskan. Nampak sekali dia merasa senang.

Pada hari keempat, saya melihat dia bekerja secara serius dan fokus untuk membereskan pekerjaan yang kemarin terbengkalai. Benar, dia mengerjakannya dengan maksimal sesuai dengan yang saya harapkan.

Esoknya, tanpa sepengetahuan saya dan tanpa saya suruh, dia telah berhasil membongkar dan membersihkan dua area jual. Selanjutnya, hari-hari berikutnya dia sudah menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik. Memang, sifat *ngebred*-nya sulit dihilangkan, namun dapat dikurangi. Ia menjadi semakin ramah kepada saya, dan rasa takutnya sudah menghilang. Kami menjadi semakin kompak, dan dia semakin banyak bertanya tentang pemajangan barang.

Harapan saya, sebagai seorang supervisor, kita tidak perlu sering marah-marah kepada pramuniaga, karena hal itu membuat mereka takut sehingga melakukan pekerjaan terburu-buru. Kita tidak perlu ditakuti, sebaiknya disegani.

2. Pengalaman Nur Alamsyah

Saya bergabung di toko tempat saya bekerja sudah sejak tahun 2013. Awalnya, saya bergabung dengan tim gudang. Sekarang saya seorang Supervisor lapangan. Perjalanan kerja di toko ini saya lalui dengan berbagai cerita. Mulai dari yang sedih sampai bahagia. Yang mengurus emosi, maupun canda tawa.

Saya menerapkan prinsip pertama ini, karena sadar bahwa setiap orang terlahir baik. Hanya saja faktor luar yang membuat orang menjadi berubah. Setelah saya mengikuti P-4 (Program Pelatihan Pembekalan Promosi), saya sadar akan pentingnya prinsip pertama dalam hubungan antarmanusia, yaitu *Hindari SOK* (Salahkan, Omeli, Kritik). Ada beberapa orang yang apabila diberitahu dengan dimarahi, disalahkan, diomeli dan dikritik, mereka malah tidak mengindahkan seruan itu. Bahkan mengacuhkan dan membenci orang yang memarahinya. Belajar dari pengalaman itu, saya tidak memarahi, menyalahkan apalagi mengkritik, jika mendapatkan rekan kerja yang salah dalam melakukan pekerjaannya. Saya cenderung memanggil yang bersangkutan apabila ia melakukan kesalahan.

Dulu ada anak *stan* (pramuniaga) saya yang agak lambat, *loading*-nya lama, tidak agresif. Banyak pihak dari luar yang memberi saran agar ia dipindahkan atau dipecat saja. Saran-saran yang diberikan, saya cerna baik-baik. Saya menganggap setiap orang itu baik pada dasarnya, dan tidak bodoh. Hanya saja belum mengerti, atau karena tidak ada yang mengajarnya. Maka, saya ajari dia dengan sangat sabar, memberi

motivasi kerja kepadanya, memberi masukan dan dorongan, tidak menyalahkannya. Saya mencoba melakukan pendekatan pribadi. Apabila ia lambat bekerja, saya mengatakan, “Bos tidak suka orang-orang yang lambat. Jika kamu lambat bekerja, penilaian atasan akan buruk.”

Sebelumnya, saya menanyakan apa motivasinya dalam bekerja. Dia mengatakan motivasinya bekerja untuk membantu keluarga dan mandiri. Ia sangat yakin dan ingin bekerja. Saya juga mengatakan kekurangannya dalam bekerja. Saya berkata, “Kamu harus berubah. Apa masalah dalam pekerjaan yang kamu tidak ketahui, kamu bisa langsung bertanya pada saya. Saya akan mengajarmu sampai paham. Saya yakin kamu mempunyai bakat. Di tim kerja ini, saya tidak butuh orang pintar. Saya butuh orang rajin. Kalau bodoh bisa diajari, kalau malas susah diobati. Kamu saya beri waktu satu bulan. Jika kamu mencerna ucapan saya, berarti kamu niat bekerja. Jika kamu tidak berubah, kamu akan saya pindahkan ke *fashion*.”

“Siap Pak, saya berjanji akan berubah.” Akhirnya, sampai sekarang ia masih di dalam tim kerja saya. Pekerjaannya sudah dipahami. Ia tidak lagi melawan. Pengenalannya akan barang, bagus, kemauan kerja ada, dan mudah diarahkan. Ia bukan satu-satunya anak dalam tim saya yang saya perlakukan seperti itu. Sebelumnya saya mempunyai tim yang isinya “anak-anak buangan” dari gudang, atau anak stan lain. Sebut saja Putra dan Sonar. Sekarang ada yang masih bertahan dan ada yang sudah bekerja di tempat lain yang lebih bagus. Intinya, setiap orang itu pada dasarnya baik, tergantung bagaimana cara kita mengelolanya!

Dalam melaksanakan prinsip nomor satu ini, ternyata bersamaan dengan prinsip lain yang tidak saya sadari. Ini bukan khayalan, tetapi benar-benar *true story*. Ada tiga dari enam orang yang bekerja di dalam tim saya, telah diangkat menjadi Supervisor. Satu masih tetap bertahan, dan dua orang diturunkan lagi karena tidak mau berbagi ilmu. Ilmu itu harus dibagikan.

Banyak orang yang menolak untuk dijadikan seorang Supervisor di toko ini. Alasannya berbagai macam. Yang paling klasik, mentalnya belum siap. Saya selalu memberikan pesan atau motivasi kepada mereka, hidup ini harus berubah, jangan mau jalan di tempat. Kita tidak pernah tahu rasa manisnya teh, kalau belum mencobanya. Jangan bilang kata orang. Kata orang teh itu manis, tapi buktikan sendiri bahwa memang teh itu rasanya manis. Jangan dengarkan kata orang, jalani dulu prosesnya. Kalau tidak sanggup, baru menyerah.

Banyak ilmu yang kita dapat kalau kita mau serius. Saya selalu mengamalkan prinsip mendukung orang lain untuk berhasil. Bahkan pacar saya sendiri, sekarang seorang SPG yang penghasilannya lebih besar dari saya. Awalnya, ia tidak percaya diri dan sekarang ia bisa menemukan rasa percaya dirinya dalam bekerja. Terakhir, mantan anak Sapujagad yang dulu saya pimpin, sekarang rata-rata sudah bekerja di tempat yang lebih baik. Ada yang menjadi *merchandiser* Silver Queen, dan ada yang bekerja di ritel lain dengan lebih profesional. Hal tersebut menandakan apa? Tandanya mereka pada dasarnya mampu, jika ada yang mendorong agar mereka dapat berhasil ke depannya. Berhasil bagi saya bukan perkara materi, berhasil bagi saya tolok ukurnya adalah perubahan ke arah yang lebih baik.

Tidak hanya itu, sebagai sesama manusia, kita juga perlu memberikan perhatian yang sungguh kepada orang lain. Dulu saya orang yang cuek, apatis. Saya hanya bekerja mengikuti rutinitas saja, tetapi setelah saya mengikuti pelatihan ini saya sadar, saya adalah seorang Supervisor. Selalu setiap masuk kerja saya melakukan canda-canda ringan kepada tim kerja saya. Saya selalu mengajak bersenda gurau dalam bekerja, tanpa melepaskan fungsi pokok pekerjaan. Bersikap ramah kepada *Security* luar dengan membangun komunikasi yang baik. Jika saya berjumpa baik di jalan atau di tempat kerja, saya menegur mereka. Kepada SPG atau MD (*merchandiser*) saya juga melakukannya. Saya mencoba mengenal lebih dekat mereka, bahkan terkadang *share* pengalaman, cerita-cerita singkat. Itu semua hasilnya positif buat saya. Jika saya jalan-jalan ke ritel lain, apabila saya berjumpa dengan mereka, mereka menyambut saya dengan sangat *welcome* dan ramah. Saya berpikir, jika kita baik dan sungguh-sungguh terlebih lagi tulus kepada orang lain, maka orang akan berlaku yang sama kepada kita. Layaknya seperti tanaman, apa yang kita tanam itu yang akan kita tuai.

B. Prinsip 2: Hargai Orang Lain Secara Jujur dan Tulus

1. Pengalaman Maharani

Profesi saya sebagai *pramuniaga fashion*. Saya ingin bercerita tentang pengalaman saya saat menerapkan Prinsip *Human Relations*. Salah satunya yaitu, “Berikan penghargaan yang jujur dan tulus”. Prinsip

ini saya terapkan kepada rekan kerja saya di bagian gudang, atau lebih akrabnya dengan abang-abang saya di bagian gudang.

Saat itu, saya sedang berjalan menuju ke gudang depan. Saya melewati gudang *Home Care* dan saya perhatikan seluruh gudang itu sangatlah rapi. Lebih rapi dari sebelumnya. Saya sangat mengaguminya, karena saya perhatikan sebelumnya gudang *Home Care* itu tidak pernah rapi. Bahkan lewat saja membuat saya takut! Takut ada barang yang jatuh dan menimpa yang lewat. Selanjutnya, saya pun segera menemui abang saya yang bernama Isa. Dia baru diangkat sebagai penanggung jawab gudang bagian *Home Care*.

Saya berkata kepada bang Isa, “Bang Isa! Abang ya, yang menangani gudang *Home Care* ini?”

“Iya Dik, kenapa Dik?” ujar Bang Isa.

“Wah, bagus sekali ya Bang, gudang *Home Care* kita sekarang! Rapi dan terlihat bersih! Terima kasih ya, Bang Isa!” puji saya kepadanya.

“He he he... Terima kasih juga ya Dik. Ini sih karena belum *season* Dik, makanya bisa rapi,” ujar Bang Isa.

“Walaupun nanti ada *season* Bang, janganlah menyerah Bang! Tetap semangat ya Bang! Rapikan gudangnya, tetap seperti ini ya Bang buat gudang kita. Oke Bang Isa!” ujar saya.

“Oke Rani, Abang usahain ya semampu Abang! Makasih ya Ran, he he he,” ujar Bang Isa sambil malu-malu.

“Sip Bang!” ujar saya sambil meninggalkannya.

Prinsip ini saya lakukan setiap hari kepada seluruh anak gudang agar mereka lebih bersemangat lagi. Hasilnya, mereka pun setiap saya lihat lebih kompak dan bersemangat, saling membantu, walaupun terkadang mereka itu menjengkelkan, *he he he*.

Saya juga menerapkan prinsip itu kepada teman satu *stan* saya walaupun tidak terlalu sering. Saya lebih fokus kepada anak gudang.

Minggu selanjutnya saya menerapkan prinsip ke-4, yaitu “*Berikan perhatian yang sungguh kepada orang lain,*” karena saya melihat anak gudang ini kurang perhatian. Bukan berarti mereka tidak diperhatikan *supervisornya*, melainkan mereka kurang perhatian dari pihak luar seperti kami ini.

Ceritanya seperti ini. Saya sering melihat hal yang sudah menjadi kebiasaan anak gudang, yaitu mereka memakai baju rumah mereka di tempat kerja. Bahkan mereka tidak malu memakai kaos dalam saat mengantarkan barang ke lapangan. Saya pun langsung ingat pelajaran *Atmosfer Toko* yang disampaikan Pak Andre. Saya langsung mendatangi dua anak gudang atau lebih akrabnya, kami panggil abang-abang saya dan bertanya kepada mereka.

“Bang Eko, Bang Isa! Mengapa abang-abang ini tidak pernah memakai baju seragam kita?”

“Iya Dik. Panas bajunya Dik! Terus kalau kita kerja pakai baju itu, gak nampak otot sama bulu ketiaknya. Ini kan gak keren Dik? Hahaha...” ujar Bang Isa sambil tertawa.

“Wah! Bang Isa mau pamer otot sama bulu yang tak seberapa itu ya Bang? Ha ha ha...” ujar saya sambil bercanda juga.

“Iya Dik. Kalau pakai baju kerja gerah Dik. Kerja pun jadi gak enak!” tambah Bang Eko.

“Itu karena kalian tidak membiasakannya Bang! Terus, apa bedanya sama kami kalau masalah panas? Kan baju kita sama bahannya? Cobalah Bang mulai dibiasakan memakai baju kerja. Abang-abang ganteng loh, kalau pakai baju dinas itu. Malah kelihatan lebih gagah dan berotot kalian pakai baju itu! Memangnya abang gak malu apa pakai kaos dalam ke lapangan. Nampak bulu-bulu ketiak abang itu! Pantaslah kalau abang-abangku hampir rata-rata jomblo! Berubahlah Bang!” ujar saya.

“Iya Dik. Ha ha ha... Ada aja kau ya Ran. Ya sudah, kami coba biasakan! Kami minta juga baju seragam kami yang baru ke HRD, ya Ran!” ujar mereka.

“Oke Bang. Mulai besok dan seterusnya, Rani pengen lihat abang-abang ini pakai seragam! Terima kasih ya Bang,” ujar saya senang sambil pergi. Begitu pun saya lakukan dengan anak gudang lainnya.

Keesokan harinya, hanya dua orang saja yang melakukannya, sedangkan yang lain belum. Padahal anak gudang ada tujuh orang. Saya pun tetap mempertanyakan dan mengingatkan agar mereka setiap harinya memakai seragam. Saya juga tidak lupa memberikan pujian kepada abang-abang saya yang sudah menjalankannya.

“Beginilah Bang, kan lebih ganteng pakai baju seragam! Lanjutkan ya Bang!”

Hari kedua, bertambah menjadi empat orang, dan hari ketiga bertambah jadi enam orang. Hari keempat seluruh anak gudang, saya perhatikan sudah memakai seragam kerja semua, bahkan sampai sekarang mereka memakainya. Nampaknya, mereka sudah mulai terbiasa. Sekali-sekali memang masih ada juga yang bandel. Secara pribadi, saya mengucapkan terima kasih kepada mereka, karena sudah mau bekerja sama dalam memperbaiki suasana lingkungan toko.

Himbauan saya kepada teman-teman dan tim saya, “Rajin-rajinlah memberikan penghargaan dengan pujian yang jujur dan tulus kepada siapa pun yang melakukan suatu pekerjaan, agar mereka lebih bersemangat dan termotivasi, bahwa apa yang mereka kerjakan itu tidak sia-sia. Berikanlah juga perhatian yang sungguh kepada orang lain, karena sesungguhnya tidak ada hal yang merugikan dalam berbuat kebaikan. Semua demi kenyamanan bersama.”

2. Pengalaman Lilyani Sinaga

Awalnya, saya tidak pernah berpikir bahwa penghargaan yang jujur dan tulus itu dapat membangun citra positif pada diri saya. Pada suatu saat, saya membaca materi *Human Relations* mengenai “9 Prinsip Hubungan Antarmanusia”. Saya baru memahaminya. Lalu, saya memilih prinsip nomor 2 (dua), yaitu “Berikan penghargaan yang jujur dan tulus”. Kemudian saya mulai mencoba menerapkan prinsip tersebut di tempat saya bekerja.

Hari pertama, saya menerapkan hal ini kepada salah satu karyawan, yaitu pramuniaga di bawah bimbingan saya sendiri. Pukul 14.00 adalah waktu orderan barang dari gudang atas sedang turun. Di stan biskuit itu, selalu banyak barang yang belum diatur. Pada saat itu, anak *stan* sedang mengecek buku dari *buyer*, karena itu barang yang ada di stan itu masih berantakan. Ketika saya lewat, saya melihat Santi lagi mengecek stok dan barang belum juga terpajang.

Jadi, saya berinisiatif untuk menyuruh anak *stan snack* untuk membantu Santi, karena kebetulan Yuli sudah selesai menyusun barang. Di sana, Yuli langsung bergegas membantu temannya itu. Setelah beberapa saat kemudian, saya melewati stan tersebut, namun ternyata stannya sudah rapi, dan barang yang tadi belum dipajang sudah terpajang semua. Saya mendatangi Yuli dan mengucapkan terima kasih kepadanya. Dan dia berucap, “Sama-sama Ibu!” sambil tersenyum.

Keesokan harinya, seperti biasa saya berkeliling di lapangan, dan saya melihat lantai kotor. Tepatnya di jalan pintu masuk yang sering dilewati oleh konsumen. Karena di toko itu tidak ada *Cleaning Service*, maka dibuatlah jadwal “petugas kebersihan” untuk anak stan setiap harinya. Kebetulan Yuli yang piket pada saat itu. Saya mendatangi Yuli dan saya menyuruh dia untuk menyapu dan mengepel lantai yang kotor. Dengan cepat, Yuli langsung ke belakang mengambil sapu dan kain pel. Saya kembali berkeliling lapangan. Setelah Yuli selesai mengepel lantai, saya mendatangi stannya, lalu mengucapkan terima kasih. Dia kemudian menjawab, sama-sama ibu, sambil tersenyum.

Hari ketiga saya mencoba menyuruh Yuli mengerjakan suatu tugas. Saya menyuruh dia membersihkan dua blok yang ada di stannya. Saya berkata kepadanya, “Yuli, kalau kamu bisa membersihkan dua blok ini sampai dengan lawan *shift*-mu datang, saya akan memberikan hadiah kepadamu.” Dengan rasa penasaran dia bertanya, “Apa hadiahnya, Bu?” Lalu saya menjawab, “Ya sudah, yang penting kamu kerjakan saja dulu. Nanti kalau sudah selesai, kamu panggil saya. Biar saya cek.” Dia menjawab, “Oke, Bu!”

Waktu berlalu hingga pukul 14.00. Saya teringat, mengapa Yuli tidak mendatangi saya. Apa dia sudah selesai apa belum ya? Lalu saya mendatangi Yuli, dan saya melihat Yuli masih membersihkan *selving*. Karena merasa cemas saya bertanya, “Yuli, apa kamu sudah makan siang?” Yuli menjawab, “Sudah Bu. Itulah sebabnya, mengapa saya belum selesai mengerjakan tugas yang ibu berikan.”

“Ya sudah, tidak apa-apa Yuli, tapi seperti kata saya tadi, saya akan memberi kamu hadiah apabila kamu dapat menyelesaikan tugas yang saya minta.”

“Iya Bu, Tidak apa-apa kok.” Yuli menjawab sambil tersenyum. Ia tetap mengerjakan tugasnya. Saya tetap mengucapkan terima kasih kepada Yuli.

Keesokan harinya, saya memberikan tugas kepadanya lagi, tetapi tanpa menjanjikan apa pun. Dia langsung mengerjakannya dan saya kembali berkeliling lapangan. Sekitar pukul 11.00, Yuli mendatangi saya dan mengatakan bahwa tugas yang saya berikan sudah selesai dikerjakan. Dengan rasa senang saya mengucapkan terima kasih kepadanya. Dia pun menjawab, sama-sama ibu, sambil kembali ke stannya.

Hari keempat, sekitar pukul 10.00, saya naik ke gudang hadiah untuk mencari hadiah, yang memang disediakan untuk konsumen atau karyawan. Setelah saya mendapatkannya, saya langsung membungkus hadiah tersebut secara rapi. Setelah selesai saya memanggil Yuli dan memberikan hadiah itu kepadanya, sambil berkata, “Terima kasih atas kinerja kamu, tetap semangat, dan terus ditingkatkan lagi ya!”

Yuli menjawab, “Iya Bu. Sama-sama!” Lalu dia kembali ke stan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kesimpulan yang saya dapat dari peristiwa ini ialah, “Sekecil apa pun pekerjaan yang kita berikan kepada bawahan kita, tetaplah beri penghargaan kepadanya, karena dengan memberi penghargaan, dia akan merasa senang dan merasa dihargai. Penghargaan itu bukan hanya berupa hadiah atau pun uang, tetapi bisa dengan ucapan “terima kasih” secara tulus, itu sudah merupakan penghargaan yang indah untuknya.

Untuk selanjutnya, saya akan menjalankan “Sembilan Prinsip” ini pada kehidupan saya, bukan hanya di lingkungan pekerjaan saja, melainkan di lingkungan rumah saya juga.

Untuk berubah memang dibutuhkan waktu yang cukup lama, tetapi dengan adanya niat yang sungguh-sungguh saya yakin akan dapat menjalankan Sembilan Prinsip itu.

C. Prinsip 3: Doronglah Keinginan Orang Lain untuk Maju dan Berhasil

1. Pengalaman Delima

Saya menerapkan prinsip ketiga ini kepada anak *Stan Alat Tulis* yang baru bekerja selama 2 (dua) bulan. Ia bernama Lia. Di “stan alat tulis”, semua karyawan wajib melakukan cek stok pulpen. Seminggu sekali, barang-barang itu dicek. Pengecekan biasanya dilakukan pada hari Minggu. Selanjutnya, hasil pengecekan diserahkan kepada *buyer* pada keesokan harinya, dan *buyer* dapat mengorder pulpen yang sudah kosong.

Untuk pertama kalinya, saya mengajarkan kepada Lia cara mengecek stok pulpen. Awalnya, dia masih merasa bingung. Dia bertanya kepada saya, “Bu, mengapa harus dilakukan cek stok setiap hari Minggu?”

Saya menjawabnya, “Iya, Dik. Cek stok pulpen memang harus dilakukan agar diketahui barang yang *over* stok maupun barang kosong.

Memang harus setiap hari Minggu, agar keesokan harinya *buyer* dapat langsung mengorder barang yang kosong. Untuk barang yang *over* stok dapat dikirimkan ke cabang lain yang membutuhkan barang kita tersebut.”

Setelah kami selesai melakukan cek stok, saya bertanya kepadanya, “Apakah kau sudah mengerti?” Dia menjawab, “Sudah Bu!”

Karena saya masih ada pekerjaan yang lain, saya menyuruh Lia meletakkan buku cek tersebut di meja *buyer* kami. Saya berpesan, agar setiap selesai melakukan cek stok, buku cek diletakkan di meja *buyer*.

Pada minggu kedua, saya mengajak Lia melakukan cek stok pulpen. Saya sengaja hanya mengawasinya saja, karena saya ingin tahu sampai di mana dia paham dalam cek stok pulpen tersebut. Setelah dia selesai cek stok pulpen, saya mengecek ulang hasil cek stok tersebut, dan ternyata ada beberapa jenis pulpen yang salah menuliskannya. Saya langsung menunjukkan kepadanya apa yang salah, dan dia pun memperbaikinya.

Dia meminta maaf pada saya, dan saya mengatakan kepadanya, “Dik, kalau cek stok itu jangan sampai salah, harus teliti agar tidak timbul masalah. Hanya karena salah beberapa angka saja bisa timbul masalah dalam pengorderan, dan akan berdampak pada penjualan. Jadi, jika kamu salah mengecek stok, apa kamu merasa tenang? Pasti tidak. Iya kan Dik? Jadi setelah kamu selesai cek stok, coba cek ulang, apakah sudah benar atau belum, agar tidak timbul masalah, dan hatimu pun tenang”.

Dia mengatakan kepada saya, “Iya Bu. Saya akan melakukannya.” Setelah mengecek dan memperbaikinya, saya menyuruhnya meletakkan buku cek stok tersebut ke tempat biasanya.

Pada minggu ketiga, saya menyerahkan buku cek stok pulpen tersebut kepadanya, dan dia melakukan cek stok sendirian. Sekitar satu jam berlalu, dia menyerahkan buku cek stok tersebut kepada saya dan mengatakan bahwa dia sudah mengecek ulang. Saya menerima buku tersebut dan saya lupa untuk mengecek ulang hasilnya tersebut.

Keesokan harinya, sekitar pukul 11.30 WIB, tiba-tiba *buyer* memanggil saya ke kantor. *Buyer* mengatakan kepada saya bahwa cek stok pulpen salah, dan saat saya dipanggil, anak stan tersebut sudah berada di situ. *Buyer* saya mengatakan agar saya mengajarkan lagi cara cek stok yang benar kepada anak stan tersebut.

Saya mengajak dia berbicara empat mata. Saya melihat wajahnya yang kusut dan nampaknya dia ingin menangis. Saya bertanya kepadanya, “Mengapa wajahmu seperti itu Dik?” Dia hanya diam saja. Saya mendekatinya dan mengatakan, “Apakah kamu merasa bersalah?” Dia langsung menjawab, “Aku sedih Bu. Untuk pertama kalinya saya ditegur dan banyak orang yang melihatnya Bu. Saya malu. Saya tahu, saya salah, tapi saya tidak menyangka kalau hanya karena kesalahan yang kecil saja, saya dipermalukan. Saya tidak mau lagi cek stok pulpen, Bu!”

Mendengar perkataan anak saya seperti itu, kami diam sejenak. Lalu saya mengatakan kepadanya, “Dik, dalam dunia kerja, kesalahan itu pasti ada. Tergantung bagaimana kita menanggapi dan menyelesaikannya. Jika kita terlalu memikirkan masalah kita tanpa berpikir untuk menyelesaikannya dengan baik, pasti kita akan melakukan kesalahan yang sama lagi. Jika kita memiliki tekad untuk memperbaiki kesalahan kita itu, maka kita mungkin tidak akan mengulangi kesalahan itu lagi. Mungkin hatimu sekarang masih sedih, tapi kamu harus bisa buktikan kepada orang lain bahwa kamu bisa bangkit dari kesalahanmu dan membuat orang lain berpikir kamu bisa berubah menjadi lebih baik lagi”.

Setelah saya berbicara seperti itu, dia mengatakan kepada saya bahwa dia ingin mencobanya lagi dan ingin memperbaiki kesalahannya. Lalu saya menjawab, “Itu adalah kata-kata yang Ibu inginkan darimu. Ibu yakin kamu pasti bisa melakukannya! Ayo, bangkit lagi!”

Pada minggu keempat, saat itu saya masuk siang. Setelah melakukan absen, saya langsung menghampiri stan alat tulis. Tiba-tiba Lia menyerahkan buku cek stok pulpen dan mengatakan bahwa dia sudah mengeceknya dengan benar dan teliti. saya mengatakan bahwa saya akan mengeceknya ulang nanti, karena dia akan istirahat makan. Saat dia istirahat, saya mengecek ulang cek stoknya dan ternyata apa yang dikerjakannya sudah benar. Saya menyimpan buku cek stok tersebut di meja *buyer* kami.

Keesokan harinya, *buyer* saya melihat buku cek stok tersebut, karena saya sedang berada di cabang lain, *buyer* memberi kabar pada saya, bahwa cek stok pulpenya sudah benar. Saat saya membaca pesan tersebut, saya merasa senang sekali. Keesokan harinya saya menjumpai anak stan saya tersebut dan mengatakan bahwa cek stoknya sudah benar. Dia langsung memegang tangan saya dan merasa senang. Dia tidak menyangka jika dia telah berhasil menyelesaikan masalahnya dengan baik.

Kesimpulannya, jika seseorang melakukan suatu kesalahan, kita tidak harus memarahinya. Kita bisa memberikannya nasihat dan membangun rasa percaya dirinya, dengan mendorongnya agar dia dapat memperbaiki kesalahannya dengan baik dan benar. Dengan demikian, ia akan merasa termotivasi untuk maju dan melaksanakan pekerjaannya sampai berhasil.

2. Pengalaman Misbahuddin

Saya mempunyai seorang rekan kerja yang bernama Tina. Dia adalah sosok yang humoris, tetapi di sisi lain, dia mempunyai keterbatasan. Dia kurang bisa bersosialisasi dengan baik kepada sesama rekan kerja. Suaranya juga sangat pelan dan terkesan kurang jelas. Setiap harinya Supervisor kami selalu mengatakan kepadanya untuk bisa membenahi kekurangannya. Untuk mengubah semua itu, memang tidak semudah membalikkan telapak tangan. Supervisor kami tidak mau tahu bagaimana caranya. Yang mereka mau, Tina harus mengubah kekurangannya itu tanpa mau mendengar alasan apa pun.

Pada suatu ketika, Supervisor kami melihat Tina yang sedang melayani konsumen dengan suara yang sangat pelan. Pernah juga Supervisor kami melihat Tina kurang paham ketika diberikan intruksi. Hal itu membuat marah Supervisor kami memuncak sampai ke ubun-ubun. Akhirnya, seluruh pramuniaga Fashion diminta berkumpul di ruangan *Buyer Fashion* untuk mendengarkan *briefing*. Di sana, Supervisor kami bertanya kepada masing-masing pramuniaga apa kendala kami pada saat berkerja.

Pada saat giliran Tina, Supervisor kami menanyakan apa kendala dia sehingga kekurangannya itu tidak bisa diubah. Pada saat diajukan pertanyaan semacam itu Tina terdiam, kaku. Karena sering mendapatkan tekanan, mental Tina pun goyah. Di dalam *briefing* di depan kami semua Supervisor kami memarahi dan memaki Tina sampai melontarkan beberapa kata kasar, ironis dan tragis: “Bodoh, Paok, Idiot & Tolol.”

Saya melihat Tina tertunduk lesu, sembari menghela napas dan mengusap air mata. Saya yang menyaksikan panorama tersebut, merasa sangat-sangat sedih.

Setelah selesai mendengarkan *briefing* yang berisi “omelan” sang supervisor, kami diminta kembali ke konter masing-masing. Pada

saat saya hendak menuju area *mandi bola*, saya melihat Tina sendirian bersimpuh di sudut pajangan baju sekolah. Dia duduk sambil menangis. Melihat kondisi dia seperti itu, sontak mata saya berkaca-kaca dan hampir meneteskan air mata, karena saya membayangkan bagaimana kalau saya yang berada pada posisi Tina yang terus-menerus mendapat tekanan, sedangkan dia tidak bisa berbuat apa-apa. Hanya air mata yang dapat mengekspresikan kesedihannya.

Saya langsung menghampirinya. Saya tidak menanyakan apa-apa kepadanya. Saya hanya memegang bahunya sembari berkata, “Sabar dan kuat ya!” Tina langsung menghapus air matanya, ketika dia menyadari bahwa saya ada di sana. Mungkin dia tidak ingin orang lain mengetahui kesedihannya. Sempat terjadi suasana hening selama 5 menit. Setelah itu, dia mengatakan bahwa dia ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya. Saya bertanya “Mengapa?” Dia menjawab, “Mungkin kemampuan dan rezeki saya bukan di sini!”. Dia juga merasakan dirinya orang yang paling bodoh dan sangat tertekan selama bekerja di tempat ini.

Mendengar ungkapannya yang seperti itu, saya merasa sedih dan iba kepadanya. Lalu saya berkata, “Tina, kamu mempunyai potensi yang sangat luar biasa di dalam dirimu. Seorang yang baik selalu mendapatkan ujian dari Tuhan. Dan seorang pejuang sejati selalu mendapatkan berbagai rintangan sepanjang langkah kehidupannya. Intinya jangan pernah menghalangi kemampuan yang ada di dalam dirimu. Barangkali saja Tuhan menjadikan tempat ini sebagai tempatmu untuk menimba rezeki. Jangan pernah mundur hanya karena orang-orang yang ingin menggoyahkan semangat dan mimpi-mimpimu.”

Tina terdiam. Nampaknya dia memikirkan dan meresapkan perkataan saya. Saya berkata lagi, “Tina, dulu saya juga pernah berada di posisi seperti kamu saat ini. Saya pernah mendapatkan berbagai macam tekanan dan masalah selama saya bekerja di sini, tetapi saya berusaha tetap tegar dan tidak mundur selangkah pun. Karena semangat juang dan mimpi saya lebih besar daripada tekanan-tekanan dan masalah yang ada. Jadikan masalah ini sebagai motivasi untuk membenahi hidupmu. Tunjukkan kepada orang-orang yang memandangmu sebelah mata bahwa kamu memiliki potensi yang layak untuk disanjung. Saya yakin Tina suatu saat nanti kamu akan menjadi seorang Supervisor ataupun *buyer* bahkan *manager* sekali pun. Intinya kamu harus tetap semangat, jangan pernah menyerah dan percayalah pada kemampuanmu!”

Puji Tuhan, saat ini Tina sudah mulai membenahi kekurangannya sedikit demi sedikit. Dia sudah bisa bersosialisasi dengan baik. Suaranya sudah mulai lumayan keras pada saat berbicara, dan dia mulai aktif pada saat bekerja. Hal inilah yang membuat Supervisor kami sangat senang dengan perubahannya itu.

D. Prinsip 4: Berikan Perhatian Secara Sungguh-Sungguh

1. Pengalaman Mahyuda (Iyud)

Dari 9 (sembilan) prinsip hubungan antarinsan, saya menerapkan prinsip nomor 4 (empat), yaitu *berikan perhatian yang sungguh kepada orang lain*. Saya menerapkan prinsip tersebut secara khusus kepada “anak gudang”.

Pada hari pertama, tepatnya pada hari Selasa, saya menghampiri beberapa orang anak gudang. Saya berusaha mengajak mereka berbicara dan mendekati diri kepada mereka. Selama ini, kami sibuk di ruangan masing-masing. Kami hanya saling sapa saat bertemu pada acara *briefing* pagi sebelum bekerja.

Keesokan harinya, saya menghampiri mereka lagi di gudang tempat bekerja. Kami saling bercerita tentang pekerjaan. Saya melihat semangat mereka untuk bekerja bagus sekali, namun ada satu hal yang nampaknya kurang enak dilihat. Mereka tidak berpakaian dengan rapi. Bahkan, sering kali saya melihat pakaian mereka acak-acakan, seadanya. Baju sering dikeluarkan, tidak menggunakan ikat pinggang, rambut tidak rapi, dan *bed nama* tidak dipakai dengan benar. Memang benar, mereka bekerja di gudang yang aktivitas kerjanya tinggi, sering angkut barang, merapikan, mengatur, menurunkan dari kendaraan atau mengatur barang yang akan dikirimkan ke area jual di toko. Namun demikian, sebenarnya mereka dapat melakukan dengan lebih baik.

Ketika saya bertanya sambil bercanda, “Bisa nggak, pakaiannya lebih rapi?”

Respons mereka, “Bu, kami anak gudang susah untuk rapikan baju. Ketika barang masuk, kami harus susun-susun barang, oper-oper barang yang mau distok. Jadi, baju ini sering keluar-keluar lah, Bu.”

“Baiklah, kalau di gudang, bolehlah pada saat sibuk bekerja, kalian lupa merapikan baju. Tetapi kalau kalian keluar dari gudang

mengantarkan barang orderan ke lapangan, kalian harus merapikan pakaian terlebih dahulu!”

Salah satu dari mereka menjawab, ”Iya Bu.”

Pada hari ketiga, saya jumpa mereka di gudang depan, saat mereka akan beristirahat makan siang. Saya lihat ada dua orang anak gudang sudah berubah. Mereka adalah Sani dan Andi. Anak-anak gudang yang lain belum menunjukkan tanda-tanda berubah. Kepada anak-anak yang belum mau berubah, saya mengingatkan mereka. Sambil menunjuk pada Sani dan Andi, saya berkata, “Lihat itu teman kalian, Sani dan Andi, bisa tampil rapi kan? Kalian pasti dapat tampil seperti mereka? Betul kan?” Namun mereka acuh tak acuh.

Pada sore harinya, saya menuju ke gudang karton. Saya lihat Irfan di sana. Sama seperti yang lain, Irfan tidak berpakaian dengan rapi, Nampaknya ia tak peduli dengan pakaiannya. Padahal dia orangnya cukup ganteng. Maka saya mencoba membujuknya, “Fan, kamu itu sebenarnya ganteng lho, hidungmu mancung, kulitmu bersih. Kamu akan lebih ganteng kalau pakaianmu rapi, baju dimasukkan, gunakan ikat pinggang, rambut diminyaki, pakai sepatu yang benar, tidak asal saja!” Sejenak Irfan memandang saya. Saya tersenyum padanya, dan ia pun membalas senyum saya.

Nampaknya, Irfan mulai mengerti apa yang saya maksudkan. Ia langsung memasukkan bajunya pada saat keluar dari gudang, saat mengantarkan orderan ke lapangan. Irfan memberikan respons positif kepada saya.

Dia berkata, ”Baik Bu, saya mau masukkan baju setiap keluar gudang atau setiap kali saya jumpa sama ibu, tetapi dengan satu syarat nanti kalau ibu sudah gajian bayarilah kami makan *miso*.” Ia lalu tersenyum menatap saya.

“Kalau memang kalian mau berubah, saya akan traktir makan *miso* di saat saya sudah gajian. Tapi kalian janji pada diri sendiri bahwa kalian bisa tampil rapi,” jawab saya sambil menatap Irfan serius.

Lalu Irfan menjawab, “Iya Bu!”

Pada hari keempat, saya sedang melakukan cek *SOP* (Standar Operasional Prosedur), yaitu kerapian dan kelengkapan pakaian anak-anak stan yang masuk siang. Satu per satu saya perhatikan, dan hasilnya sangat baik. Mereka semua mengenakan seragam dengan rapi, baik,

dan bed nama terpasang dengan baik. Ada seorang anak gudang yang kebetulan bergabung di situ. Namanya Isak. Saya lihat dia masuk ke gudang dengan pakaian yang tidak rapi. Baju tidak dimasukkan dan dia tidak mengenakan *bed* nama. Saya lalu menegurnya, karena hanya dia seorang yang tidak rapi.

“Hei, tunggu dulu! Rapihan pakaianmu!” Rupanya Isak tidak memedulikan saya. Dia berlalu begitu saja dan tidak menghiraukan saya. Pada saat itu juga lewatlah ASM (*Asisten Store Manager*). Ia langsung ditegur oleh ASM, lalu dengan serampangan saja ia memasukkan bajunya. Saya mendekatinya, dan berkata, “Sini saya bantu merapikan bajumu!” Isak pun merapikan bajunya sambil minta maaf kepada saya. Ia berjanji tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Hari berikutnya saya *off*, tidak masuk kerja. Pada saat libur itu saya merenungkan, ternyata selama ini saya kurang memerhatikan anak-anak gudang. Saya jarang berbicara kepada mereka. Pengalaman memberikan perhatian secara sungguh-sungguh yang saya lakukan selama ini, mengajarkan kepada saya betapa baiknya mereka. Ternyata, mereka juga mau menerima saran saya. Memang saya belum berhasil membuat mereka berubah secara sempurna, namun dengan perhatian yang saya berikan, mereka menjadi lebih dekat dengan saya. Saya juga dapat jauh lebih dekat dengan mereka. Kalau saya tidak mengunjungi mereka di gudang, ternyata mereka malah datang ke ruang kerja saya, menegur saya, bahkan mengajak bercanda.

“Bu Iyud, jangan serius kali kerjanya. Nanti hilang cantiknya!” Saya pun tersenyum menyambut mereka. Mereka pun serempak memadukan suara, “Nah, gitu kan Ibu cantik, kalau tersenyum!”

Kami pun semakin akrab. Bekerja pun menjadi lebih bersemangat.

2. Pengalaman Cempna Br. Barus

Halimah adalah seorang pramuniaga GMS (*General Merchandising*). Dia berada di daerah *fashion*. Ketika saya berkeliling, saya melihat tas-tas yang tergantung itu berdebu. Saya tegur dia dengan marah, “Itu tas, mengapa dibiarkan berdebu sampai tebal begitu?”

“Masih baru kok dibersihkan!” Dia menjawab dengan tidak sopan. Kembali saya bertanya, “Sudah berapa lama tidak dibersihkan?”

Dia pun menjawab kembali, “Iya Bu, masih baru,” katanya sambil menahan marah, saya bertanya kembali, “Jujur, sudah berapa lama tidak dibersihkan? Jawab dengan jujur!” Saya berkata tegas.

“Iya Bu. Masih baru kok!” Dengan emosi, saya pun membawa dia ke gudang.

“Saya beri peringatan, kamu harus berubah! Kamu kerjakan sekarang! Nanti akan saya cek! Sudah, sana!” Dia pun langsung ke stannya, dan mengerjakan tugasnya.

Keesokan harinya, ketika saya meewati stan itu, ternyata sudah ada perubahan. Tas-tas sudah tergantung dengan rapi dan bersih.

Pada hari ketiga, ketika saya berkeliling lapangan dan sampai pada stan tempat Halimah, saya melihat dia sedang membersihkan sepatu dengan kemoceng dan lap basah. Saya menegurnya dengan kata-kata yang ramah, “Dik, kalau membersihkan sepatu, sebaiknya menggunakan sikat sepatu, bukan dengan lap basah dan kemoceng. Nanti tidak bersih, malah berdebu dan kusam. Mana sikat sepatunya?”

“Kami tidak punya sikat sepatu Bu. Yang ada hanya ini,” katanya sambil menunjukkan sikat sepatu yang sudah butut, bulu-bulunya sudah botak.

“Astaga! Selama ini kau bekerja dengan alat seperti ini?” Saya tidak dapat menahan tawa geli. Lalu dengan memberikan perhatian kepadanya, saya katakan, “Sekarang, kamu minta sikat sepatu yang baru kepada Supervisormu.”

“Iya Bu. Nanti ya Bu. Ini kerjaan tanggung!”

“Sekarang!” Saya katakan dengan tegas.

“Iya Bu! Baik Bu!” Halimah tidak membantah, lalu beranjak dari tempat kerjanya.

“Kalau supervisormu tidak memperhatikanmu, saya akan memintakan kepadanya!”

Hari selanjutnya, saya pun kembali memerhatikan pekerjaannya tetapi dia masih memakai kain lap dan sikat sepatu yang bulunya sudah botak itu. Saya pun dengan sigap menyuruh kembali melapor kepada Supervisornya, dan minta alat yang baru.

“Minta pada supervisormu. Jika tidak diberi, lapor kepada saya. Jelas!”

Ia pun bergegas menuju ke ruang supervisornya.

Hari kelima: Saya masuk kerja pukul 09:00 pagi. Hari ini saya lembur, dan Halimah pun juga lembur. Ketika saya keliling, saya melihat Halimah pas sedang membersihkan sepatunya memakai semir sepatu.

“Itu semir sepatu siapa Halimah?”

“Ini semir sepatu yang sudah *dipending* Bu!”

“Hah! Bagaimana? Berhasil kan, dapatkan semir sepatunya yang baru, lebih mudah tidak membersihkan sepatu memakai semir dari pada kain lap?” Halimah tidak lagi bisa berkata, dia hanya tersenyum sambil menggosok-gosok sepatu tersebut.

“Lihatlah Halimah, sepatu sekolahmu bersih seperti baru, berbeda dari yang sebelumnya. Sayapun jadi berminat untuk membelinya. Ada perubahan kan Halimah?”

“Iya Bu berubah lebih bersih dari pada sebelumnya. Iya Bu benar sekali yang Ibu katakan.”

“Jadi? Stan itu harus bersih dan rapi dan juga mengurangi BS-BS atau kerusakan lainnya.”

“Terima kasih banyak ya Bu Pana, sudah memperhatikan banyak stanku. Begini kan kami senang diperhatikan, dipuji, kami juga pingin stan kami dibilang rapi dan bersih seperti anak GMS lainnya biarpun kami berada di daerah Fashion. Kami juga ingin mendapat penghargaan seperti anak GMS lainnya Bu, Ibu tolong konfirmasi sama SPV kami kenapa Bu. Bahwasannya kami juga rajin dan stand kami bersih walaupun berada di daerah *Fashion*.”

“Oke baiklah Halimah, tapi kamu harus berjanji bahwa kalian harus lebih rajin lagi, lebih peduli dan bertanggung jawab kepada barang-barang di stan.

“Terima kasih ya, Bu.”

Saya jadi terharu. Buat teman teman semua jangan pernah lelah untuk memperhatikan pramuniaganya masing masing, karena perhatianlah yang membuat hubungan menjadi lebih baik.

E. Prinsip 5: Senyum

1. Pengalaman Betharia Purba

Pada tanggal 21 Agustus, saya menjadi Supervisor *Fashion* di toko tempat saya bekerja. Pada hari itu, sifat saya berubah menjadi orang yang cuek dan pemarah karena saya merasa hebat. Saya merasa menang dibandingkan dengan supervisor yang mengikuti *training* keliling seluruh cabang selama satu bulan. Saya mampu menunjukkan *skill* yang saya punya, mulai dari pemajangan barang, mengubah sifat-sifat anak stan saya yang lamban menjadi cepat, tepat. Saya pun berhasil mengerjakannya.

Saya merasa puas. *Buyer* (orang bertugas di bagian pembelian barang), dan lawan *shift* saya kagum dengan perubahan yang saya lakukan, tetapi mereka sangat membenci saya karena saya tidak pernah mendengar pendapat mereka. Saya lebih senang bekerja sendiri.

Setelah menjabat sebagai Supervisor selama 3 bulan, saya pun dibebani dengan masalah anak stan saya yang melakukan penggelapan uang mandi bola. Saya benar-benar terpuruk. Saya ingin menyerah. Pada saat itu semua menuduh sayalah yang cari muka, kemudian saya mengadukan kepada bagian audit, bahwa merekalah yang sesungguhnya melakukan penggelapan mandi bola, bukan saya. Inilah komunikasi saya dengan audit.

“Betharia, kenapa uang mandi bola sering minus ataupun over?”

“Saya tidak tau buk, yang pastinya kalau over saya simpan sama *buyer* saya, karena lawan *shift* saya menyuruh saya apabila ada yang over disimpan sama *buyer*.”

“Masa kamu tidak tahu? Jadi kalau minus?”

“Kalau minus anak stan yang jaga, dialah yang akan menutupi minus tersebut”.

Memang benar, saya tidak mengetahui apa permasalahannya, mengapa over atau pun minus.”

Keesokan harinya, datanglah Cici Agin, bagian Audit, dari kantor pusat, dan menginterogasi anak stan saya. Ternyata yang melakukan penggelapan uang tersebut berjumlah 6 orang. Pada saat itu juga, keenam orang tersebut diberi sanksi dan dipecat. Mereka minta tolong

kepada saya supaya saya mempertanggungjawabkan mereka, tetapi saya tidak tahu harus bagaimana. Tidak mungkin saya membela yang salah. Saya memutuskan untuk membela yang benar. Kalau memang mereka salah, saya siap menerima anak baru dan yang salah dipecat, karena memang itulah peraturannya.

Ada peraturan yang menyatakan, kalau ada tindakan kejahatan penggelapan, akan diberi sanksi denda 20x lipat dan dipecat. Mereka pun semakin membenci saya. Saya sebenarnya tidak sanggup lagi. Saya diancam oleh salah satu abang dari anak stan saya yang 6 orang itu. Saya akan dibunuh dan setiap saya pulang kerja, saya selalu diganggu dengan ancaman-ancaman.

Seorang pun tidak ada yang peduli dengan saya. Bahkan *buyer* dan lawan *shift* saya tidak mau menolong saya. Mereka tidak berkomunikasi dengan saya karena mereka berpikir sayalah tukang adu domba. Saya tersadar. Saya berdoa supaya Tuhan ikut campur dengan masalah ini. Saya saja yang melakukan kebenaran dibenci, apalagi saya sok cuek, maka saya pun makin dibenci.

Akhirnya, saya minta maaf kepada *buyer* dan lawan *shift* saya. Saya mulai menerima pendapat mereka. Saya menjalin komunikasi yang baik dan akhirnya kami menjadi tim yang solid. Sifat saya yang suka marah-marah kepada anak stan saya masih terulang. Emosi saya tidak terkontrol.

Buyer saya selalu menasehati saya, “Betharia saya akui kamu pintar, kreatif, dan kerjanya bagus. Tetapi buat apa kalau anak stanmu takut? Kalau kamu tidak ada, mereka merdeka. Berarti mereka tidak mengetahui tanggung jawabnya masing-masing.”

Saya pun sadar. Saya mulai menahan amarah saya. Ketika saya mau marah saya tarik diri saya, dan membayangkan seandainya saya yang kena marah. Saya juga dulu pernah menjadi anak stan, tentu mengetahui bagaimana perasaan saya ketika dimarahi. Pasti sakit hati, tidak semangat kerja, dan merasa tidak dihargai.

Saya pun lebih mendengar keluh kesah anak stan saya dan dari sifat saya yang ramah, selalu tersenyum, peduli, mau mendengar ide-ide tim saya. Saya mulai suka dengan mereka, dan saya merasa dihargai. Mereka termotivasi dengan kalimat-kalimat yang saya sampaikan ketika rapat di Fashion, bahkan mereka suka menceritakan tentang pribadinya ketika kami berada di luar pekerjaan.

Kami akhirnya menjadi tim yang solid. Mereka tidak lagi takut. Kalau saya tinggalkan. Mereka tetap bekerja tanpa harus saya suruh-suruh dan anak stan saya menyadari tanggung jawab mereka masing-masing karena saya berkata kepada mereka, “Adik-adikku semua, cintailah pekerjaanmu jangan menghitung apa yang baik yang pernah kamu perbuat kepada toko ini, tetapi ingat baik-baik, apa yang telah toko ini berikan kepadamu. Lihat, di luar sana masih banyak pengangguran.”

Akhirnya mereka sangat bersemangat dalam bekerja. Mereka saling berkompetisi untuk menimbulkan ide-ide baru dalam bekerja. Saya sangat senang dengan mereka. Saya menjadi lebih betah bekerja, karena sebenarnya merekalah penyemangat saya. Mereka adik-adik saya yang akan mengikuti jejak saya.

Demikianlah perubahan sifat saya. Sekarang, saya mulai banyak tersenyum. Terima kasih.

2. Pengalaman Rahma Juni Sinaga

Saya orangnya memang agak cuek, tetapi dengan posisi saya sebagai supervisor *fashion*, saya harus selalu tersenyum dan akrab dengan tim saya. Saya juga selalu tersenyum kepada orang-orang yang bukan tim saya, karena mereka juga membalas senyuman saya. Akhirnya, mereka juga tersenyum ketika berjumpa dengan saya, karena mereka juga dekat dengan tim saya, maka dari itu saya menganggap mereka seperti tim saya sendiri.

Hari Pertama. Ketika saya turun ke Lantai 1, saya melihat banyak SPG juga anak stan yang sedang menyusun barang. Pada saat itu saya mencoba tersenyum kepada mereka. Tak seorang pun di antara mereka yang membalas senyuman saya. Malah mereka cuek seolah-olah saya bukan siapa-siapa. Saya pun merasa agak minder dan terasingkan, namun tetap bertekad berusaha tetap selalu tersenyum kepada mereka sampai mereka membalas senyuman saya.

Hari Kedua. Saya turun ke Lantai 1, ke area Bazar *Fashion* untuk melihat dan merencanakan posisi/tempat untuk promo *fashion* yaitu “*Jeans Fair*”. Di situ saya melihat SPG dan anak stan bercerita di lorong Deterjen. Saya pun tersenyum kepada mereka, namun mereka tak menghiraukan senyuman saya. Mereka justru asyik bercerita. Dalam hati, saya berkata, “Saya harus sabar dan tetap tersenyum”.

Hari Ketiga. Tepatnya di hari itu ada pergantian *Bulletin* untuk promo *Jeans Fair*. Buletin adalah lembaran promosi yang dicetak setiap bulan sesuai dengan barang-barang yang pada bulan itu layak dipromosikan. Saya dan tim saya pun turun ke Lantai 1, yaitu di Bazar *Fashion* pada area Kosmetik, untuk membongkar atau merombak pajangan. Pajangan yang ada di bazar akan diganti dengan pajangan *jeans*. Ketika saya dan tim sangat sibuk, ada salah satu anak stan melihat saya. Lalu saya tersenyum kepadanya, namun anak itu tidak membalas senyuman dari saya. Pada saat itu saya merasa agak sedikit canggung dengan mereka namun saya berusaha untuk selalu tersenyum kepadanya.

Hari Keempat. Saya turun ke area Bazar karena akan mengecek apakah POP (*Point of Purchase* = petunjuk harga) untuk "*Jeans Fair*" sudah terpajang semua atau belum. Saya pun mencatat POP apa saja yang masih belum lengkap. Ketika saya mencatat POP tersebut saya melihat anak stan di dekat Area Bazar *Fashion*, namun ketika saya tersenyum kepadanya, si anak sama sekali tidak tersenyum kepada saya. Bahkan anak itu memalingkan wajahnya begitu saja. Saya pun kembali berkata dalam hati, "Harus sabar dan selalu tersenyum".

Hari Kelima. Ketika saya ada panggilan dari kasir obat tentang barang *fashion*, saya langsung turun dan mengecek apa yang sedang terjadi. Ternyata, ada salah satu barang *fashion* yang tidak termasuk dalam promo. Kebetulan ada anak stan di situ, lalu saya tersenyum kepadanya, namun dia pura-pura tidak melihat saya sehingga membuat saya harus mengelus dada dan juga berkata di dalam hati, "harus sabar dan tetap tersenyum".

Hari Keenam. Ketika saya lewat di area Bazar, saya menyapa salah satu anak stand bazar *fashion* dan memberikan sedikit arahan kepadanya karena dia juga baru masuk kerja. Setelah itu, saya melihat anak stan lain yang sedang duduk. Lalu saya tersenyum kepadanya. Tiba-tiba, si anak membalas senyuman saya, mendatangi saya dan berkata, "Ibu, kenapa belakangan ini ketika Ibu turun ke lantai 1 sering tersenyum kepada saya dan juga SPG". Saya pun menjawab, "Memang salah ya, kalau saya senyum kepada kalian?" Lalu si anak menjawab, "Tidak salah Bu, tapi kan biasanya Ibu cuek dan jarang tersenyum kalau berjumpa dengan kami." Saya menjawab kembali, "Iya Dek, karena sekarang ini saya ingin mengubah sifat saya yang tadinya cuek menjadi pribadi yang mudah tersenyum kepada semua orang." Saya dan anak itu pun menjadi akrab.

Hari Ketujuh. Saya turun ke lantai 1 dan berjumpa dengan anak stan dan juga SPG. Ketika saya tersenyum, mereka pun akhirnya mau membalas senyuman saya dan malah mau menyapa saya juga. Saya pun merasa di dalam hati sangat senang karena mereka sudah mau membalas senyuman saya yang tadinya mereka cuek, tidak mau membalas senyuman saya, mengabaikan saya begitu saya. Akhirnya, mereka mau tersenyum lebih dulu kepada saya dan menyapa saya. Saya berkata di dalam hati, “Akhirnya, saya berhasil mendekatkan diri saya kepada mereka”.

Pesan dari saya: Tersenyumlah karena senyum itu membuat Anda lebih dekat dengan orang lain dan menciptakan kekompakan, walaupun Anda tidak satu Tim dengan orang lain.

3. Tantri: Marilah Kita Tersenyum!

Bayangkan Anda bertemu dengan seorang sahabat. Pandang wajah sahabat yang berdiri di depan Anda, berikan senyum terindah yang Anda miliki. Lalu jabat tangan sahabat Anda dengan hangat. Bagaimana perasaan Anda?

Ada tiga kemungkinan. *Pertama*, Anda merasa biasa-biasa saja. *Kedua*, Anda merasa tidak nyaman, bahkan cenderung jengkel, karena sahabat Anda bereaksi dengan senyum terpaksa. *Ketiga*, Anda merasa nyaman, cenderung senang, sebab sahabat Anda mereaksi senyum Anda dengan senyum tulus.

Demikian pula halnya yang dirasakan oleh sahabat, atau orang lain yang bertemu dengan kita, jika kita memberikan senyum yang biasa-biasa saja, atau senyum yang terpaksa, atau senyum yang tulus. Jelas bagi kita, bahwa senyum bukan sekadar masalah psikologis belaka, melainkan merupakan kasus relasi, kasus bisnis, yang punya korelasi langsung dengan relasi antarinsan (hubungan antar-manusia). Artinya, bila kita berikan senyum terpaksa atau bahkan “*manyun*” kepada orang lain, maka relasi kita dengan orang lain tidak nyaman, hasilnya kita rugi. Sebaliknya, jika kita berikan senyum tulus kepada orang lain, relasi kita menimbulkan rasa nyaman dan hasilnya akan positif.

Senyum, secara bahasa tubuh adalah gerakan otot pipi yang ditarik ke atas, dengan permukaan kedua bibir tetap menempel. Coba lakukan! Mungkin ada rasa canggung, tapi cobalah untuk terus berlatih

tersenyum. Lebih baik bila Anda lakukan di depan cermin sebagai alat evaluasi, sebab senyum merupakan bagian keterampilan (*skill*) yang hanya bisa dilakukan bila ada pembiasaan. Namun demikian, harap Anda tidak senyum-senyum sendiri di tengah banyak orang!

Konon, di "Negeri Sakura" ada kursus khusus tentang senyum, sebab senyum juga dapat menjadi terapi bagi banyak sakit hati. Senyuman memperkaya mereka yang menerimanya, tanpa membuat lebih miskin mereka yang memberikannya. Ini hanya memerlukan waktu sesaat, tetapi kenangannya kadang-kadang bertahan selamanya. Tidak ada seorang pun yang begitu kaya atau perkasa sehingga dia bisa hidup tanpa senyuman. Tidak ada seorang pun yang begitu miskin tetapi dia bisa diperkaya olehnya. Senyuman menciptakan kebahagiaan di rumah, mendorong itikad baik dalam bisnis, dan merupakan pertanda persahabatan.

Senyuman mendatangkan istirahat kepada orang yang kelelahan, kegembiraan kepada orang yang patah semangat, sinar matahari kepada orang yang sedih, dan itu merupakan penawar alam yang terbaik untuk kesulitan. Namun senyuman tidak bisa dipinjamkan atau dicuri, sebab itu adalah sesuatu yang tidak ada nilainya bagi siapa saja kecuali kalau diberikan dengan ikhlas. Beberapa orang terlalu kelelahan untuk memberi Anda senyuman. Berilah mereka senyuman Anda, sebab tidak ada orang yang begitu membutuhkan senyuman seperti dia yang tidak punya lagi senyuman untuk diberikan.

Menurut sebuah penelitian, orang yang mudah tersenyum, lebih bahagia daripada mereka yang tidak pernah tersenyum. Beberapa ilmuwan pun telah membuktikan bahwa dengan tersenyum, kita mengeluarkan suatu zat kimia di dalam otak kita yang membuat kita merasa enak. Bagaimana pun, kita dapat tersenyum jika kita merasa yakin, senang dan terkendali. Begitu pula senyum dalam relasi antarmanusia sangat penting. Bahkan Dale Carnegie, menempatkan senyum sebagai prinsip yang ke-5, dalam 9 prinsip menjadi orang yang lebih ramah, dalam menjalin relasi antarmanusia.

Senyum, sedikit lengkungan di bibir yang dapat menyelesaikan banyak masalah. Tanpa sadar, orang lain akan merasa dirinya lebih nyaman, dan menganggap Anda tahu apa yang sedang Anda lakukan. Sikap positif Anda akan mengubah mereka. Tetaplah tersenyum, dan mereka akan tersenyum juga. Senyuman yang tulus dan lembut merupakan cara hebat untuk menjalin hubungan antarmanusia.

Memang tidak selamanya senyum itu cocok dalam segala situasi. Meskipun senyum itu adalah bahasa universal, namun kita juga harus tahu *konsinya*, kondisi dan situasinya. Kalau Anda akan memberikan sambutan pada upacara pemakaman, disarankan Anda tidak perlu menampakkan wajah ceria dihiasi senyum. Tetapi dalam pembicaraan dengan topik serius, bukan berarti Anda harus selalu tampak membosankan. Tunjukkan keceriaan di wajah Anda untuk memberikan kontras pada pembicaraan yang serius. Tersenyumlah saat menyampaikan hal-hal positif, dan kemudian ubahlah menjadi ekspresi yang tenang pada hal yang kritis. Kontras seperti ini, jika alamiah, akan membawa dampak positif bagi gagasan-gagasan Anda.

Senyum, adalah ekspresi dari perasaan atau emosi. Sumbernya adalah apa yang kita persepsikan atau apa yang kita pikirkan. Zig Ziglar dalam bukunya "*See You at The Top*"; mengungkapkan 40% manusia khawatir akan sesuatu yang belum terjadi; 30% khawatir dengan apa yang telah terjadi; dan 10% khawatir atas hal-hal yang tidak mendasar. Mereka itulah yang berpotensi memberikan senyum terpaksa, sebab perasaan mereka dipenuhi dengan kekhawatiran. Padahal, adakah yang dapat kita lakukan sambil memelihara rasa khawatir?

Tidak begitu banyak manusia yang menyerahkan segala kekhawatirannya kepada Sang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Mereka bukan menyerah, tetapi begitu optimis, karena mengandalkan hasilnya kepada kehendak Yang Maha Kuasa. Mereka inilah yang berpotensi memberikan senyum tulus, sebab segala sesuatu dipersepsikan dengan penuh sukacita, penuh rasa syukur. Dalam kaitan inilah kita semakin memahami bahwa senyum adalah ekspresi rasa syukur pada Yang Maha Kuasa. Jadi, senyum memang tidak boleh dilakukan dengan terpaksa, melainkan harus penuh sukacita.

Mari kita tersenyum! (^_^) (^.^)

F. Prinsip 6: Ingatlah Bahwa Nama Seseorang Merupakan Bunyi yang Paling Merdu dan Paling Penting dalam Segala Bahasa

1. Pengalaman lin

Pada hari pertama saya menerapkan prinsip nomor 6 ini, saya melakukannya pada salah satu anak kasir saya yang bernama Vera. Dia orangnya agak pendiam dan tertutup. Yang pertama saya lakukan adalah saya mulai menegurnya dengan mengucapkan, “Selamat pagi, Vera!” Vera hanya menatap saya dengan senyuman dan agak heran, lalu saya juga membalasnya dengan senyuman.

Pada hari kedua saya menyapanya lagi. Saya mengucapkan selamat pagi lagi, dengan menyebutkan namanya. “Selamat pagi, Vera!” Ia membalas saya dengan senyuman. Saya pun tersenyum balik kepada dia.

Pada hari ketiga saya libur kerja, jadi saya tidak melakukannya. Pada hari keempat, saya menyapanya dengan ucapan selamat pagi dan menanyakan kabarnya. “Selamat pagi, Vera? Apa kabar?”

“Baik Bu. Kabar saya baik-baik saja,” katanya sambil tersenyum.

“Bagus!” kata saya sambil berlalu meninggalkan Vera.

Ketika jam istirahat tiba, saya menyapa Vera lagi. “Halo Vera, sudah makan?”

“Sudah, Bu.”

“Bagus, kalau Vera sudah makan!”

Pada hari kelima, saya mulai mengajak Vera mengobrol sedikit, dan menanyakan tentang keluarganya.

“Bagaimana keluargamu, Vera? Vera anak ke berapa sih? Vera sudah punya pacar belum?” Saya seolah memberondongnya dengan pertanyaan-pertanyaan. Tetapi, karena saya ucapkan dengan tersenyum dan sambil bercanda, maka Vera merasa senang.

Dia menjawab kalau keluarganya baik-baik saja. Vera anak pertama, dan dia mengaku sudah punya pacar.

Saya merasa senang dapat membuka persahabatan dengan Vera. Nampaknya, ia juga merasa senang ketika saya menanyakan hal-hal yang cukup pribadi kepadanya. Saya mulai memperhatikan dia, dan perasaan saya menjadi lebih senang.

Pada hari keenam dia melihat saya lebih dulu, lalu dia menyapa saya. Saya merasa sangat senang. Ternyata Vera sudah ada perubahan walaupun masih sedikit.

Pada hari ketujuh, saya mulai menanyakan tentang pekerjaannya. “Vera, bagaimana pekerjaanmu selama ini? Apakah Vera cukup senang menjadi kasir?”

“Senang Bu. Soalnya banyak kesibukan, dan tidak membosankan. Apalagi kalau ramai transaksi. Meskipun capek, tapi senang.”

“Bagus kalau begitu! Saya suka mendengarnya, Vera!”

Pada hari kedelapan, saya menanyakan kepada Vera, “Kenapa Vera orangnya kok agak pendiam, Vera?”

“Gak apa-apa Bu.”

“Kalau Vera memang ada masalah, atau ada yang kurang mengerti tentang pekerjaanmu, gak usah segan-segan, kamu boleh cerita kepada saya, Vera. Kita kan satu tim. Di sini kita sama-sama belajar. Belajar bekerja sama, belajar untuk menjadi orang yang baik. Begitu, Vera!”

“Iya, Bu. Terima kasih!” katanya sambil tersenyum.

Hari-hari berikutnya, Vera sudah mulai tidak pendiam lagi. Setiap bertemu dengan saya dia pasti akan tersenyum. Jika dia akan membereskan barang *coc* (*check out counter* = pajangan barang-barang di area kasir), atau barang-barang yang batal dibeli konsumen, dia mulai berani minta izin kepada saya.

“Bu, saya akan mengembalikan barang-barang batal ya Bu!” Selanjutnya saya merasa senang, karena Vera sudah memahami apa yang harus dilakukannya selama menjadi kasir, tanpa harus saya suruh atau beritahu. Jika ada kesalahan kode dalam melakukan tugasnya sebagai kasir, atau ada data yang harus dihapus, dia sudah pasti memanggil saya dengan senyumnya yang membuatnya cantik. Ketika dia kurang mengerti tentang sesuatu hal, dia sudah mau bertanya.

Dari situ saya merasa senang dan bangga karena saya sudah berhasil mengubah Vera, anak kasir saya menjadi lebih baik. Hal ini mendorong saya lebih berusaha lagi untuk membantu anak-anak kasir yang lain untuk bekerja dan menjadi lebih baik. Caranya, dengan memanggil namanya.

Ternyata, dengan kita sering menyebut nama seseorang itu, bisa membuat seseorang menjadi lebih dihargai, lebih senang dan juga kita bisa menjadi lebih akrab dengan orang itu.

2. Pengalaman Yani

Cynthia Vereza Dalimunte adalah nama yang terlalu bagus untuk dikenang. Pertama kali saya mengenalnya saat kami di SMP. Sebagai anak baru Cynthia terlalu ambisius bagi teman-teman sekelasnya. Ia tidak banyak disukai teman-teman karena terkesan sombong. Padahal dugaan mereka itu tidak benar.

Ketika saya bersahabat dengannya, kami langsung akrab. Saya selalu memanggil namanya yang menurut saya begitu indah didengar. Setelah dua bulan menjadi sahabatnya, Cynthia bermalam di rumah saya. Cynthia berkisah tentang perjalanan hidupnya. Ia sangat sedih kala ayahnya tewas dalam kecelakaan pesawat terbang. Ayahnya memang seorang pilot. Sejak ayahnya tiada ia tinggal bersama tantenya, adik ayahnya, - dan pindah ke kota B. Mamanya menikah lagi, dan sejak itu kedua orang tuanya tak pernah memerhatikan Cynthia. Kesibukan tantenya pun membuat ia tidak mendapatkan perhatian dan kasih sayang dari orang-orang yang seharusnya memerhatikannya. Cynthia merasa hidupnya hampa.

Di kota B., tantenya mempunyai 3 orang anak, seorang di antaranya bernama Widya, sekelas dengan Cynthia di sebuah SMP Swasta terkenal. Di keluarga itu, tinggal pula seorang saudara lain, lelaki, bernama Budi. Budi inilah yang dipercaya mengantarkan ke mana keperluan keluarga, termasuk tante dan anak-anaknya, juga Cynthia, jika memang diperlukan.

Kedekatan Cynthia dengan Budi membuat kedua insan itu menjalin hubungan asmara. Tiga bulan berpacaran dengan Budi, ternyata Cynthia menemukan gelagat tak baik pada diri Budi. Ternyata Budi berpacaran juga dengan Widya. Cynthia mengetahui hal ini dari pengakuan Widya sendiri. Tentu saja, hati Cynthia hancur berkeping. Tiada lagi orang tempat berlindung. Meski ia berusaha melupakannya, namun karena masih tinggal serumah, sulit juga.

Suatu hari, diselenggarakan lomba renang antar-SMP di kota B. Dari sekolah kami, ternyata dikirim tiga orang peserta. Salah satu di antaranya

adalah Cynthia, karena dia memang hobi renang. Saya sangat bangga ketika mendengar bahwa Cynthia memenangkan perlombaan itu. Bahkan sekolah pun ikut bangga kepadanya, sehingga teman-teman yang tadinya menjauh, kini mulai dekat dan menyukainya. Kegembiraan Cynthia ini ingin dibagikannya kepada ibunya. Dia pun menelepon ibunya di kota J. Dan mengabarkan kepada ibunya, tapi sayang... sang ibu tak menanggapinya dengan antusias, bahkan dingin dan acuh-tak-acuh. Cynthia pun lunglai, sedih. Saya mencoba menghiburnya. Sambil memeluknya, saya katakan, "Cynthia, apa pun yang terjadi, kau tetaplah sahabatku, saudaraku!" Cynthia pun memelukku erat-erat. Matanya terlihat sembab.

Sebagai seorang sahabat, saya berusaha menghiburnya dan mengajaknya jalan-jalan sore (JJS) ke pusat kota. Ketika sedang makan di *Texas Fried Chicken*, tiba-tiba kami memergoki mama Widya, yang juga tante Cynthia sedang berjalan begitu mesra dengan Budi, sang sopir pribadi. Cynthia nampak kaget dan terpukul sekali. Hatinya tambah remuk, sebab dia katakan kepada saya bahwa Cynthia telah menyerahkan segalanya kepada Budi. Ternyata Budi adalah lelaki *Don Juan*. Sejak itu, Cynthia kehilangan pegangan dan tanpa sepengetahuan saya, dia terjerumus ke dalam obat-obat terlarang.

Meskipun saya berusaha menasihati sekuat tenaga untuk tidak berbuat yang merugikan diri sendiri maupun orang lain, toh Cynthia punya jalan sendiri. Saya menemukan pil sabu-sabu di lemari pakaian dan di tempat pensilnya. Meski demikian, saya tetap mengagumi bahwa Cynthia tetap mampu menjuarai perlombaan renang, walau tanpa dukungan keluarga.

Tiga tahun kami bersobat sewaktu di SMP, lalu di SMA pun kami masih bersahabat pula, dan sepanjang masa itu saya senantiasa mengingatkan Cynthia agar tidak mengonsumsi barang haram itu. Saya juga mendengar bahwa koleksi pialanya semakin bertambah.

Selepas SMA sekitar 3 tahun saya mulai jarang bertemu Cynthia. Suatu hari, Tuhan mempertemukan kami di tempat kosnya. Cynthia masih tidak berubah, tetap bersemangat dan energik. Saya tahu dia masih mengonsumsi obat-obat terlarang itu. Apalagi kini dia tidak tinggal bersama tante lagi. Ia tinggal di rumah kos yang membuat dirinya lebih bebas. Saya dengar dari pengakuannya, setiap kali Cynthia mendapat uang dari kejuaraan renang ia pakai untuk mentraktir teman-teman, dan mungkin juga untuk membeli obat-obat terlarang itu.

Esoknya, dia bermalam di rumah saya selama seminggu. Saya gembira menerimanya. Kami dapat saling menumpahkan kerinduan, sambil tak habis-habisnya saya menasihati Cynthia agar tetap sabar dan coba menghilangkan kebiasaan buruknya. Setelah itu, selama dua minggu, Cynthia sibuk mempersiapkan kejuaraan renang antar-SLA, karena dia diminta untuk mewakili sekolahnya dulu.

Suatu hari Cynthia menelpon saya dan mengabarkan bahwa dia berhasil menjuarai perlombaan renang di Hotel H. Dia mendapatkan piala, uang dan jam tangan merk *Gucci* yang cukup mahal harganya. Semua yang dia dapatkan diperlihatkannya kepadaku. Kami pun merayakan kemenangan Cynthia bersama teman-teman. Usai perayaan itu saya singgah di tempat kosnya, lalu dia menuliskan di buku *Diary* saya, “Janganlah lupa sembahyang dan berbuat baik pada semua orang. Sebab, hanya kaulah seorang yang merupakan sahabat baik yang selama ini memahami dan membantuku.”

Tanpa kuduga, Cynthia lalu menyerahkan jam tangan *Gucci* dan sebuah payung kepadaku. Saya pun terbingong, sebelum mengucapkan terima kasih. Saya tanyakan, kenapa tidak kau serahkan kepada adik tirimu saja. Dia bilang, anak itu tidak akan mengerti hadiah, sebab dia masih bayi. Sejak itu saya merencanakan untuk mengajak Cynthia berenang di kolam renang C., minggu depan. Sayangnya, minggu depan itu tak pernah ada, sebab saya tak lagi bertemu dengan Cynthia. Sampai 6 bulan lamanya saya kehilangan jejak, tak tahu ke mana Cynthia pergi. Di rumah kos tidak ada, di rumah tantenya pun tidak ada, sebab tantenya sudah pindah ke kota J.

Saat itu, saya benar-benar sedih dan tak tahu harus mencari ke mana. Akhirnya, lewat Dewi, seorang mahasiswi yang sekampus dengan Cynthia, saya mendengar bahwa Dewi merasa sangat kasihan kepada Cynthia. “Soalnya...,” kata Dewi kepadaku, “Cynthia tewas karena memotong urat nadi di tangannya...”

“*Blaaarr...!*” Bagai disambar petir di siang bolong, saya kaget mendengar pengakuan Dewi. Saya pun bingung harus menghubungi siapa dan ke mana. Tantenya sudah pindah, sedangkan orang tuanya di kota J., tidak saya ketahui di mana alamatnya. Tinggallah saya sendirian dalam kebingungan, kepedihan dan penyesalan. Dalam hati, saya mendesiskan doa, “Semoga semua amal dan ibadah Cynthia diterima di sisi Allah...”

Satu hal yang tetap menjadi kenangan abadi bagi saya, yaitu jam tangan merk Gucci, dengan tulisan grafier: *Cynthia VD*.

G. Prinsip 7: Jadilah Pendengar yang Baik, Doronglah Orang Lain Berbicara Banyak tentang Dirinya Sendiri

1. Pengalaman Feri Ridwan

Dari 9 Prinsip yang disediakan, saya memilih no. 7 yaitu “Jadilah pendengar yang baik. Doronglah orang lain berbicara banyak tentang dirinya sendiri”. Saya mempunyai teman yang bernama Putra. Dia selalu datang ke rumah saya ketika dia sedang libur kerja. Kami selalu bersama-sama di tempat biasa kami nongkrong. Setiap saya singgah ke tempat kerjanya, dia selalu bertanya kepada saya:

"Kamu kapan libur Fer?" tanya Putra

"Belum tahu ini kapan liburnya, Kenapa Put?" Jawab saya

"Tidak kenapa-kenapa Fer, pengen aja kumpul di tempat nongkrong."

"Oh, gitu."

Seminggu kemudian, saya singgah lagi ke tempat kerjanya. Saya bertanya kepada Putra, “Kapan kamu libur Put?” dan dia tidak menjawabnya. Saya langsung berpikir apa karena tempo hari saya diajak kumpul tidak mau, jadi dia marah sama saya. Saya lalu bertanya kembali.

"Putra, kamu marah sama saya?"

"Tidak ah, Fer!"

"Jadi, kenapa kamu diamin saya, emang apa salah saya Put sama kamu?" Tanya saya.

"Kamu gak salah loh, Fer! Aku lagi ada masalah aja sama keluargaku."

"Emang masalah apa Put, ceritalah sama aku, kamu kan sudah aku anggap seperti keluargaku."

"Gak bisa Fer, aku cerita sama kamu."

"Ya sudah gak apa-apa kalau kamu tidak mau cerita sama aku Put!"

Tiga hari kemudian, Putra menelepon saya.

"Kamu di mana Fery?"

"Saya di rumah."

"Kamu keluar tidak malam ini ke tempat nongkrong, karena aku mau cerita mengenai masalah aku yang kemarin."

"Iya aku ke sana."

Setelah sampai di tempat tujuan, saya langsung bertanya kepadanya, ia lalu bercerita.

"Gini loh Fer! Kamu kan tahu aku itu punya adik laki-laki. Dia bandel kali. Dia suka bolos sekolah. Uang sekolahnya juga tidak dibayarkan, sedangkan aku hanya punya ayah tiri. Itu pun dia tidak berpikir kalau cari uang itu susah, dan tidak segampang menghabiskan uang tersebut," ucapnya panjang lebar.

"Jadi, gimana menurutmu bagusnya, Put?"

"Kok kamu tanya aku. Sedangkana aku mau cerita sama kamu karena aku butuh solusi dari kamu."

"Dia sudah kamu nasehati bagus – bagus kan, supaya dia sadar dengan keadaan dia sekarang. Apalagi kalian sekarang dengan bapak tiri. Kalau dia juga tidak mengerti dan tidak mendengarkan apa katamu Put, kamu suruh kerja aja tidak usah sekolah lagi. Nasehatin terus dia Put, supaya dia sadar," jelasku.

"Sudah aku coba, besok aku coba untuk nasehati adikku lagi Fer."

Dua hari kemudian, Putra main ke rumah saya. Dia lalu berkata, "Terima kasih, ya Fer, atas semuanya. Adik saya sudah mau berubah. Dia janji jika mengulanginya lagi, dia akan putus sekolah," jelasnya.

Saya katakan pada Putra, "Kalau punya masalah jangan dipendam sendiri agar masalahnya cepat selesai, karena kamu sudah saya anggap seperti saudara sendiri."

2. Pengalaman Zakia

Saya mencoba terapkan prinsip HR yang ke-7 kepada seorang lelaki yang baru saja saya kenal. Perkenalan kami melalui perantara seorang

bapak yang saya kenal di kereta api ketika saya pulang dari Medan ke Kisaran. Bapak ini bernama Morangkir. Setelah kami berkenalan dan bercerita banyak, dia ingin menjodohkan saya dengan anak buah di kantor tempat dia bekerja.

Bapak Morangkir bekerja di kantor Perikanan Tanjung Balai sebagai Kepala Bagian. Karena saya segan menolak tawaran Pak Morangkir, saya pun menerima tawaran untuk berkenalan dengan anak buahnya di kantor dan kami pun tukaran nomor *handphone* dan *WhatsApp (WA)*. Keesokan harinya, saya menerima telepon dari nomor yang tidak dikenal dan ternyata yang menghubungi saya adalah anak buah Pak Morangkir yang ingin dijodohkan dengan saya. Saya terkejut dan menanggapi telepon dengan ramah. Kami pun berkenalan. Setelah kenal kami lanjut *chat* di WA setiap hari. Lelaki itu bernama Yasir. Dia tinggal di Tanjung Balai. Sepuluh hari setelah kami berkenalan melalui telepon dan *chat* di WA, kami berdua memutuskan untuk bertemu secara langsung. Kemudian kami menentukan hari dan jam yang tepat untuk berjumpa.

Setelah berjumpa dengan Yasir, ternyata dia adalah orang yang sangat ramah dan ganteng. Dia juga suka bercerita tentang dirinya dan kehidupannya. Setelah saya berjumpa dan mengetahui sifatnya, saya mencoba menerapkan prinsip HR yang ke-7 ini kepada Yasir. Saya mencoba menjadi pendengar yang baik untuk dia. Tahap selanjutnya, saya sering berjumpa, setiap kali berjumpa dia selalu bercerita tentang kehidupannya dan masa lalunya kepada saya. Dan saya menjadi pendengar yang baik dan mendorong Yasir untuk bercerita banyak tentang dirinya. Kesimpulan dari cerita dan curahan hati Yasir kepada saya, ialah ternyata Yasir seorang lelaki yang merasakan “Kegagalan Cinta”. Dia pernah diselingkuhi oleh perempuan yang dia sayangi. Karena masa lalunya itu, dia menjadi orang yang frustrasi dan sempat memutuskan untuk tidak mengenal wanita lagi, dan dikenal dengan istilah “Jomblo”.

Yasir tumbuh dan besar dari keluarga yang “*broken home*”. Hari-hari yang dijalaninya kurang kasih sayang dari seorang ibu karena dia tinggal dan dibesarkan oleh ayahnya. Dia juga sering ditinggal sendiri di rumah karena ayahnya harus bekerja. Yasir terbiasa dengan kesendirian dan hidup mandiri. Yasir juga menyimpan dendam kepada ibu kandungnya, karena ia merasa ibunya tidak mempedulikan dan menyayangnya. Dia tidak pernah mau mendatangi rumah ibunya. Yasir juga memutuskan

hubungan dengan ibu dan saudara kandung yang tinggal bersama ibunya.

Setelah mengetahui masa lalu Yasir yang pahit ini, saya berusaha membangkitkan semangat dari dalam diri Yasir dan memberi masukan, serta nasihat kepadanya. Yasir sudah menganggap saya teman yang selalu setia dan menjadi pendengar yang baik untuk dirinya. Dia mau mendengarkan nasihat dan masukan dari saya. Alhamdulillah, Yasir sudah mau berkunjung ke rumah ibu kandungnya dan tidak membenci keluarganya lagi.

Hal yang paling membahagiakan bagi saya, adalah Yasir mengatakan saya perempuan yang baik di hidupnya. Yasir juga berkata kalau dia sayang dan cinta kepada saya. Dia menginginkan saya selalu menemani hidupnya. Dia juga ingin memperkenalkan saya kepada ayah dan ibu kandungnya. Hal ini yang membuat saya puas dan bahagia karena saya merasa berhasil mengubah sikap seseorang yang tidak percaya dengan cinta dan kasih sayang. Dia menjadi lelaki penyayang dan peduli kepada keluarga dan mau hidup dengan cinta.

Ternyata dengan menerapkan prinsip HR yang ke-7 ini, kita mengetahui isi hati dan minat seseorang, sehingga kita bisa lebih mengenal dan bersahabat dengan sesama, serta menimbulkan rasa kasih sayang dan cinta pada kehidupan kita.

H. Prinsip 8: Berbicaralah Sesuai Minat Orang Lain

1. Pengalaman Nurhabibah

Suatu hari, saya kerja *shift* siang masuk jam 12.30 wib. Setelah melakukan absen dan mengumpulkan teman-teman yang satu *shift*, kami melakukan *briefing* yang menjadi rutinitas setiap harinya di toko kami. *Briefing* tersebut kami lakukan bersama Pramuniaga, *Staff Office*, *Security* dan *Store Manager/Assistant Store Manager*. Pada hari itu, *Assistant Store Manager* kami juga ikut memberikan *briefing*. Tetapi entah mengapa ketika *Assistant Store Manager* kami masuk ke dalam ruangan, wajah dan ekspresinya sudah tidak enak dilihat. Boleh jadi, ia sedang emosi. Setelah habis *briefing* dan semua bubar, biasanya *Assistant Store Manager* tersebut selalu berbicara kepada saya. Entah mengapa hari itu dia tidak mau berbicara kepada saya. Dalam hati, salah saya apa, kenapa Ibu tidak mau bicara kepada saya.

Hari pertama saya mencoba berbicara lebih dulu kepadanya, tetapi saya ragu dan takut dia masih marah. Niatku pun berubah dan tidak jadi bertanya kepadanya. Hari kedua masih sama, yang biasanya dia selalu memanggil dan berbicara kepada saya, hari ini dia diam dan tak mau berbicara kepada saya. Berarti aku yang punya salah, tapi salahku apa ya?, dalam hati saya bertanya lagi.

Hari ketiga, kami berada di ruangan yang sama. Biasanya, kami selalu bercanda dan mengobrol. Tapi di dalam ruangan tersebut kami hanya diam satu sama lain. Saya ingin berbicara lebih dulu, tetapi sikap ibu tersebut, masih tidak enak dilihat, dan saya putuskan untuk tidak berbicara.

Hari keempat, di ruangan yang sama, saya melihat dia di sana. Ketika saya ingin ke sana, ibu tersebut sudah lebih dulu di sana. Mau tidak mau, saya juga harus masuk ruangan tersebut karena saya ada keperluan juga.

Ketika kami duduk dan hanya berdua, saya mencoba berbicara lagi kepadanya tetapi saya masih takut. Sepuluh menit kemudian, saya beranikan untuk bertanya suatu hal mengenai pekerjaan juga. Percakapan kami pun dimulai.

“Buk, bagaimana menurut Ibu tentang pajangan yang saya buat?”

“Hmm ... bagus.” Dalam hati saya berkata, *kok* hanya itu saja yang diucapkan! Kemudian saya bertanya lagi.

“Buk, kemarin itu yang masalah itu cemani ya, Buk?”

“Iya, nanti saya pikirkan.”

Kemudian, saya meninggalkan ruangan tersebut. Dua puluh menit kemudian, saya kembali ke ruangan tersebut mengerjakan pekerjaan saya lagi. Tiba-tiba ibu datang, saya pun diam. Tidak disangka, ibu malah bicara duluan kepada saya dan menceritakan semua keluh kesahnya. Mengapa dia emosi, marah, diam, rupanya dia lagi kesal sama seseorang dan saya pun mendengarkan curhatannya. Kami kembali seperti semula, saling tegur sapa.

Intinya, kita harus melihat seseorang itu dengan penuh perhatian dan berbicara sesuai dengan situasi yang memungkinkan. Sebaiknya, kita berbicara sesuai minat orang lain.

2. Pengalaman Noventi

Sebelum saya mengikuti Program Pelatihan Pembekalan Promosi ini, tanpa saya sadari, sebenarnya saya telah melakukan beberapa prinsip dalam hubungan antarmanusia. Salah satunya bicara sesuai dengan minat orang lain. Mengapa saya katakana demikian? Dulu, tepatnya setahun yang lalu ketika saya pindah ke Kisaran, saya tidak kenal siapa pun. Karena saya orangnya susah untuk beradaptasi, atau pun bergaul dengan lingkungan baru, jadi saya susah untuk mendapatkan teman.

Setelah beberapa minggu, saya merasa tidak enak, jika tinggal di tempat baru tapi tidak punya teman. Mulai dari sana, saya berpikir, mengapa dan bagaimana caranya agar saya memiliki banyak teman. Ternyata saya yang harus mengubah sikap saya, mengubah cara berpikir saya untuk bisa berteman dan bersosialisasi dengan sekitar saya. Kemudian saya mulai mengikuti bagaimana kebiasaan mereka di sini.

Setelah beberapa lama saya mengerti sifat mereka, yaitu teman-teman saya sekarang. Mulai dari sanalah, saya tahu ternyata saya yang harus berperilaku, bahkan berbicara sesuai dengan minat orang lain. Sampai beberapa lama barulah saya bisa beradaptasi dengan mereka hingga saat ini. Ternyata jika kita ingin berteman dengan banyak orang, kitalah yang harus bisa mengikuti mereka bukan kita yang memaksa orang lain untuk ikut dengan apa yang kita mau. Kemudian setelah saling kenal yang satu dengan yang lain, kami pun semakin akrab dan kami saling tukar pikiran, *sharing* ketika salah satu dari kami ada yang memiliki masalah.

Mulai dari situlah, kami pun semakin akrab dan kompak hingga sekarang kami membentuk sebuah komunitas, dan komunitas yang kami bentuk itu ternyata membuat kami merasa seperti keluarga. Walaupun dari kami ada yang memang jauh dari keluarga. Masing-masing kami tidak akan kehilangan hangatnya keluarga sampai saat ini tepatnya bulan November, kami telah merayakan kebersamaan yang kami jalani selama setahun.

Keseharian saya biasanya saya jalani selalu dengan keegoisan. Sehari-hari saya bekerja sebagai Pengawas Kasir. Ada beberapa orang yang bekerja sebagai kasir di sini. Semua kasir di sini sudah tahu kalau kebiasaan saya suka marah dan mengomeli mereka, sampai ada sebagian

dari mereka yang memang tidak tahan jika dimarahi, jadi menangis karena saya ngomel-ngomel.

Suatu hari, ada seorang anak kasir yang baru masuk karena saya paling tidak suka dengan orang yang lambat kerjanya, lambat cara berpikirnya dan suka manja/cengeng tidak jelas sebabnya. Kebetulan anak kasir itu memang punya kriteria tersebut jadi saya sering memarahi kasir itu. Namanya Nuris Syakila. Setiap harinya, setelah dia bergabung menjadi kasir selama 2 minggu, saya selalu memarahi, mengomeli bahkan selalu mengkritik Nuris. Setiap kali mau *closing* malam, dia selalu lupa bagaimana mengerjakan laporan yang harus dikerjakan kasir, jadi dia selalu harus dibantu oleh kasir lain. Padahal sudah sering diajari dan Nuris menurut saya orangnya terlalu manja.

Pernah waktu *closing* malam sama Nuris, kebetulan dia *closing* bareng saya. Karena saya orangnya tidak sabaran jadi saya memarahi dia, saya kritik sampai Nuris cuma bisa diam. Setelah saya pergi dari tempat Nuris ternyata dia menangis karena saya marahi tadi. Saya orangnya tidak peduli, ya saya biarkan. Setiap harinya saat *closing* malam, Nuris tidak mau lagi *closing* bareng saya setelah saya marahi. Nuris *closing* bareng pengawas kasir yang lain, karena dia takut dimarahi lagi. Sampai beberapa hari Nuris selalu nangis setiap *closing* bareng saya. Tapi setelah saya pikir kembali tidak ada gunanya juga saya marahi dia, malah bukannya dia makin cepat cara berpikirnya, yang ada cuma nangis aja ujung-ujungnya.

Lalu saya panggil Nuris, saya ajak bicara baik-baik, saya tanya kenapa dia susah kali diajari, Nuris hanya berkata, “Saya memang susah untuk menangkap apa pun yang diajarkan orang lain meski dengan cara apa pun. Saya juga tidak bisa dimarahi.”

Lalu, saya mengatakan kepada Nuris, “Kalau kamu tidak bisa dimarahi, kamu harus bisa cepat menangkap kalau diajari, agar tidak dimarahi. Dan kalau kamu tidak bisa dengar omelan orang, Nuris gak bakal punya temen nantinya.”

Setelah beberapa hari saya nasehati Nuris, dia pun tidak gampang menangis lagi. Mulai dari saat itu, saya tidak lagi memarahinya, tidak mengomeli, bahkan saya sudah mulai mengurangi kritikan saya ke Nuris. Saya berusaha berbicara sesuai keinginannya. Karena buat apa marah-marah atau mengomeli orang, kalau orangnya malah makin

takut. Setelah saya tidak memarahi Nuris lagi, dan saya berbicara sesuai keinginannya, dia malah jadi dekat dengan saya.

3. Pengalaman Meri Andrian

Pada kesempatan kali ini, saya akan bercerita tentang bagaimana tanggapan orang-orang di sekitar, saat saya menerapkan prinsip atau salah satu prinsip *Human Relation* yaitu berbicaralah sesuai minat orang lain.

Pada minggu pertama saat saya menerapkan prinsip ini, saya langsung merasakan efek positif untuk saya sendiri. Pada saat itu ada suatu kejadian di mana kami berempati sedang bersantai disebuah kedai kopi di Jl. Kartini Kisaran. Tiga orang sahabat saya tersebut memiliki hobi yang sama, yaitu Bola. Pada saat bersantai sambil menikmati kopi, mereka bertiga asyik berbicara tentang bola, sedangkan saya tidak terlalu hobi dengan bola. Saya lebih cenderung memiliki hobi ke musik.

Pada akhirnya, saya merasa terasing di sana. Saya langsung mengeluarkan *handphone* dan *browsing* seputar bola. Saya mengulik-ulik bola sampai tidak terasa waktu sudah larut malam. Kami pun memutuskan untuk pulang.

Sesampainya di rumah, saya tidak langsung tidur. Saya menonton TV dan mendengarkan salah satu siaran TV, yang kebetulan program TV tersebut seputar bola. Saya pun mulai mengerti tentang bola dan nama-nama pemain bola yang ternama. Singkat cerita seperti biasa kami *ngopi* di tempat yang sama karena kami sudah biasa di sana. Obrolan bola pun berlanjut ke minggu kedua. Penerapan prinsip HR kali ini berbeda karena obrolan kali ini, saya mulai mengerti apa yang mereka bicarakan tentang bola. Saya pun mulai masuk dalam obrolan mereka, saya juga mulai berani bicara dan bertanya tentang bola. Di lain kesempatan, saya terus menggali seputar bola dan itu berlangsung selama tiga minggu.

Minggu ketiga pada saat saya menerapkan prinsip ini, kami pun memutuskan untuk kembali berkumpul di tempat yang sama untuk menyaksikan atau nonton bareng pertandingan bola yaitu Liga Eropa. Di sana saya berkumpul dengan komunitas pecinta klub X. Dan pada saat itu, saya merasakan kesenangan karena saya bisa mengerti mengenai bola. Jika dipikir-pikir, pada awalnya saya tidak memiliki hobi bola. Karena saya mencoba ikut berbicara sesuai minat orang lain, saya

mendapatkan banyak relasi dari latar belakang yang berbeda-beda, mulai dari mahasiswa, pegawai dan masih banyak lagi. Ternyata setelah saya berpikir panjang, saya tidak hanya menerapkan prinsip berbicaralah sesuai minat orang lain, tapi saya juga menjadi pendengar yang baik.

Pesan saya adalah berbicaralah sesuai minat orang lain, maka kita akan mendapatkan banyak teman dan lebih dihargai.

I. Prinsip 9: Buatlah Agar Orang Lain Merasa Dirinya Penting dan Lakukanlah dengan Tulus

1. Pengalaman Bahuddin

Saya mempraktikkan prinsip ini kepada sahabat saya sendiri, karena saya sangat menyayangi dia. Sahabat saya, bernama David. Saya sangat senang bersahabat dengan dia. Banyak hal yang saya kagumi dari dirinya. Sifatnya yang rendah hati, pembawaannya yang santai, dan dia memiliki jiwa besar.

Persahabatan kami terbilang masih sangat baru, tapi karena kami bersahabat dengan baik dan tulus, seolah-olah ikatan kami bagaikan saudara. Bagi saya, sahabat merupakan hal yang penting dan menjadi salah satu prioritas dalam hidup saya.

Selama kami bersahabat, banyak hal yang kami ciptakan, kebersamaan, canda tawa dan menjaga satu sama lain. Dalam persahabatan, kami tidak hanya berbagi keluh kesah saja, tetapi kami juga saling berbagi suka, canda tawa dan bahagia. Sahabat yang baik akan selalu ada bahkan di saat yang lain menjauh, sahabat akan senantiasa selalu bersama.

Pada suatu ketika pada tanggal 9 Oktober, saya merasa terharu dan bangga menjadi sahabat dia. Itu semua terjadi pada saat hari kelahirannya. Di situ saya memberikan kado dan ucapan selamat untuk dia dan saya juga mendo'akan semoga segala mimpinya bisa terwujud. Seketika, matanya berkaca-kaca sampai meneteskan air mata haru. Dan dia berkata kepada saya bahwa selama dia berulang tahun baru kali ini dia diberikan kado oleh sahabatnya dan sahabat yang memberikan kado itu adalah saya, kemudian dia memeluk saya menunjukkan rasa bahagia. Di situ saya merasa sangat terharu dan bahagia. Ternyata hal yang sederhana yang saya lakukan mempunyai nilai yang tinggi baginya.

Saya sebagai sahabatnya selalu memberikan dukungan yang penuh ketika dia ingin melakukan sesuatu dan saya akan selalu menjadi pendengar yang utama, apabila dia ingin menceritakan keluh-kesah tentang masalah yang dia hadapi. Kalau saya bisa membantu untuk meringankan masalahnya itu, saya akan melakukannya.

Bagi saya arti sahabat itu sangat luar biasa. Sahabat yang selalu menjaga, berbagi, mengasihi dan tidak menyakiti satu sama lain. Dan saya akan selalu menjadi teman pendukung di balik mimpi-mimpi yang akan dia raih. Semoga!

2. Pengalaman Marsada

Saya memilih prinsip no. 9, untuk diterapkan. Prinsip itu berbunyi, “Buatlah orang lain merasa dirinya penting dan lakukanlah dengan tulus”.

Hari pertama saya *briefing*-kan kepada seluruh anak stan saya bahwa mereka selaku pramuniaga bertanggung jawab penuh di lorong mereka masing-masing. Tanpa mereka pajangan akan berantakan, tanpa mereka barang tidak akan terjual kalau tidak dipajang, dan tanpa mereka juga tidak akan menaikkan penjualan. Jadi, mereka adalah sumber daya manusia yang sangat penting.

Mereka mempunyai wewenang untuk mengajak seluruh SPG/MD tanpa terkecuali, mereka juga bisa menyuruh dan berhak mengatur SPG.

Saya berikan beberapa contoh untuk mereka. Dalam hal kebersihan mereka berhak menyuruh SPG untuk membersihkan area yang kotor. Saya juga menyampaikan kepada mereka, jika ada SPG/MD yang tidak bisa diajak kerja sama atau tidak bisa diatur, mereka wajib lapor ke Supervisor.

Pada hari kedua, saya bertanya kepada salah seorang anak stan saya, yaitu Debora. Dia anak stan *Personal Care*. Ketika saya menanyakan siapa SPG yang tidak bisa diajak kerja sama, ternyata dia katakan, ada salah satu SPG tidak mau diminta tolong untuk mengantar hadiah *lucky dip garnier* ke belakang kasa.

Kemudian saya kumpulkan mereka, saya singgung kembali masalah peraturan di toko yang harus diikuti oleh SPG. Saya bertanya kepada SPG, apakah dia masih bersedia mengikuti peraturan di toko ini. Kemudian, SPG itu minta maaf dan berjanji akan bekerja sama dengan baik.

Hari berikutnya, saya pantau lagi anak stan saya. Saya menanyakan apa yang sudah mereka lakukan setelah ada *briefing*. Ternyata, di area *Home Care* (area Kamper) banyak yang sudah berubah, mulai dari penyesuaian barang dengan *price tag*, pemajangan dengan sistem *grouping*, dan kebersihan pajangan. Ini adalah hasil kerja Debora. Bukan hanya si Debora saja anak stan saya yang lain juga telah melakukan perubahan, walaupun perubahannya masih sedikit. Mereka sudah jauh lebih bertanggung jawab dari hari-hari sebelumnya.

Jadi, imbauan saya untuk teman-teman sekalian, marilah kita dukung anak stan kita, kita *support* mereka biar lebih bertanggung jawab lagi. Karena dengan itu semua mereka akan merasa kita perhatikan sehingga mereka akan lebih peduli.

3. Pengalaman Sulaiman

Cerita ini berawal saat saya mendapatkan tugas dari program P-4. Pada suatu saat, saya *briefing* kepada anggota tim Sapu Jagad. Awalnya, saya menginformasikan seluruh tim Sapu Jagad (*cleaning service*) yang beranggotakan 7 orang yang terdiri dari: Khairu Muhdi, Heru Ahmad, Yusuf, Tumbur; Anto Syahputra, Sebastian, dan Elim.

Saya membuka *briefing* dengan menanyakan kabar kepada mereka semua. Saya juga melakukan tanya jawab kepada tim tentang *job desk* atau tugas utama tim. Ternyata, dari 7 anggota tim, hanya beberapa yang hafal tugas utamanya. Menurut saya, yang sangat hafal tugas utama tim adalah Khairul Mudi. Saya sangat bangga kepada tim saya. Saya memberi semangat kepada tim saya supaya lebih bersemangat mengerjakan tugas utama.

Hari demi hari terus berjalan, dan tim Sapu Jagad berhasil melakukan tugas utamanya walaupun belum maksimal. Saya sangat senang dan menganggap mereka sangat penting bagi perkembangan toko ini. Oleh karena itu, setiap hari saya memerhatikan mereka, menyapa mereka, mendorong mereka, dan menganggap mereka merupakan bagian perusahaan yang sangat penting. Tanpa mereka, mungkin tidak akan maju toko ini.

Mungkin mereka menganggap pekerjaannya tidak berarti, tetapi saya menyadarkan mereka, apa pun tugas kita, itu sangat berarti. Kita merupakan salah satu bagian dari keseluruhan perusahaan ini.

Ibaratnya sebuah kapal, mungkin kita hanya bagian dari baut atau sekrup kecil saja. Tetapi baut dan sekrup kecil yang berfungsi dengan baik, merupakan bantuan yang sangat berharga bagi keseluruhan pesawat yang akan terbang. Jika baut itu longgar atau terlepas, mungkin bisa saja terjadi kecelakaan yang akan mengakibatkan musibah bagi seluruh penumpangnya.

Perumpamaan sederhana itu menyadarkan mereka, sehingga mereka pun bekerja semakin giat. Apa pun tugas kita, jika kita lakukan dengan semangat dan penuh cinta, itu akan menjadi sangat berarti bagi kehidupan kita dan tim kerja kita. Saya sangat senang, teman-teman di tim kerja saya bekerja dengan lebih antusias.

DUMMY

BAB 5

SEMANGAT PASTI BISA



A. Saya Pasti Bisa

Inspirasi dari Merry Riana

Bumi akan kering tanpa hujan, begitu pun hidup tidak lengkap tanpa tujuan. Tidak ada yang salah orang berfantasi. Setiap orang bebas berimajinasi, bermimpi. Mimpi, mimpi, dan mimpi. Mungkin kita sudah bosan mendengarkan kata-kata “mimpi” ini. Kita bosan karena pernah dikecewakan. Buat apa bermimpi tinggi-tinggi, *toh* tidak akan pernah terjadi?

Memang, mimpi berbeda dengan kenyataan, tetapi antara mimpi dan kenyataan ada sebuah jalan. Kabar baiknya, nasib itu bisa diubah. Kesempatan itu masih terbuka, dan mimpi bisa menjadi nyata. Tetapi itu semua tergantung pada kita. Apakah kita bisa? Tanamkan dalam pikiran. Katakan dalam hati: “Saya pasti bisa!” Ucapkan kata-kata itu, setiap saat.

Pikirkanlah, apakah kita ingin kendaraan pribadi, atau jalan-jalan ke luar negeri? Membuka usaha atau membangun keluarga yang bahagia? Apa pun itu bisa! Asalkan kita gigih dan berusaha! Memang kelihatannya gampang, tetapi ingat, mimpi bisa diambil orang, bisa juga mimpi ditentang.

Di saat setiap orang memandang dengan sebelah mata; di saat semua orang meremehkan kita, pesimis dan tertawa, marilah kita percaya: Kita pasti bisa! Saya pasti bisa! Bukan hanya menjadi seorang pemimpi, tetapi seorang pemenang yang berhasil mewujudkan visi. Kita pasti bisa, bukan hanya berkata-kata, tetapi juga berkarya memberikan bukti nyata!

Memang semua itu tidaklah mudah. Justru, hal itulah yang membuat kita kuat. Ketika kita membiarkan diri kita melangkah dan mengambil keputusan untuk melakukan tindakan, kita akan menemui kesulitan, tantangan, rintangan, godaan dan cobaan. Ketika kita menghadapi semua itu lalu mengeluh, maka kita akan menjadi lemah dan terjatuh! Ketika kita terjatuh semua jalan terasa buntu, semua harapan pun buntu, lesu! Tetapi sadarilah, inilah ujian kita! Ujian yang harus dihadapi dengan ketegaran hati.

Gagal? Bangkit lagi!

Gagal lagi? Bangkit lagi!

Gagal lagi? Bangkit lagi!

Ingatlah mimpi kita! Fokuskan pada tujuan! Dan ingatlah, semua kesulitan itu akan berlalu! Selama kita masih punya harapan, pasti selalu ada jalan! Selama kita masih percaya pada Tuhan, tidak ada yang perlu ditakutkan. Sekali pun badai menghadang, marilah kita bilang, “Kita pasti bisa!”, “Saya pasti bisa!”

Bukan karena tidak ada rintangan kita optimis, tetapi karena kita optimis, maka kita akan berani menghadapi semua tantangan, rintangan. Bukan karena hal itu mudah, maka kita yakin kita bisa! Tetapi, karena kita yakin bisa, maka segalanya menjadi mudah! Bukan karena hari ini indah, maka kita bahagia. Tetapi, karena kita bahagia, maka hari ini menjadi indah, hari-hari kita akan menjadi indah.

Setiap rasa ragu menghampiri, setiap kali kita tidak percaya diri, marilah kita ucapkan dalam hati: “Saya percaya, saya pasti bisa!” Mengambil tindakan, saya bisa! Menggapai impian, saya bisa! Bangkit dari kegagalan, saya bisa! Saya bisa dengan do'a! Saya bisa dengan usaha! Saya bisa untuk keluarga, bangsa dan negara! Saya pasti bisa!

Pesan ini terus-menerus didengarkan untuk kita yang sedang berjuang saat ini. Sukses itu hak semua orang, tetapi sayangnya, tak semua orang mau memerjuangkan haknya.

Kita adalah sang Pemenang! Kita terlahir sebagai seorang pemenang, dan kita akan meninggalkan hidup ini sebagai seorang pemenang. Tetapi semua ini tergantung pada satu pertanyaan: Apakah kita bisa? Kita yakin sekarang kita sudah tahu jawabannya: Kita pasti bisa! Saya pasti bisa!

(Ditulis ulang dengan pengolahan, dari Video Merry Riana *Spoken Words*: SAYA PASTI BISA).

B. Peter Darwis yang tak Pernah Menyerah

Belasan tahun yang lalu ketika menghadiri sebuah acara motivasi di Gedung Sabuga ITB, saya mendengar pembicara dari Malaysia, Azman Ching, menyampaikan kisah motivasi yang luar biasa. Sampai saat ini, saya masih mengingatnya dengan baik. Saya tidak tahu, siapa penulis asli kisah ini, yang jelas pada saat Azman Ching membawakannya penuh dengan penghayatan, atraktif, dramatis, dan totalitas sehingga banyak peserta yang terpesona. Saya juga tidak tahu, apakah nama Peter Darwis sebagai juara lomba lari maraton itu ada atau tidak, yang jelas saya, belum menemukan di *mbah Google*. Yang ada adalah Oscar Pistorius (22-11-1986), yang memiliki kecacatan kaki dan mendapat medali emas di nomor 100m, 200m, 400m pada *paralimpic* 2008 di Beijing, dan mendapat peringkat dua di Olimpiade 2012 di London. (Gunadarma, 2012).

Saya sangat terkesan oleh kisah Peter Darwis itu, sehingga pada saat bekerja sebagai seorang tenaga “pelatih” di sebuah perusahaan eceran, kisah motivasional itu sering saya bagikan. Bahkan sampai saat ini, ketika saya diminta berbicara untuk memotivasi karyawan perusahaan, guru, mahasiswa atau tenaga penjual, saya juga masih sering menyampaikannya.

Beginilah kisah yang saya ceritakan ulang menurut pemahaman saya.

Siang itu, ada acara di sebuah gedung pertemuan untuk mendengarkan kisah Sang Juara lomba lari maraton 30 kali. Namanya Peter Darwis. Usianya di bawah 30 tahun. Seluruh penjuru ruangan sudah dipenuhi orang-orang yang ingin mendengarkan kesaksian sang Juara.

Di podium depan, pembawa acara sudah meminta hadirin untuk tenang, karena Sang Juara sudah hadir. Beberapa hadirin mencoba berdiri sambil melihat-lihat manakah sang juara, namun tidak juga nampak.

”Saudara-saudara sekalian, hadirin yang kami muliakan. Berbahagia sekali kita hari ini, karena kita dapat mendengarkan kisah spektakuler yang dibawakan oleh orang yang mengalaminya sendiri. Tak perlu berlama-lama, mari kita panggilkan Sang Juara sejati.... Peter Darwiiiss!” Segera, tepuk tangan pun membahana, lalu sang pembawa acara mundur dari podium.

Tak berapa lama kemudian, terdengar suara, “Saudara-saudara sekalian yang saya hormati, saya Peter Darwis. Saya sudah menjuarai lomba maraton sebanyak 30 kali, sebelum usia saya genap 30 tahun. Dan sebanyak itu pula, saya mendapatkan hadiah-hadiah yang menyenangkan.”

Namun, para hadirin bertambah ramai karena pembicara tidak menampakkan batang hidungnya. Hadirin merasakan, pembicara tidak memberikan pengalaman yang spektakuler. Apalagi mereka tidak menyaksikan, mana sang juara itu. Banyak hadirin yang berdiri sambil berjijit-jijit untuk menyaksikan pembicara, namun tak seorang pun yang kelihatan di podium itu. Mereka tidak hanya ingin mendengar kesaksian sang juara yang telah memenangi perlombaan sebanyak 30 kali, tetapi juga ingin menyaksikan siapa dan bagaimanakah sang juara itu.

Menyadari kekeliruannya, dengan gerak cepat, pembawa acara lalu memindahkan podium itu, sehingga tubuh sang juara nampak seluruhnya. Ia hanya setinggi 110 cm. Tidak punya kaki, dan tidak punya tangan. Tubuh yang tidak sempurna itu hanya ditopang dua lutut, dan tangannya hanya sebatas lengan. Lalu, mengalirlah kisah masa lalunya yang getir.

Ia dilahirkan dalam keadaan cacat. Pada usia 7 tahun, ia masih berguling-guling di tempat tidur. Pada usia 9 tahun, ia belum bisa berjalan. Peter kecil memberontak kepada ibunya. “Mama, mengapa saya begini? Mengapa tangan saya begini, kaki saya begini, tidak sama dengan kakak-kakak saya? Mengapa kakak-kakak dapat berjalan, mengapa saya tidak?”

Ibunya tak dapat menjawab. Ia hanya mampu berurai air mata. Setelah dapat menguasai diri, ibu yang bijak itu pun berkata, “Peter, kecacatan itu memang ada. Tubuhmu memang cacat, tetapi bagi mama, kau adalah anak mama yang juga mama sayangi. Kalau Tuhan memberimu tubuh yang tidak sempurna, dia pasti punya rencana khusus kepadamu. Jangan bertanya apa yang tidak kau punya, tetapi gunakanlah tubuh yang kau miliki itu. Kau memang tidak dapat mengubah kecacatan tubuh ini. Tetapi kamu dapat mengubah nasibmu! Jika kau melakukannya dengan sungguh-sungguh. Jangan pernah menyerah!” Berkata demikian, sesungguhnya, hati sang ibu hancur dan air matanya berderai. Segala kepahitan itu ditahannya, tidak ditunjukkannya kepada anak kesayangannya itu.

Waktu berlalu. Suatu hari, Peter ingin belajar berdiri. “Mama, Peter ingin berdiri, ingin berjalan seperti kakak-kakak.” Ibunya menjawab, “Baik, Peter. Lakukan dengan sungguh-sungguh. Kamu pasti bisa!”

Berkali-kali, Peter mencoba berdiri, tetapi karena tubuhnya lemas dan penyangga tubuh itu hanyalah lutut yang tidak memiliki telapak kaki, maka berkali-kali dia jatuh. Dia bangkit lagi, jatuh lagi, bangkit lagi jatuh lagi. Bangkit lagi. Puluhan kali ia jatuh dan puluhan kali ia bangkit. Ia berhasil menyangga tubuhnya dan mampu tegak berdiri dengan kokoh di tempat tidur itu. Ia berteriak, “Mama, Peter dapat berdiri!” Mamanya pun memeluknya dengan erat.

Waktu yang lain, setelah Peter bisa berdiri, ia berkata, “Mama, Peter ingin belajar berjalan,” kata Peter suatu hari.

“Bagus, Peter lakukanlah dengan sungguh-sungguh. Kau pasti bisa, asal kau tidak pernah menyerah!” Ia pun coba melatih tubuhnya untuk berjalan, di atas tempat tidur.

Di rumahnya, terdapat karpet. Peter tidak hanya ingin berjalan di tempat tidur saja, tetapi juga di mana saja dia suka. Di sepanjang lorong di ruang tamu, di ruang tengah, di halaman, di kebun, di jalan raya, dan di mana saja ia suka. Jika Peter mencoba menggerakkan lututnya di atas karpet mungkin tidak begitu sakit. Tetapi, Peter ingin belajar berjalan tidak hanya di rumah, ia ingin belajar berjalan di halaman rumah, di jalan, di kebun dan di mana saja, seperti kakak-kakaknya.

Lalu ia pun mencobanya. Mula-mula, ia menyeret kakinya. Karena kaki itu tidak ada telapaknya, maka sakit sekali rasanya, tetapi Peter

menahannya. "Teruskanlah anakku, kau pasti bisa". Peter menyeret kakinya. Setiap hari dilakukannya, dan setiap kali anaknya belajar berjalan, sang ibu bersembunyi di balik korden, agar tidak dilihat anaknya. Sebab setiap kali Peter menyeret kakinya, darah berceceran pada karpet, dan sang ibu mengelap darah itu dengan air mata berurai.

Tiap-tiap hari Peter belajar berjalan. Pagi, siang, sore, malam. Lama kelamaan, tidak hanya di dalam rumah di atas kapet, tetapi Peter kini ingin ke luar rumah. Ia pun coba melakukannya di luar rumah, di halaman. Ia tertatih-tatih, kakinya bersentuhan dengan batu-batu yang keras, dan jalan yang tidak ramah. Setiap kali anaknya berjalan ibunya selalu mengikuti di belakangnya, dan mengelap darah yang berceceran di mana-mana. Manakala anaknya tidur, darah itu mengering, dan ibunya dengan penuh kasih mengelap kaki yang berdarah itu dengan lap hangat yang basah. Setiap kali dilap, tubuh itu berkelebotan.

Semakin bersungguh-sungguh Peter belajar berjalan, semakin banyak darah berceceran. Akhirnya, ia pun berhasil. Ia dapat berjalan di halaman rumah, di kebun, dan juga di taman. Ke mana pun Peter pergi, ia senantiasa diikuti oleh ibunya yang dengan setia menyaksikan perjuangan anaknya untuk belajar jalan. Ketika sang anak itu sudah mampu jalan, pada usia 14 tahun, Peter dapat bersekolah seperti anak-anak lain.

Tidak sedikit hinaan, cercaan, cemoohan dan pelecehan diterimanya. Namun, ia tetap tegar tegak dan perkasa, menghadapi semuanya itu. Tiap-tiap hari, ia terus meningkatkan kepandaiannya untuk jalan. Pada usia 16 tahun, ia ingin mengikuti lomba lari. Ibunya memberikan dukungan sepenuh hati walau dengan hati hancur.

Ketika ia meminta didaftarkan untuk lomba tersebut, panitia geleng-geleng kepala. Sambil tidak disertai informasi yang jelas, Peter tidak diizinkan mengikuti lomba. Alasannya, lomba ini untuk orang normal. Bukan orang cacat. Di samping itu, usianya belum memenuhi syarat.

Peter merasa sakit hati, manakala ia menyaksikan dirinya ditolak, karena kecacatan. Ibunya lebih sakit hati lagi. Berkali-kali ia mengatakan, "Tak apa Peter, teruslah berlatih. *Never ever give up,*" kepada anaknya. Setiap hari, Peter pun berlatih lari. Dari pagi sampai sore. Jika anaknya belum pulang, sang ibu selalu menunggu kepulangan anaknya. Jika

kakak-kakaknya sudah datang, dan Peter belum datang, maka ibunya mengajak kakak-kakaknya untuk menunggu sampai Peter datang. Begitu setiap hari selama bertahun-tahun.

Sejak usia 16 tahun, setelah diizinkan untuk mengikuti lomba lari maraton tingkat anak-anak, hampir setiap peristiwa kejuaraan baik 6 bulan atau 1 tahun sekali, Peter pun menyabet kejuaraan, berturut-turut dari lomba nomor lari 100 m, 200 m, 300 m, 400 m dan 500 m.

Pada usia 19 tahun, ketika panitia memberikan izin, karena tidak ada peraturan yang melarang orang cacat ikut lomba, Peter pun membuat kejutan pertama. Ia mulai meraih kejuaraan lomba lari maraton pertama kalinya. Jarak tempuhnya 1000 meter. Untuk pertama kalinya dunia dikejutkan, bahwa juara lomba lari maraton untuk jarak 1000 m kali ini, dimenangkan oleh seorang yang tidak memiliki kaki. Begitulah! Dari tahun ke tahun, Peter tidak pernah absen untuk terus berlatih dan berlomba. Berlatih dan berlomba. Dalam satu tahun, ia dapat mengikuti tiga atau empat kali pertandingan.

Pada usia 29 tahun, ia memecahkan rekor lomba lari maraton dengan jarak 30 km dengan waktu tercepat. Digabungkan dengan seluruh kejuaraan dan rekor yang pernah dicapainya, Peter telah meraih kejuaraan lomba lari maraton sebanyak 30 kali. Tentu saja, ini prestasi yang sangat luar biasa. Ini hanya bisa terjadi karena Peter adalah **Sang Juara Sejati**, yang senantiasa memiliki semangat *never ever give up*.

Di balik kejuaraan tersebut, ada seorang ibu yang dengan penuh kasih selalu setia memberikan dukungannya!

(Kisah ini disampaikan oleh Azman Ching, penulis buku cerita dan motivator Malaysia di Sabuga Bandung).

C. Cui Wanzhi: Tidak Perlu Menyalahkan. Semua Tergantung pada Diri Sendiri

Namanya Cui Wanzhi. Dia lahir dari sebuah keluarga petani di sebuah dusun di negeri Tiongkok. Saat dilahirkan, kakinya keluar lebih dulu, dan kepalanya terjepit. Berjam-jam tidak bisa keluar. Saat kepalanya berhasil keluar, dia sudah tidak bernafas. Kemudian dokter memegangnya terbalik, mengangkat kakinya ke atas dengan kepala di bawah, dan diguncang-guncang dengan keras. Terus menerus sampai berjam-jam

lamanya. Setelah beberapa lama, ia pun mulai menangis, perlahan sekali. Begitulah akhirnya, dia bisa hidup!

Usia 9 (sembilan) tahun, ia masuk Sekolah Dasar. Ia masih ingat, jalan dari rumah ke sekolah itu ada sebuah parit. Anak lain dengan mudah melompatinya. Cui Wanzhi tidak dapat melakukannya. Dia tak ingin setiap hari orang tuanya menggendongnya ke sekolah. Maka suatu hari, ia mencobanya sendiri. Ia mencoba jongkok, kemudian merangkak di atas tanah, merangkak turun ke bawah, lalu terus, merangkak naik, ke atas. *Ah! Wah!* Ternyata dia berhasil! Dia berhasil melewatinya. Sejak itu dia berpikir, mungkin Tuhan ingin memberitahunya, bahwa dalam hidup ini tidak ada halangan yang tidak bisa dilewati.

Ada peristiwa yang sangat menyedihkan saat dia akan masuk SMA. Nilai hasil belajar saat di SMP termasuk yang terbaik di daerahnya. Ia sudah berhasil melewati tes masuk, uang sekolah dan uang asrama sudah lunas dibayar. Tiba-tiba, Kepala Sekolah melihatnya, dan dia sangat terkejut melihat Wanzhi.

“Mengapa ada orang cacat di sekolah ini?” teriaknya sambil marah. Beberapa menit kemudian, ia mengusir dia dan ayahnya keluar gerbang sekolah. Sambil menunjuk-nunjuk wajah Wanzhi, Kepala Sekolah itu berkata, “Kalau pun kau lulus ujian, tidak ada sekolah yang mau menerimamu. Kau membuatku repot, cari satu orang murid lagi!”

Ayahnya lantas bersujud. Memohon-mohon ampun sambil bersimpuh. Dua jam lamanya!

“Aku benci! Aku benci! Aku benci!” teriak Wanzhi dalam hati. “Aku benci hidup ini tidak adil. Mengapa? Mengapa? Mengapa?” Ayahnya lalu memegang wajah Wanzhi, anak kesayangannya itu, dengan kedua belah tangannya, lalu berkata, “Wanzhi, jangan tanya ‘mengapa’. Menyalahkan tidak ada gunanya. Apakah kamu masih ingin belajar?”

“Iya, tentu saja. Saya mau!” Jawabnya. Lalu, ayahnya berkata lagi.

“Kalau begitu kita pulang! Menyalahkan tidak ada gunanya. Semuanya tergantung pada dirimu sendiri!”

Begitulah, akhirnya ia belajar sendiri di rumah dengan tekun. Pelajaran demi pelajaran dilahapnya, dicernanya dan dipahaminya dengan baik. Ia pun akhirnya berhasil mengikuti ujian tingkat SMA. Dan lulus.

Saat dia mau masuk ke universitas, Wanzhi benar-benar takut kalau tidak ada universitas yang mau menerimanya. Maka dari itu, dia sengaja memilih universitas yang jauh dari rumahnya. Beruntung dia berhasil diterima. Tamat dari universitas, sama seperti teman-teman kuliah lainnya yang sudah lulus, dia mencari pekerjaan. Tiap hari dia mendatangi bursa tenaga kerja. Dia kirim ratusan lamaran ke perusahaan-perusahaan dan tempat-tempat lain yang sekiranya memerlukan tenaga kerja. Tak satu pun mendapat balasan, apalagi mau menerimanya.

Terakhir kalinya, ada perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, dan Cui Wanzhi ikut mengantri dari pagi. Ia berada pada urutan pertama antrian itu. Kemudian, datanglah petugas rekrutmen untuk wawancara. Ia melihat Wanzhi, lalu menunjuk padanya, dan berkata, “Hei, cepat minggir! Jangan menghalangi orang yang di belakang!” Ia pun mundur dengan hati hancur. Sejak saat itu, ia tidak pernah lagi mencari pekerjaan.

Ketika tiba di jalan raya untuk kembali pulang, terjadilah angin besar di jalan raya. Air matanya tak terbendung lagi, mengalir. Hatinya sedih, kecewa, sangat kecewa. “Aku mau menghidupi diriku sendiri! Aku mau menghidupi diriku sendiri! Aku mau menghidupi diriku sendiri!” Suara itu bergema dalam hatinya! *Bam..bam..bam...* keras sekali. Berdetak keras di jantungnya.

Ia pun ingat kata-kata ayahnya, “Tidak ada gunanya menyalahkan! Semua tergantung pada dirimu sendiri!” Ia berhenti. Duduk di pinggir jalan. Merenung. “Yah, aku tidak bisa mengubah kenyataan. Aku harus mengubah diriku sendiri!” Seolah mendapatkan pencerahan, ia pun bangkit lagi meneruskan langkahnya.

Ia pun sudah tidak peduli lagi apa yang dikatakan orang lain tentang dirinya. Tidak lagi menyalahkan orang lain. Bahkan tidak lagi bersedih. Ia lalu menggelar dagangan, menjual buku, menjual kartu, Makan dua hari sekali. Untung sedikit ditabung, dan kondisi seperti itu berlanjut sampai setengah tahun. Akhirnya, ia berhasil membuka kiosnya sendiri, terus berlanjut membuka toko video, membuka toko kelontong, membuka warnet.

Tak berapa lama kemudian, toko bukunya terbakar, toko kelontongnya dicuri orang dan warnetnya dibongkar berkali-kali.

Kegagalan demi kegagalan itu akhirnya mengantarkan Wanzhi membuka toko di internet. Tabungan yang bertahun-tahun disisihkan dipakai sebagai modal usaha. Ada 200 ribu yuan dan segera saja ludes, habis.

Kemudian, sekali lagi ia membuka perusahaan *e-dagang*. Hutang di luar 4 juta yuan. Tetapi semua frustrasi, semua keluhan, semua kepahitan dan air mata, hanya tersimpan di hatinya. Dia tidak mengatakan dan tidak akan mengatakan kepada siapa pun, karena dia sadar, Tidak ada gunanya menyalahkan orang lain, semua tergantung pada diri sendiri!

Begitulah Cui Wanzhi berjuang. Terus berjuang! Dan terus berjuang! Sampai akhirnya, perusahaan Cheongsam-nya menjadi nomor satu di internet.

“Sampai hari ini, kalau kulihat ke belakang, melihat semua penderitaan dan kesulitan yang telah kulalui, ternyata jalan terbaik yang Tuhan persiapkan untukku. Dunia adalah sebuah cermin, yang mencerminkan perasaan hatimu. Hatimu seperti apa, maka duniamu pun akan menjadi seperti apa. Siapa yang memilih menyalahkan, hatinya akan penuh dengan penderitaan, kegelapan dan kekecewaan. Siapa yang memilih bersyukur, maka dunianya akan penuh sinar mentari, harapan, dan CINTA!”

Demikianlah Cui Wanzhi, sang tegar hati yang kini penuh percaya diri!

(Dikisahkan ulang dari Video Inspirasi Kehidupan Guru Mandarin, terjemahan Priyanto Chang).

D. Hasrat 100%: Tenggelamkan Bismarck!

Otto Furst von Bismarck (1815-1898) adalah negarawan Jerman, pencipta Kekaisaran Jerman, Perdana Menteri Prusia dan sekaligus juga Kanselir Kekaisaran Jerman (1871-90). Ia mendapat julukan “Kanselir Besi”, karena memerintah dengan “tangan besi” (otoriter). Setelah membubarkan DPR yang menolak anggaran belanjanya mengenai angkatan perang, ia memerangi Denmark (1864). Perselisihannya dengan Austria tentang pemerintahan daerah-daerah yang direbutnya dari Denmark menyulut perang Jerman-Austria (1866), sehingga menghapuskan campur tangan Austria dalam urusan Jerman. Di bawah pimpinan Prusia, Jerman menjadi Konfederasi Jerman Utara, dengan sengaja Jerman memprovokasi perang dengan Perancis.

Januari 1871 Raja Prusia, Wilhelm I diproklamasikan sebagai Kaisar Jerman. Setelah mempersatukan Jerman dengan perang, ia hendak mengukuhkan keadaan dengan memupuk perdamaian. Setelah menguasai penuh keadaan dalam dan luar negeri, ia mengadakan persekutuan dengan Austria (1879) dan Italia (1882), berdamai dengan Rusia, berlaku sebagai arbiter (perantara dalam perselisihan) di Eropa.

Meskipun ada undang-undang anti sosialisme, namun sosialisme berkembang dengan subur. Pengaruh sosialisme itu dilawan dengan munculnya undang-undang di bidang sosial dan perburuhan. Di bawah pemerintahan Bismarck, perdagangan dan industri Jerman cepat berkembang, demikian pula jumlah daerah jajahannya. Bismarck dipecat oleh Wilhelm II yang tidak menyukai keunggulannya. Setelah pensiun, ia sangat mengecam politik yang dijalankan Wilhelm II. Ia lalu menulis memoar.

Untuk menghormati jasa-jasanya sebagai negarawan dan dianggap sebagai pahlawan bagi bangsanya, maka nama besarnya diabadikan menjadi nama sebuah kapal perang raksasa pada masa Perang Dunia II: **Big German Battle Ship "Bismarck"**.

Pada masa PD II, Jerman dipimpin oleh diktator agung, pendiri dan pemimpin Nazi, Adolf Hitler (1889-1945). Memiliki kapal perang yang paling canggih pada zamannya, kepongahan Hitler semakin menjadi-jadi, sehingga Jerman pun terlibat dalam PD II. Tindakan-tindakan agresif dari negara-negara poros utama, di antaranya Jerman, Italia dan Jepang, yang memuncak dalam penyerobotan Bohemia dan Moravia (1939). Inggris dan Perancis setelah meningkatkan "*appeasement policy*" dengan perjanjian Muenchen, mempersenjatai diri dan memberikan jaminan kepada negara-negara yang mungkin akan menjadi korban agresi Jerman, terutama Polandia. Hitler menuntut dikembalikannya Danzig dan koridor Polandia. Setelah menandatangani perjanjian non agresi dengan Rusia, Hitler menyerang Polandia.

Inggris diikuti oleh negara-negara persemakmuran dan Perancis memaklumkan perang terhadap Jerman. Taktik kilat (*Blitzkrieg*) Jerman berhasil menaklukkan Polandia. Inggris dan Perancis terus bertahan.. April 1940, Jerman menyerbu dan menduduki Denmark dan Norwegia. Bulan Mei menaklukkan Belanda dan Belgia, menerobos ke Perancis dan membanjir ke arah bandar-bandar di pantai selat Kanal dan memotong tentara-tentara Serikat yang kemudian mengungsi.

Tanggal 22 Juni 1940 Perancis menyerah. Inggris di bawah pimpinan Winston Churchill berjuang terus sendirian di dalam pertempuran Inggris (*Battle of Britain*), melawan percobaan Jerman yang mencecarnya dengan mengebomnya hingga menyerah. Namun, Sir Winston Churchill adalah Perdana Menteri Inggris yang luar biasa. Dalam kondisi kritis menghadapi cecaran Jerman dengan kapal perang raksasa “Bismarck” dan “Tirpitz”, ia terus memimpin bangsanya untuk melancarkan serangan dan meningkatkan pertahanan. Ketika kapal perang “Bismarck” berada di Samudera Atlantik, dan menghujannya dengan bom-bom atom, ribuan tentara Inggris yang gugur di medan laga. Lautan itu berubah menjadi lautan darah.

Dengan mengerahkan segala daya dan persenjataan yang ada, Churchill bersama seluruh pasukannya berjuang habis-habisan. Ketika menyadari bahwa Perancis telah menyerah, apalagi Jerman telah membabi buta melancarkan serangannya, tak ada jalan lain kecuali terus berjuang dan berjuang, menyemangati pasukannya. Dibantu oleh Amerika yang datang belakangan, ancaman Jerman untuk menyerah saja, ditanggapi dengan pengerahan segala daya dan tenaga yang ada. Dengan tegas, ia memerintahkan kepada anak buahnya yang berada di dekat kapal perang Bismarck: “*Sink The Bismarck!*” Perintah itu digelorakan kepada seluruh pasukannya. Terus-menerus ia meneriakkan “*Sink The Bismarck!*” Tenggelamkan Bismarck!

Seluruh kekuatan dikerahkan dengan hasrat 100%. Dengan keyakinan yang teguh dan menggunakan segala peralatan yang ada akhirnya, kapal perang tercanggih pada masanya itu, akhirnya pada 27 Mei 1941 berhasil ditenggelamkan! Bismarck tenggelam!

Lima tahun telah berlalu. Winston Leonard Spencer Churchill (1874-1965), adalah negarawan, perwira dan pengarang yang pernah mendapatkan Hadiah Nobel Sastra 1953, sekaligus mendapat gelar bangsawan (Sir), yang pada saat memangku jabatan Perdana Menteri ia hanya dapat memberikan kepada rakyatnya: “Pekerjaan berat, darah, keringat dan air mata”.

Pada masa kecilnya, ia harus mengulang di sekolah dasar, dan saat memasuki sekolah berikutnya, Harrow, ia ditempatkan di bagian terendah di kelas terendah. Selanjutnya, ia gagal dua kali dalam ujian masuk Royal Military Academy at Sandhurst. Ia pernah kalah dalam pemilihan anggota parlemen. Dan pada usianya yang ke-62, ia berhasil

menjadi Perdana Menteri Inggris, yang namanya terukir indah sebagai “arsitek Perang Dunia II”.

Sebuah Universitas mengundangnya untuk memberikan sambutan pada acara wisuda para sarjana baru. Disaksikan lebih dari 1000 cendekiawan, Churchill membagikan pengalamannya “menenggelamkan” Bismarck. Saat maju ke podium, ia menatap wajah-wajah hadirin, para cerdik pandai dan guru besar. Dengan mantap, ia mengatakan: “*Never, Never Give Up!*” Ia menghentikan kata-katanya, menatap para hadirin. Lalu sekali lagi ia mengatakan, “*Never, Never, Give Up!*” Sekali lagi ia memandangi wajah-wajah hadirin, lalu dengan lantang ia mengatakan, “*Never, Never, Give Up!*”

Sambil mengucapkan *thank you*, ia mundur dari podium. Sementara banyak orang belum menyadarinya. Beberapa detik kemudian semua hadirin memberikan aplaus meriah! *Standing applaus!* Tepuk tangan sambil berdiri tanda penghormatan paripurna.

Jangan pernah menyerah! Jangan pernah menyerah! Dalam perkara besar maupun kecil, dalam segala sesuatu baik yang luas maupun sempit, jangan pernah menyerah, dalam segala macam kesulitan dan kesedihan, jangan pernah menyerah!

Bismarck adalah lambang kesulitan hidup kita. Bismarck adalah lambang keruwetan, kerumitan, kepedihan, kedukaan, kesengsaraan dan segala masalah yang menindih kita. Kita bisa menenggelamkan “bismarck” yang ada dalam kehidupan kita, jika kita memiliki semangat *never never give up!* Jangan pernah menyerah! Jangan pernah menyerah! Tenggelamkan “Bismarck”!

E. Selalu Ada Jalan Keluar

Pada akhir tahun 2015 silam, saya diminta untuk mengisi acara rapat kerja pengurus wilayah organisasi profesi himpunan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini (PW Himpaudi) Jawa Barat di Lembang. Rapat kerja yang sekaligus juga rapat koordinasi antarbidang kepengurusan organisasi itu, merupakan momentum baik untuk mengevaluasi apa yang sudah dilakukan oleh pengurus sepanjang tahun pelayanannya, dan sekaligus juga merupakan rencana kerja pada tahun yang sedang berjalan. Apa yang sudah tercapai dengan baik ditingkatkan menjadi lebih baik, apa yang belum tercapai, apalagi belum tergarap coba

diupayakan untuk diberi perhatian lebih serius dalam menanganinya. Yang jelas, organisasi harus berjalan menuju ke arah perbaikan terus menerus.

Hal ini tentu saja sejalan dengan komitmen awal yang disepakati bersama dalam visi organisasi, yaitu menjadikan: “Himpaudi Jawa Barat yang profesional, mandiri dan mengayomi”. Kemudian, visi itu dijabarkan dalam upaya untuk mencapainya dengan misi yang nampaknya sangat idealis: (1) Mengembangkan fungsionaris HIMPAUDI Jawa Barat yang handal dan profesional yang berkontribusi terhadap penguatan profesi anggotanya; (2) Mengembangkan sumber daya ekonomi organisasi yang berkontribusi terhadap optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi HIMPAUDI Jawa Barat; dan (3) Membangun advokasi melalui akses kebijakan dan kemitraan yang dapat memantapkan peran HIMPAUDI Jawa Barat dalam memajukan anggotanya.

Indah di konsep, tetapi tak seindah dalam kenyataan. Faktanya, organisasi yang coba menaruh kepedulian terhadap sekitar 65 ribu tenaga pendidik dan nonkependidikan anak usia dini di seluruh Jawa Barat ini, memang harus kerja, kerja dan kerja keras untuk mewujudkan impian bersama. Faktanya, pada seluruh wilayah kerja yang terdiri atas 27 Kabupaten dan Kota Madya di Jawa Barat, nasib para pendidik anak usia dini ini, masih banyak yang sangat mengenaskan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Bab VII Pasal 24, mengungkapkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini. Pada ayat (2) dikatakan bahwa pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping dan guru muda. Pada pasal-pasal berikutnya, dinyatakan kualifikasi akademik guru PAUD adalah berijazah D-IV atau S1 di bidang PAUD, guru pendamping berkualifikasi akademik D-II PGTK, atau SMA sederajat plus sertifikat pelatihan PAUD; guru pendamping muda berkualifikasi SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan PAUD jenjang pengasuh. Fakta di lapangan kondisi ideal itu masih jauh, belum terpenuhi.

Kisah para guru atau pendidik anak usia dini, di pelosok-pelosok desa di Jawa Barat lebih banyak dukanya. *Toh*, mereka tetap tegar. Mereka banyak yang tidak dibayar, alias relawan. Bahkan jika perlu mereka harus nombok. Tapi mereka tetap dengan suka hati menjalankan tugas dengan ikhlas. Untuk menghibur sesama pendidik anak usia dini, setiap kali

mereka bertemu selalu terlontar kata-kata miris: “Bayarannya ‘sajuta’, dari Gusti Allah.”

Istilah “sajuta” itu adalah kependekan dari sabar, jujur dan tawakal. Ya, itulah bayaran yang mereka dapatkan. Mereka menjadi guru-guru yang sabar, jujur dan tawakal menghadapi berbagai kesulitan hidup. Seorang pengurus Himpaudi dari Majalengka pernah mengatakan dalam rapat kecil pengurus daerah, dengan istilah yang memiliki makna begitu dalam memilukan: Kami para guru anak usia dini, telah bekerja habis-habisan untuk memberikan yang terbaik bagi generasi mendatang. Berbagai gelombang, angin taufan dan gempa kesulitan kehidupan tak menyurutkan langkah kami. Istilahnya dalam bahasa Sunda: “*Teu unggut kalinduan, teu gedag kaanginan*”. Tetap gigih dan tegar, sekalipun badai taufan dan gelombang kesulitan menerjang. Memang, jika kita melihat ke lapangan, kita saksikan ibu-ibu guru muda usia yang berjuang tanpa pamrih untuk menjadi relawan sebagai guru-guru pendidik anak usia dini. Wajah-wajah yang lugu, polos, sederhana, bersahaja, namun di balik itu ada hati yang penuh kasih sayang, sabar, jujur, tulus, tawakal dan penuh keikhlasan. Di tengah kecingkrangan, mereka bekerja dengan sukaria.

Kembali kepada pokok persoalan! Ketika para ketua pengurus daerah atau yang mewakilinya mengadakan rapat koordinasi pada akhir tahun di Lembang, saya diminta untuk membuka dan menutupnya dengan suatu permainan. Di antara 27 pengurus daerah dari Kabupaten/ Kota Madya di Jawa Barat, yang hadir sebanyak 22 orang. Yang lainnya berhalangan hadir. Di tengah kemacetan akhir tahun, jarak Bandung-Lembang yang biasanya dapat ditempuh dalam waktu paling lama 1 jam, akibat macet total, menjadi 3 jam. Padahal saya menggunakan motor. Kalau menggunakan mobil pasti lebih lama lagi.

SIKAP POSITIF

Gelas Terbuka



TQP:

- ☺ sikap positif
- ☺ karakter

Gelas Tertutup



- ☺ integritas
- ☺ nilai-nilai yang baik

Gambar 5.1 Penjelasan Mengenai Sikap Positif

Untuk membuka rapat saya diberi jatah waktu 10 menit, sedangkan untuk menutupnya, saya minta 30 menit. Itu pun saya tegaskan sesudah sesi saya, tidak ada lagi sesi lain. Benar-benar sesi penghabisan, sehingga peserta tidak terganggu lagi oleh pemikiran-pemikiran lain.

Membuka rapat, hampir sama dengan mengawali perkuliahan, pelatihan atau pertemuan. Tujuannya untuk mengondisikan peserta agar terarah pada aktivitas atau tema yang akan dilakukan. Biasanya, saya hanya memeragakan kembali permainan dengan gelas. Sebuah gelas dapat diletakkan di atas meja dengan berbagai cara. Dengan cara seperti ini (sambil meletakkan gelas dengan cara tertutup atau pantat di atas), atau dengan cara seperti ini (meletakkan gelas dengan terbuka). Nampaknya sederhana, tetapi keduanya mengandung risiko yang tidak sederhana. Gelas yang tertutup, jika dituangkan air, tentu air tidak dapat masuk, bahkan air terciprat ke mana-mana, membasahi meja. Jika gelas itu terbuka, maka dengan mudah air yang dituangkan dapat diterima oleh gelas itu. Analogi dengan gelas terbuka-tertutup itu adalah pikiran kita, wawasan kita, hati kita, pribadi kita. Biasanya, peserta sudah langsung dapat menangkap apa maksud selanjutnya.

Pada saat sesi terakhir, biasanya peserta rapat sudah tidak mampu lagi konsentrasi. Pikirannya sudah ingin pulang saja. Ternyata hal itu tidak berlaku bagi pengurus daerah Himpaudi Jabar. Mereka tetap antusias. Itu sebabnya, saya juga semakin antusias. Permainan yang akan dilakukan ini memerlukan 12 orang. Saya tawarkan siapa yang mau menjadi relawan. Tanpa menunggu lama, di hadapan saja sudah muncul

lebih dari 12 orang. Saya minta kedua belas orang itu membentuk lingkaran. Yang lainnya boleh membantu, menjadi pemandu mereka.

Setelah kedua belas orang itu membentuk lingkaran kecil, saya minta semua tangan kanan diangkat ke atas. Lalu, tangan kanan yang terangkat itu diberikan kepada orang yang posisinya di seberang mereka, atau yang berhadap-hadapan di depan mereka. Pegang erat-erat dan tidak boleh dilepas. Selanjutnya, semua tangan kiri diangkat. Lalu tangan kiri itu diberikan kepada orang yang bukan orang yang sama tadi. Begitulah, setelah semua orang saling memegang tangan kiri dan tangan kanan, maka jadilah keruwetan seperti benang kusut.

Nah, tugas Anda sekarang adalah menguraikan keruwetan itu menjadi sebuah lingkaran. Lingkaran itu dapat terjadi, sebagian orang menghadap ke arah luar dan sebagian lagi ke arah dalam. Waktunya 8 menit. Maka, terjadilah kehebohan. Masing-masing orang yang membangun keruwetan itu saling mengatur, memerintah, dan bahkan ada yang berteriak. Galau. Keruwetan itu pun laksana tak teruraikan. Apalagi jika setiap orang mulai mengatur. *Kamu ke sini, kamu ke situ.* Jadilah keruwetan itu semakin semrawut, seolah tidak mungkin diuraikan. Dalam kondisi seperti itu ada yang diam saja, tidak bereaksi, atau bahkan sudah patah semangat merasa mustahil. Atau merasa “dikerjain”. Maka, dimintalah bantuan rekan-rekan yang tidak ikut bermain, karena mereka dapat melihat masalah dari berbagai sisi.

Benar. Lewat bantuan teman-teman yang tidak ikut main, mereka coba berusaha dengan bergerak, mau mengubah posisi. Ada yang harus menerobos, ada yang harus melangkahi teman, ada yang harus memutar tubuhnya. Dengan cermat, telaten, sabar, rendah hati, terbuka, berbagi jalan, saling berkomunikasi, saling mengalah. Akhirnya *toh* mereka mampu juga mengurai benang kusut. Ada yang sempat bengong, *lho* ternyata sudah selesai ya, hanya memutar tubuhnya saja. Nampaknya sederhana.

Setelah berhasil mengurai benang kusut dan membentuk lingkaran, ada yang menghadap ke arah luar, ada yang ke arah dalam, barulah mereka sadar. *Aha!* Ternyata bisa juga! Ternyata berhasil juga! Nah, itu adalah sebuah kelegaan yang memuaskan! Yang tadinya nampak sulit, bahkan mustahil, ternyata dengan kesabaran, ketelatenan, kerendahan hati dan kecermatan, menjadi mudah dan membebaskan. Tepuk tangan pun membahana.

Biasanya setelah keberhasilan itu ada evaluasi, atau sekadar berbagi pengalaman. Banyak komentar yang bernas. Yang tadinya nampak sulit dan mustahil, ternyata dapat diatasi. Diperlukan kesabaran. Perlu saling komunikasi, perlu kerjasama, dan lainnya. Di antara sekian banyak komentar, satu komentar yang merupakan puncak komentar dari peserta sendiri adalah: “Sesulit apa pun masalah, selalu ada jalan keluarnya”. Nah, inilah kuncinya! Selalu ada jalan keluar! Seruwet apa pun persoalan, selalu ada jalan keluar, asal kita telaten, sabar, terbuka, rendah hati, mau bekerja sama dan saling berbagi.

Berbagai komentar tentang pengalaman mengurai masalah itulah, yang akhirnya dibawa pulang oleh peserta. Sengaja, kami membiarkan komentar-komentar itu, sambil berpesan, ada banyak hal yang dapat kita renungkan dari permainan sederhana ini. Dalam saat-saat hening, jika direnungkan, pasti akan ditemukan butir-butir pencerahan yang seringkali mengagetkan kita! Tidak percaya? Buktikan saja! Kesan dan pengalaman berharga itulah yang dibawa pulang oleh peserta.



BAB 6

BELAJAR DARI MANCANEGERA

Salah satu cara untuk mengetahui berbagai aspek yang berkaitan dengan sistem pendidikan, terutama untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya, adalah dengan melakukan studi perbandingan pendidikan di negara-negara maju yang sudah terkenal baik dan berhasil. Kunci keberhasilan itu, salah satunya ditandai dengan penerapan kurikulum sekolah secara konsisten. Selama ini, kita mengenal negara Finlandia merupakan negara yang paling baik di dunia dalam hal menyelenggarakan pendidikannya. Sebuah lembaga yang sering melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa di berbagai negara adalah PISA.

PISA (*Program for International Student Assessment*) merupakan suatu bentuk evaluasi kemampuan dan pengetahuan yang dirancang untuk siswa usia 15 tahun (Shiel, 2007). PISA sendiri merupakan proyek dari *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) yang pertama kali diselenggarakan pada tahun 2000 untuk bidang membaca, matematika dan sains. Ide utama dari PISA adalah hasil dari sistem pendidikan harus diukur dengan kompetensi yang dimiliki oleh siswa dan konsep utamanya adalah literasi (Neubrand, 2005, dalam Dhany, 2013).

PISA dilaksanakan setiap tiga tahun sekali, yaitu pada tahun 2000, 2003, 2006, 2009, dan seterusnya. Sejak tahun 2000, Indonesia mulai sepenuhnya berpartisipasi pada PISA.

Tabel 6.1 Hasil Penilaian PISA pada Tanggal 6 Desember 2015

	Mean science score in PISA 2015	Coverage of the national 15-year-old population (PISA Coverage index 3)
	Mean	Mean index
OECD average	493	0.89
Singapore	556	0.96
Japan	538	0.95
Estonia	534	0.93
Chinese Taipei	532	0.85
Finland	531	0.97

Sumber: dari halaman <http://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>

Tabel di atas, menunjukkan hasil penilaian atau *assessment* terakhir yang dilakukan PISA berlangsung pada tanggal 6 Desember 2015, yang diikuti oleh 540.000 pelajar dari 72 negara. Hasil *assessment* menunjukkan bahwa Singapura menduduki peringkat pertama, kemudian disusul oleh negara-negara: Jepang, Estonia, Taiwan (Taipei) dan Finlandia sebagai peringkat 5 besar. Secara lebih rinci penilaian terhadap hasil belajar siswa untuk mata pelajaran sains, membaca dan matematika, seperti tertera pada Tabel berikut.

Tabel 6.2 Penilaian terhadap Hasil Belajar Siswa untuk Mata Pelajaran Sains, Membaca dan Matematika

	Science		Reading		Mathematics		Science, reading and mathematics	
	Mean score in PISA 2015	Average three-year trend	Mean score in PISA 2015	Average three-year trend	Mean score in PISA 2015	Average three-year trend	Share of top performers in at least one subject (Level 5 or 6)	Share of low achievers in all three subjects (below Level 2)
	Mean	Score dif.	Mean	Score dif.	Mean	Score dif.	%	%
OECD average	493	-1	493	-1	490	-1	15.3	13.0
Singapore	556	7	535	5	564	1	39.1	4.8
Japan	538	3	516	-2	532	1	25.8	5.6
Estonia	534	2	519	9	520	2	20.4	4.7
Chinese Taipei	532	0	497	1	542	0	29.9	8.3
Finland	531	-11	526	-5	511	-10	21.4	6.3

Sumber: dari halaman <http://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>

Pada tahun-tahun sebelumnya, Finlandia selalu menjadi peringkat pertama dengan pendidikannya yang terkenal dengan belajar lima jam. Negara-negara tersebut memiliki kurikulum yang berbeda-beda. Indonesia, mempunyai kurikulum berdasarkan filsafat negara yaitu Pancasila.

Untuk mengetahui gambaran mengenai sistem pendidikan di negara-negara yang memiliki peringkat terbaik, marilah kita mengintip sejenak.

A. Singapura

Sistem pendidikan di Singapura berdasarkan pemikiran, bahwa setiap peserta didik memiliki bakat dan minat yang unik. Singapura menggunakan pendekatan yang fleksibel dalam membantu perkembangan potensi peserta didik, maupun dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi peserta didik. Untuk memaksimalkan potensi peserta didik, siswa dibimbing dan diarahkan menurut kemampuan belajar mereka dalam menguasai tahap orientasi.

Singapura telah berkembang dari sistem pendidikan ala Inggris yang tradisional menjadi sistem pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan individual dan mengembangkan bakat. Keunggulan sistem pendidikan di Singapura, terletak pada kebijakan dua-bahasa (Bahasa Inggris dan Bahasa Ibu) dan kurikulumnya yang lengkap. Inovasi dan semangat kewirausahaan menjadi hal yang sangat diutamakan. Para individu menunjukkan bakat-bakat yang berkaitan satu sama lain dan kemampuan untuk bertahan dalam lingkungan yang penuh dengan persaingan dipersiapkan untuk sebuah masa depan yang lebih cerah.

Kemampuan matematika siswa di Singapura telah lebih maju. Kemampuan siswa dalam menyelesaikan masalah (*problem solving*) menjadi tujuan utama dalam pembelajaran matematika di Singapura. Foong (2002), menyatakan bahwa dalam kurikulum matematika di Singapura kini, kemampuan penyelesaian masalah merupakan tujuan dari proses belajar mengajar matematika. Pemecahan masalah matematika dipusatkan dalam pembelajaran matematika yang di dalamnya menyangkut kemahiran, kemampuan/keterampilan dalam menerapkan konsep-konsep matematika dalam berbagai situasi masalah, seperti yang dijabarkan oleh Kementerian Pendidikan Singapura, *Mathematical problem solving is central to mathematics learning. It involves the acquisition and application of mathematics concepts and skill in a wide range of situation. Including non-routine, open-ended and real-word problems* (Clark, 2009).

Pemecahan masalah (*problem solving*) sebagai tujuan utama pengembangan kurikulum pendidikan Singapura bergantung pada 5 (lima) komponen yang saling terkait. Kelima komponen tersebut, yaitu konsep (*concept*), keterampilan (*skills*), proses (*processes*), sikap (*attitudes*), serta metakognisi (*metacognition*) dan pemecahan masalah (*problem solving*) sebagai pusatnya.

Sistem pendidikan di Singapura terdiri dari empat lembaga utama, yakni:

1. Pemerintah, sekolah yang didanai pemerintah dan independen untuk tingkat sekolah dasar dan menengah;
2. Universitas Lokal, Pendidikan Politeknik dan Lembaga Teknik untuk paska pendidikan tingkat menengah;
3. Sekolah swasta untuk pendidikan tingkat dasar dan menengah;
4. Sekolah dengan sistem dari luar negeri dan sekolah asing/internasional.

Menurut Wikipedia, pendidikan di Singapura dikelola oleh Kementerian Pendidikan Singapura, yang mengontrol perkembangan dan administrasi sekolah negeri yang menerima dana dari pemerintah, tetapi juga memiliki peran penasihat dan pengawas dalam hal sekolah swasta. Baik sekolah swasta maupun negeri, ada variasi dalam tingkat otonomi dalam kurikulum mereka, ruang lingkup bantuan pemerintah dan pendanaan, beban tuisi siswa, dan kebijakan masuk.

Pendidikan dianggarkan sekitar 20% dari anggaran tahunan nasional, yang mensubsidi pendidikan negara dan pendidikan swasta yang dibantu pemerintah bagi warga Singapura dan mendanai program Edusave, biaya yang secara signifikan lebih tinggi untuk nonwarga negara. Pada tahun 2000, Undang-Undang Wajib Belajar mengkodifikasikan wajib belajar bagi anak-anak usia sekolah dasar (kecuali bagi mereka yang berkebutuhan khusus), dan menjadikan tindak pidana bagi orang tua yang gagal mendaftarkan anak-anak mereka di sekolah dan memastikan kehadiran mereka. Pengecualian diberikan untuk sekolah rumah atau lembaga keagamaan penuh-waktu, tetapi orang tua harus mengajukan permohonan pengecualian dari Kementerian Pendidikan dan memenuhi patokan minimum.

Bahasa utama pengajaran di Singapura adalah bahasa Inggris, yang secara resmi ditetapkan sebagai bahasa pertama dalam sistem pendidikan setempat pada tahun 1987. Bahasa Inggris adalah bahasa pertama yang dipelajari oleh separuh anak-anak pada saat mereka mencapai usia prasekolah dan menjadi media utama pengajaran pada saat mereka mencapai sekolah dasar. Meskipun bahasa Melayu, Mandarin dan Tamil juga termasuk bahasa resmi, bahasa Inggris adalah bahasa pengantar untuk hampir semua mata pelajaran, kecuali

bahasa ibu resmi dan sastra dari bahasa-bahasa tersebut; ini umumnya tidak diajarkan dalam bahasa Inggris, meskipun ada ketentuan untuk penggunaan bahasa Inggris pada tahap awal. Sekolah-sekolah tertentu, seperti sekolah menengah di bawah *Special Assistance Plan* (SAP), mendorong penggunaan lebih kaya dari bahasa ibu dan kadang-kadang dapat mengajar mata pelajaran dalam bahasa Mandarin. Beberapa sekolah, telah bereksperimen dengan kurikulum yang mengintegrasikan mata pelajaran bahasa dengan matematika dan sains, menggunakan kedua bahasa Inggris dan bahasa kedua. Sistem pendidikan Singapura telah digambarkan sebagai “terkemuka di dunia” dan pada tahun 2010, termasuk di antara yang terpilih untuk pujian oleh mantan Sekretaris Pendidikan Britania Raya dari Partai Konservatif Michael Gove.

Yohanes Enggar Harususilo, dalam Kompas.com (12/10/2018), sejak 2018, Singapura mengubah paradigma pendidikan, “Belajar bukan Kompetisi”. Singapura yang selama ini dikenal dengan paradigma pendidikan yang sangat menekankan pada akademik mengejar nilai akhir sempurna, namun angin segar perubahan terjadi ketika Singapura meninjau ulang pendekatan pendidikan mereka. Dilansir dari *straitstimes.com*, Menteri Pendidikan Singapura Ong Ye Kung pada bulan September (28/9/2018) menyampaikan, “Belajar bukan berkompetisi” dan berencana melakukan serangkaian perubahan bertujuan untuk mengurangi kompetisi nilai antarsiswa dan lebih mendorong siswa berkonsentrasi pada pengembangan pembelajaran dan diri mereka sendiri.

Pendekatan baru pendidikan Singapura mulai tahun 2019, ulangan atau tes untuk siswa tahun sekolah dasar (6 tahun) dan sekolah menengah (4 tahun) akan dihapus. Untuk tujuan ini, buku-buku laporan sekolah dasar dan menengah (rapor) tidak akan lagi menunjukkan apakah seorang siswa tuntas menyelesaikan subyek pelajaran dengan menghilangkan rata-rata kelas, nilai total, nilai minimum dan maksimum. Rapor siswa tidak lagi menyorot gagal atau mencatat gagal atau berhasil di akhir tahun ajaran. Yang pasti, pemeringkatan dalam kelas atau sekolah akan dihilangkan. Kementerian Pendidikan Singapura menyampaikan guru akan terus mengumpulkan informasi perkembangan pembelajaran siswa melalui diskusi, pekerjaan rumah dan kuis. Sekolah akan menggunakan pendekatan “deskripsi kualitatif” sebagai ganti nilai.

Untuk siswa tingkat akhir sekolah dasar dan sekolah menengah, nilai untuk setiap mata pelajaran akan dibulatkan dan disajikan sebagai bilangan bulat, tanpa angka desimal agar tidak terlalu berfokus pada nilai akademik. *World Economic Forum* (WEF) melalui *weforum.org.*, menyebutkan, “Pendekatan baru Singapura terhadap pendidikan sangat kontras dengan negara-negara tetangga yang mengejar peringkat pendidikan Program OECD untuk Penilaian Pelajar Internasional atau PISA.”

Padahal dari segi ranking PISA, Singapura selalu menempati posisi pertama dengan perolehan skor rata-rata siswa 1.655. Empat tempat teratas didominasi sistem pendidikan Asia lain, yakni Hong Kong, Jepang dan Macau. Sebagai perbandingan, dalam pemeringkatan PISA Inggris menduduki peringkat ke-22, sedangkan Amerika Serikat menduduki peringkat ke-30 dengan skor rata-rata 1.476. Lebih lanjut, WEF menyebutkan perubahan paradigma pendidikan Singapura dari berorientasi *akademik* menjadi pendidikan berorientasi *holistik* akan membawa perubahan serius bagi masa depan Singapura.

Kebijakan ini tidak lagi mengejar pada kesempurnaan akademis namun kini lebih kepada pengembangan kemampuan interaksi sosial dan kompetensi dalam mengambil keputusan. Praktik pembelajaran di kelas akan disesuaikan dengan kebutuhan industri sehingga lulusan siap bekerja di berbagai sektor layanan yang terus berkembang. Serangkaian program “pembelajaran terapan” dijadwalkan dimulai pada tahun 2023 untuk meningkatkan pengembangan pribadi dan membantu siswa memperoleh keterampilan di dunia nyata.

Program ini memungkinkan anak-anak Singapura untuk terjun ke dalam topik-topik “ekspresif” seperti drama dan olahraga, serta lebih banyak area pembelajaran berfokus pada industri seperti komputer, robotika, dan elektronik. Tantangan dari orang tua dan pekerjaan masa depan Kementerian Pendidikan Singapura sendiri melihat, menyesuaikan sikap siswa terhadap perubahan akan jauh lebih mudah daripada mengubah pandangan orang tua Singapura. Orang tua Singapura terlalu lama dibesarkan dengan tekanan dan kerasnya ujian. Satu hal belum berubah adalah masih diterapkannya sertifikasi sebelum meninggalkan pendidikan dasar. Ujian “menegangkan” secara tradisional, masih dianggap berfungsi sebagai pemetaan rute menuju karier pemerintah tingkat tinggi. Belum ada rencana untuk mengubah aspek sistem pendidikan ini.

WEF dalam laporan tentang “*Future Jobs*” menyampaikan setidaknya akan ada 42% perubahan kemampuan kerja antara tahun ini hingga 2022. *Softskills* seperti kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan dan kemampuan memecahkan persoalan menjadi kemampuan dasar yang sangat penting. Laporan tersebut mengingatkan kita untuk selalu menjadi manusia pembelajar. Pendidikan di Singapura telah beradaptasi untuk mengikuti perubahan ini. Kita akan melihat siapa yang akan unggul dalam persaingan kerja di masa depan.

Mengapa Singapura bisa memiliki anak-anak cerdas? Menurut *ruangguru.com*, ini rahasianya. Selain ekonomi, negara yang lambangnya Merlion ini juga maju di bidang pendidikan. Kualitas sistem pendidikannya tidak kalah dengan negara adidaya, seperti Amerika Serikat, lho. Buktinya, banyak warga Malaysia, India, Cina, juga Indonesia memilih Singapura sebagai tempat menimba ilmu.

Suksesnya sektor pendidikan ini tentu menolong perkembangan ekonominya. *Eits*, kesuksesan ini tentu melalui proses ya. Di zaman Perang Dunia II, Singapura adalah pelabuhan kapal perang Inggris. Selama perang, banyak siswa yang putus sekolah. Nah, di tahun 1947, program pendidikan sepuluh tahun dirumuskan. Antara tahun 1950 dan 1960-an, ekonomi Singapura mulai merangkak maju. Kemudian, Singapura mengadopsi sistem pendidikan yang menyediakan tenaga kerja terampil untuk program industrialisasi. Juga, bermaksud untuk menekan angka pengangguran. Di tahun 1960 juga, kebijakan bilingualisme di sekolah resmi diperkenalkan. Pendidikan untuk anak-anak dari segala suku dan latar belakang pun terbentuk.

Lalu, perekonomian pun mulai makmur di tahun 1980. Kemajuan ini membuat sistem pendidikan Singapura bergeser dari kuantitas menjadi kualitas. Kini, sudah tumbuh menjadi salah satu negara ekonomi terbaik di dunia, baik pendidikan maupun pelatihan.

Apa Rahasianya?

Sempat menjadi koloni Inggris tahun 1819 menyadarkan Singapura bahwa mereka ‘tidak memiliki apa-apa’. Apalagi jika dilihat dari segi sumber daya alam, serta luas wilayah untuk memakmurkan negara.

Oleh sebab itu, satu-satunya cara adalah membangun manusia dengan menciptakan pendidikan berkualitas dan berstandar internasional.

Faktor utama, pasti adalah tenaga pengajar yang berkualitas. Guru yang dipilih adalah murid terbaik saat SMA. Dulu sempat mengalami kesulitan ekonomi, sehingga kemampuan pekerja juga rendah. Nah, di tahun 1970 mulai bangkit dan pertumbuhan, serta pergerakan berjalan cepat. Setelahnya, pengembangan teknologi menjadi canggih dan sistem pendidikan terjaga. Negara ini punya tujuan agar menjadi negara dengan sistem pendidikan kelas dunia. Sistemnya pun diubah, hafalan menjadi kreativitas. Sistem yang sangat cepat ini menggenjot sektor pendidikan untuk membantu pertumbuhan agar semakin cepat. Ruang kelas, perpustakaan, kantin, hingga tempat santai, semua disediakan dan ditata dengan apik.

Dari SD sampai kuliah, siswa sudah dipantau, serta diarahkan untuk mendapat pendidikan yang cocok. Tidak semua warga Singapura layak/bebas masuk universitas di sana *lho*. Kamu harus melewati tes tertentu agar dapat menembus universitas setempat. Jika kamu tidak lolos ujian, maka akan dibebaskan kuliah di negeri lain sesuai kemampuan orang tua. Biaya sekolah di sana relatif murah. Biaya di luar uang sekolah seperti penunjang kelancaran sekolah, transportasi, dan sebagainya. Bagi yang kurang mampu secara finansial, disediakan beasiswa sehingga, keterbatasan ekonomi bukanlah alasan untuk menimba ilmu.

Dikarenakan warganya sedikit, banyak tenaga pengajar yang berasal dari luar Singapura. Jadi, bukan hanya kegiatan belajar-mengajar rutin di ruang kelas. Setiap bulannya, akan ada pembicara tamu internasional yang membahas topik-topik baru di dunia. Selain itu, banyak disediakan seminar berkualitas dan gratis. Pemerintah tidak segan membayar mahal untuk pembicara yang bagus.

Sekolah dan universitas juga tidak henti-hentinya melirik perkembangan pendidikan dunia. Dengan demikian, muncullah aliansi antara sekolah bisnis di Nanyang Technological University (NTU) dan Sloan School of Management di Massachusetts Institute of Technology. Apa itu aliansi? Aliansi merupakan ikatan antara dua negara atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan agar lebih baik. Masing-masing fakultas bebas berkembang, sedangkan universitas berperan untuk memberi persetujuan. Kemudian, ditambah dengan adanya *endowment fund* dari pemerintah senilai 200 juta dolar Singapura. Tentu semua program berjalan lebih mulus.

Pemerintah mengalokasikan dana yang begitu besar untuk pembangunan pendidikan. NTU, NUS, Singapore Management University membangun aliansi dengan Harvard, Wharton School, serta universitas kelas atas lainnya di AS. Ketiganya dibangun supaya punya standar internasional dan dapat diikuti oleh mahasiswa seluruh dunia. *Well*, secara tidak langsung, pemerintah juga menjadikan pendidikan sebagai bagian untuk mendapatkan devisa. Nah, kerjasama internasional pendidikan dilakukan dengan banyak negara, namun kiblatnya lebih ke arah AS karena cepat maju.

Di negara seribu larangan ini, mahasiswa dapat kesempatan melakukan *study tour* dengan menjelajah dunia *lho!* Kalau mampu, bisa bayar sendiri, tetapi tetap dengan subsidi universitas. Bagi yang tidak mampu, tetap ada beasiswa yang memungkinkan kamu tinggal di hotel sekelas JW Marriot *lho!* Jadi, tidak ada masalah pada fasilitas dan beasiswa. Mahasiswanya hanya perlu menyediakan waktu dan menguatkan niat untuk belajar.

Tidak hanya itu, pemerintah tidak hanya bersedia mendidik warganya, tetapi juga merekrut calon peserta didik dari negara tetangga. Hal yang ditawarkan adalah beasiswa dan kesempatan kerja di Singapura. Jangan heran banyak warga Indonesia belajar di sana dengan fasilitas ongkos pesawat pulang-pergi saat liburan. Niat ini bukan sekadar menjadikan mereka sebagai tenaga di Singapura untuk ke depannya. Bagi mahasiswa yang kembali bekerja di negara asal, setidaknya bisa jadi orang yang kenal dan sayang pada negara tersebut. Dengan begitu, dapat memperluas jaringan Singapura di kemudian hari. Selain itu, dengan mengundang mahasiswa luar, pemerintah Singapura membuat warganya terbiasa bergaul secara internasional. Situasi multikultural pun sangat kental.

Untuk kurikulum, departemen pendidikan setiap kali bekerja untuk melakukan evaluasi. Setiap perkembangan baru akan disisipkan pada silabus baru. Rutinnya evaluasi ini berdampak baik bagi perkembangan sektor pendidikan.

Beberapa hal yang menginspirasi dari sistem pendidikan di Singapura:

- a. Mahasiswa dapat melakukan pendaftaran mata kuliah di internet. So, tidak perlu datang ke kampus untuk melakukan pengisian

formulir rencana studi. Di sini, mungkin lebih dikenal dengan KRS (Kartu Rencana Studi).

- b. Seluruh materi kuliah dapat diunduh dari internet dalam bentuk PDF. Mahasiswa akan diberi *password* untuk mata kuliah yang diambilnya.
- c. Sistem perkuliahannya adalah sistem belajar aktif. Dosen yang mengajar di depan kelas tidak terpaku pada buku. Lebih banyak diskusi kelompok, yang akan memancing inisiatif dan mahasiswa berpikir kritis.
- d. Ruang laboratorium terbuka 24 jam dengan fasilitas komputer yang memadai. Akses masuk dilakukan dengan kartu dan *password*.

B. Jepang

Tingkatan pendidikan di Jepang sama dengan di Indonesia yaitu dengan menggunakan sistem 6-3-3 (6 tahun SD, 3 tahun SMP, 3 tahun SMA) dan Perguruan Tinggi. Pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama digolongkan sebagai *Compulsory Education* dan Sekolah Menengah Atas digolongkan sebagai *Educational Board*. Di Jepang, untuk golongan *Compulsory Education* tidak diberlakukan ujian naik kelas dan ujian akhir. Jadi, siswa yang telah menyelesaikan proses belajar di kelas satu, langsung naik ke kelas dua, dan seterusnya. Lalu, bagi siswa SD yang ingin melanjutkan jenjang pendidikannya ke SMP, hanya perlu mendaftar. Berbeda dengan siswa SMP yang ingin melanjutkan jenjang pendidikannya ke SMA, dia harus melalui ujian masuk di SMA tersebut. Karena SMA termasuk golongan *Education Board*.

Menurut *Ahmad Sentosa dalam artikel berjudul Kurikulum dan Kompetensi Guru di Jepang* dalam Rohmaniyah (2015), untuk jenjang pendidikan TK di Jepang, lebih cenderung melakukan kegiatan pelatihan kebiasaan sehari-hari. Lalu, untuk jenjang pendidikan SD, umumnya hampir sama dengan di Indonesia, tetapi yang membedakan adalah mata pelajaran kebiasaan hidup yang diajarkan di kelas 1 dan 2. Tujuannya adalah mengenalkan dan melatih peserta didik agar hidup mandiri dan memfokuskan peserta didik untuk belajar di dalam kelas daripada bermain.

Untuk jenjang pendidikan SMP, pembelajaran lebih ditekankan pada pendidikan bahasa Jepang, Matematika, IPA dan IPS. Pelajaran

bahasa Inggris baru dijadikan pelajaran wajib pada kurikulum 2002. Kurikulum SMA lebih sering berubah jika dibandingkan dengan SD dan SMP. SMA di Jepang sama seperti di Indonesia, sudah diadakan sistem penjurusan. Tetapi, di Jepang penjurusan dilakukan di kelas 3, jurusan yang meliputi IPA dan budaya/sosial.

Ciri-ciri pendidikan Jepang:

1. Perhatian pada pendidikan datang dari bermacam-macam pihak.
2. Sekolah Jepang tidak mahal.
3. Di Jepang tidak ada diskriminasi terhadap sekolah.
4. Kurikulum sekolah Jepang sangat berat.
5. Sekolah sebagai unit pendidikan.
6. Guru terjamin tidak akan kehilangan jabatan.
7. Guru Jepang penuh dedikasi.
8. Guru Jepang merasa wajib memberi pendidikan “orang seutuhnya”.
9. Guru Jepang bersikap adil.

Wikipedia mencatat, pendidikan di Jepang mencakup pendidikan formal di sekolah, pendidikan moral di rumah, dan pendidikan masyarakat (pendidikan seumur hidup). Wajib belajar pendidikan dasar dan menengah berlaku untuk penduduk berusia 6 tahun hingga 15 tahun. Penduduk terdaftar yang memiliki anak usia wajib belajar akan menerima pemberitahuan untuk memasukkan anak ke sekolah. Sebagian besar lulusan sekolah menengah pertama melanjutkan ke sekolah menengah atas.

Sekolah negeri atau sekolah umum (公立学校 *koritsu gakko*) diselenggarakan oleh pemerintah prefektur atau pemerintah kota, dan kadang-kadang oleh pemerintah pusat. Sebagian besar sekolah dasar negeri dan sekolah menengah pertama negeri dikelola pemerintah kota. Sebagian besar sekolah menengah atas dikelola oleh pemerintah prefektur, dan kadang-kadang oleh pemerintah kota. Sekolah swasta (市立学校 *shiritsu gakko*) diselenggarakan oleh badan hukum.

Tahun ajaran dimulai bulan April. Kegiatan belajar mengajar berlangsung dari Senin hingga Jumat (sekolah negeri) atau Sabtu (sekolah swasta). Satu tahun ajaran dibagi menjadi 3 caturwulan yang dipisahkan oleh liburan singkat musim semi dan musim dingin, serta liburan musim

panas yang lebih panjang. Lama liburan sekolah bergantung kepada iklim tempat sekolah tersebut berada. Di Hokkaido dan tempat-tempat yang banyak turun salju, libur musim dingin lebih panjang dan libur musim panas lebih pendek.

Pendidikan anak usia dini memang tidak termasuk dalam pendidikan yang diwajibkan, tetapi pemerintah menyediakan sekolah TK atau yg disebut dengan *Youchien*. Selain itu juga ada *Hoikuen* (*day care*). Perbedaan antara *Youchien* dan *Hoikuen* hanya terletak pada jam belajarnya. *Youchien* hanya dari pukul 8.50-13.30, sedangkan *Hoikuen* dimulai sejak pukul 07.00-19.00. *Hoikuen* memang diperuntukkan untuk anak-anak yang orang tuanya bekerja dan tidak ada yang bisa menjaganya. Oleh karena itu, salah satu syarat mendaftarkan ke sekolah ini adalah surat keterangan bahwa kedua orang tua bekerja.

Orang Jepang dikenal pintar, sopan, dan penuh semangat. Mereka juga sosok pekerja keras dalam segala bidang. Tak heran ini yang membuat Jepang menjadi negara paling maju di Asia. Salah satu faktor yang berperan penting membuat Jepang menjadi negara maju adalah sistem pendidikan mereka yang benar-benar hebat. Alhasil, mereka pun bisa mencetak generasi muda yang cekatan dan sangat cerdas dalam segala hal. Berikut adalah 8 keunikan dari sistem pendidikan di negeri Sakura.

- a. Di Jepang, pelajaran tentang etika dan moral lebih diutamakan ketimbang ilmu pengetahuan.
- b. Sekolah dan kampus memulai tahun akademik mereka di musim semi atau saat mekarnya bunga Sakura. Inilah yang membuat para murid bersemangat untuk menghadapi tahun ajaran baru.
- c. Tidak ada *Office Boy*. Sistem pendidikan di Jepang melatih siswa untuk mandiri dan membersihkan kelas dengan baik.



Gambar 6.1 Kegiatan Membersihkan Kelas Siswa di Jepang

sumber: *thecleanestimage.com*

- d. Ini akan menjadi cubitan keras untuk para siswa yang sering bolos sekolah. Pasalnya di Jepang, tingkat kehadiran siswanya adalah 99%!
- e. Pelajaran tentang seni sangat diterapkan kepada murid-murid di Jepang. Alhasil, generasi muda menghargai seni tradisional negeri sendiri.
- f. Sangat jarang ada siswa yang tinggal kelas atau tidak naik kelas di Jepang. Pasalnya, mereka sangat antusias dengan kegiatan ekstrakurikuler, *workshop* di hari libur, dan les privat.
- g. Untuk menciptakan kebersamaan antara seluruh murid dan guru, mereka semua selalu makan di ruangan bersama-sama.
- h. Tidak ada yang namanya kesenjangan sosial atau membeda-bedakan satu sama lain di Jepang. Hal ini disimbolkan dengan pakaian sekolah bergaya pelaut yang mereka kenakan.

C. Estonia

Sejarah pendidikan formal di Estonia bermula pada abad ke-13 sampai abad ke-14, ketika sekolah Katedral dan monastik pertama didirikan. Buku perdana dalam bahasa Esti diterbitkan pada tahun 1575. Universitas tertua adalah Universitas Tartu yang didirikan oleh Raja Swedia Gustav II Adolf pada tahun 1632. Pada tahun 1919, perkuliahan universitas mulai disampaikan menggunakan bahasa Esti.

Kriteria pendidikan terkini di Estonia berupa pendidikan umum, kejuruan, dan hobi (kegemaran). Sistem pendidikan meliputi empat jenjang, meliputi prasekolah, pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Jejaring sekolah yang luas dan lembaga-lembaga pendidikan yang mendukung telah didirikan. Pendidikan di Estonia dikelola oleh negara, daerah/kota, umum, dan swasta. Kini, terdapat 589 sekolah di Estonia.

Estonia dikenal sebagai salah satu negara yang memiliki koneksi internet tercepat. Hampir semua orang memiliki akses internet di rumahnya. Estonia juga unggul dalam bidang teknologi. Estonia percaya bahwa menciptakan hubungan baik dengan teknologi pada awal pertumbuhan akan membantu masyarakat berinteraksi dengan teknologi secara lebih baik. Semua sekolah di Estonia terhubung ke internet. Bahkan baru-baru ini, Estonia telah memasukkan mata pelajaran pemrograman ke tingkat pendidikan SD. Mereka diajarkan fondasi *programming* yang akan dibutuhkan. Ternyata, edukasi ini sangat berhasil di Estonia, dengan tingkat baca tulis tertinggi di dunia. Menurut Program Penilaian Pelajar Internasional, taraf kinerja siswa-siswi usia gimnasium di Estonia adalah salah satu yang terbaik di dunia.

Estonia mengalokasikan empat persen dari pendapatan negara untuk pendidikan. Tujuan pendidikan di negara ini adalah menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi perkembangan kepribadian, keluarga dan bangsa. Dalam sistem pendidikan, sekolah-sekolah di Estonia mengajarkan nilai-nilai kebangsaan, cinta alam, dan kebudayaan. Selain itu, sekolah juga menanamkan tradisi belajar sepanjang hayat.

Sistem pendidikan di negara Baltik Estonia diatur oleh konstitusi yang dibuat oleh lembaga legislatif. Konstitusi mengatur bahwa setiap anak di bawah 17 tahun memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan, yang diselenggarakan institusi sekolah lokal. Selain itu, konstitusi juga mengatur pendidikan dan perlindungan anak, serta tindakan yang relevan di wilayah hukum Uni Eropa.

Anak-anak dari warga negara asing dan orang, yang untuk beberapa alasan tidak memiliki kewarganegaraan Estonia, juga mendapatkan pendidikan yang diperlukan. Pengecualian dilakukan bagi anak laki-laki dan perempuan, yang orang tuanya pekerja diplomatik di negara lain. Untuk anak-anak penyandang disabilitas, diberikan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh badan-badan khusus. Pelatihan dapat berlangsung di rumah. Orang tua harus bertanggung jawab

untuk menciptakan suasana kondusif bagi keberhasilan pendidikan di rumah. Jika tidak, mereka akan mendapatkan sanksi administrasi dari pemerintah. Pemerintah setempat bertugas memantau dan megawasi kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah untuk semua anak di bawah usia 17 tahun.

Pendidikan tinggi akademis di Estonia dibagi ke dalam tiga tingkatan: sarjana, magister, dan doktoral. Dalam beberapa bidang keahlian (kedokteran umum, kedokteran hewan, farmasi, kedokteran gigi, arsitek-insinyur, dan program guru kelas) tingkatan sarjana dan magister terintegrasi dalam satu unit. Universitas-universitas umum di Estonia jauh lebih otonom daripada lembaga-lembaga pendidikan tinggi terapan.

Selain menata kehidupan akademis di universitas, universitas dapat menyusun kurikulum baru, menetapkan syarat dan ketentuan memasuki universitas, menyetujui anggaran, menyetujui rencana pengembangan, memilih rektor dan membuat keputusan yang mengikat dalam hal kepemilikan dan pengelolaan aset. Estonia memiliki universitas umum dan swasta dengan jumlah yang tidak terlalu banyak. Universitas umum terbesar adalah Universitas Tartu, Universitas Teknologi Tallinn, Universitas Tallinn, Universitas Ilmu Hayati Estonia, Akademi Seni Estonia, dan universitas swasta terbesar adalah Sekolah Bisnis Estonia.

Akademi Ilmu Pengetahuan Estonia adalah akademi nasional ilmu pengetahuan di Estonia. Pusat-pusat komputer pertama didirikan pada akhir dasawarsa 1950-an di Tartu dan Tallinn. Para ahli di Estonia bersumbangsih dalam pengembangan standar rekayasa perangkat lunak bagi berbagai kementerian Uni Soviet pada dasawarsa 1980-an.

Sebagai salah satu masyarakat digital pertama di dunia, beberapa negara dapat menyamai kemajuan teknologi yang telah dicapai Estonia. Siswa yang mengambil pendidikan di Estonia diberikan pandangan sekilas ke dunia masa depan. Hampir setiap aspek kehidupan, seperti kesehatan, bisnis, bahkan pemilihan pemerintah, dilakukan secara *online*.

Karena keberhasilan negara dan kualitas hidup yang tinggi, pendidikan di Estonia telah menjadi tujuan menarik di kalangan komunitas global. Diperkirakan ada 3.800 pendaftar asing dan sekitar 1.500 siswa pertukaran yang disebut negara tempat tinggal mereka selama tahun akademik 2016.

Trennya sedang meningkat, dengan pertumbuhan 20% pelamar asing setiap tahun. Plus, 89% siswa internasional menyatakan bahwa mereka puas dengan pendidikan mereka di Estonia dalam survei yang dilakukan oleh International Student Barometer.

Institusi akademik Estonia menyediakan lebih dari 140 program gelar yang diakui secara internasional, serta layanan dukungan yang sukses dan efisien bagi mahasiswa asing yang mengejar pendidikan di Estonia.

Estonia adalah tempat kelahiran perusahaan perdana seperti *Skype* dan *TransferWise*. Populasi siswa menampilkan individu dari 90 negara yang berbeda, termasuk negara-negara Eropa seperti Jerman, Italia dan Rusia, serta negara-negara nonEropa di Cina, India dan AS. Kehidupan siswa dibuat lebih manis oleh fakta bahwa internet secara luas bebas dan dapat diakses di mana saja, karena Estonia menyatakan bahwa akses internet adalah hak asasi manusia dasar pada tahun 2000.

Aspek lain yang menarik dari pendidikan di Estonia adalah bahwa negara ini juga merupakan salah satu tempat tersehat untuk hidup dengan 50% wilayahnya tercakup dalam hutan. Bersama dengan *inlet* yang memesona dan pantai yang indah, keajaiban alam ini relatif tidak tersentuh, karena ukuran populasi yang kecil.

D. China Taipei

Tionghoa Taipei atau dalam bahasa Inggris disebut *Chinese Taipei* (China Taipei) adalah sebuah nama yang ditujukan kepada Republik Tiongkok (dikenal juga dengan “Taiwan”). Di bawah tekanan “Kebijakan Satu Tiongkok”, komunitas internasional menolak menggunakan nama “Republik Tiongkok”, atau “Taiwan”, untuk menghindari pemahaman bahwa Republik Tiongkok (Taiwan) dan Republik Rakyat Tiongkok sebagai dua negara yang terpisah, ketika berpartisipasi dalam organisasi internasional.

Republik Rakyat Tiongkok (RRT), tidak mengakui Republik Tiongkok (Taiwan) dan mengklaim bahwa wilayah Pulau Formosa sebagai bagian wilayahnya secara efektif. Oleh karena itu, RRT menghalangi penggunaan nama resmi “Republik Tiongkok” di dalam organisasi-organisasi internasional. Menurut pandangan RRT, penggunaan nama “Republik Tiongkok” memberikan kesan keberlanjutan suatu negara yang RRT anggap telah ia gantikan pada tahun 1949.

Ketika organisasi-organisasi internasional menurunkan kedudukan atau bahkan mengeluarkan Taiwan dari organisasi tersebut pada tahun 1970-an dan 1980-an, Republik Tiongkok yang dikuasai oleh Kuomintang (KMT) menolak untuk dinamakan “Taiwan, Tiongkok” oleh karena nama tersebut mengimplikasikan Taiwan sebagai bagian dari pemerintahan Republik Rakyat Tiongkok. Pada saat itu, KMT juga menolak nama “Taiwan” dan “Formosa” karena masih menganggap dirinya sebagai pemerintahan sah seluruh Tiongkok. Oleh karenanya, KMT memilih nama yang dianggap netral, “Tionghoa Taipei” (Bahasa Inggris: *Chinese Taipei*).

Pada bulan November tahun 1979 Komite Olimpiade Internasional, yang kemudian diikuti oleh semua federasi olahraga internasional, mengadopsi sebuah resolusi yang mengakui Komite Olimpiade Nasional Taiwan sebagai *National Olympic Committee of Chinese Taipei* (dalam bahasa Indonesia: Komite Olimpiade Nasional Tionghoa Taipei), dan setiap tim maupun atlet yang datang dari Taiwan diharuskan berkompetisi dengan nama Tionghoa Taipei. Di bawah resolusi ini, Tionghoa Taipei mengadopsi Bendera Olimpiade Tionghoa Taipei sebagai bendera mereka.

Namun bendera ini tidak diakui di dalam beberapa media massa. Tahun 1992, semasa Olimpiade Musim Dingin di Albertville, Perancis, CBS menggunakan Bendera Nasional Republik Tiongkok dengan kode resmi “TPE”. Semasa Olimpiade Musim Panas 2004, Federasi Bisbol Australia di dalam situs webnya menggunakan Bendera Nasional Republik Tiongkok untuk merujuk pada negara ini. Banyak pula jaringan berita dan situs web yang memilih untuk menggunakan Bendera Nasional Republik Tiongkok daripada Bendera Olimpiade Tionghoa Taipei.

Kedua pihak (RRT dan Taiwan), sama-sama setuju dengan penggunaan Bahasa Inggris “Chinese Taipei”. Walaupun demikian, terdapat perbedaan istilah dalam bahasa Mandarin. RRT menggunakan istilah “Zhongguo Taipei”. Zhongguo secara harfiah berarti “Tiongkok”, dan penerjemahan ini berkonotasi bahwa Taipei adalah bagian dari negara Tiongkok. Secara kontras, Taiwan menerjemahkannya sebagai “Zhonghua Taipei”, yang merujuk bahwa Zhonghua sebagai sebuah entitas kebudayaan dan etnis.

Konsep pendidikan di China berlatar belakang ajaran Confucius, yang menekankan konsep pendidikan untuk semua. Pendidikan untuk melahirkan individu yang berpengetahuan, serta bermoral tinggi. Ajaran ini menekankan nilai-nilai hormat kepada ibu bapak (*xiao*), orang yang lebih tua (*ti*), ketekunan (*min*), kesetiaan (*Zhong*), jimat-cermat (*jian*), kebijaksanaan (*zhi*) dan keberanian (*yong*). Menurut falsafah ini juga, pendidikan dapat memupuk tingkah laku yang sempurna yang boleh dicapai melalui sifat sopan santun, ikhlas, murah hati dan rajin.

Ciri khas pendidikan di China dapat digambarkan sebagai berikut.

1. SD memiliki 10 mata pelajaran wajib, di antaranya adalah mata pelajaran moral, Matematika dan bahasa Cina.
2. SMP memiliki 13 mata pelajaran wajib, di antaranya yaitu mata pelajaran Moral, Bahasa China, Bahasa Asing, dan Politik.
3. SMA tidak ada bobot mata pelajaran yang diwajibkan. Hal tersebut dikarenakan mereka mempunyai suatu sistem yang menyesuaikan mata pelajaran dengan keinginan siswa, kebutuhan sosial masyarakat, serta kondisi lembaga setempat dengan beberapa mata pelajaran pilihan. Untuk kelulusan SMA, China memakai sistem Ujian Nasional (UN) dan untuk masuk ke Perguruan Tinggi menggunakan sistem Ujian Masuk atau Seleksi Masuk.

Kurikulum pendidikan di China diarahkan untuk memfasilitasi potensi yang dimiliki oleh siswa agar berkembang secara optimal. Di China tidak terlalu menekankan kepada hafalan dan orientasi untuk lulus ujian (kognitif), karena dianggap dapat membunuh karakter anak. Misalnya, pekerjaan rumah yang terlalu banyak, pelajaran yang terlalu berat, yang kesemuanya dapat membebani siswa baik secara fisik, mental maupun kejiwaan. Sistem sekolah di China mewajibkan setiap muridnya untuk berlatih olahraga selama paling tidak satu jam sebelum pelajaran dimulai. Kegiatan lain, seperti memasak juga menjadi salah satu bagian penting yang harus dialami oleh siswa di samping menekuni bidang seni budaya.

Untuk biaya pendidikan bagi murid di China, alokasi dana pemerintah merupakan sumber dana utama untuk pembiayaan pendidikan di Cina. Alokasi ini tersedia pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Alokasi dana yang ada di daerah disediakan untuk pembiayaan pendidikan yang dikelola oleh pemerintah daerah,

sedangkan anggaran yang ada di pemerintah pusat disediakan untuk lembaga-lembaga pendidikan yang berada di kementerian-kementerian lain dan untuk bantuan-bantuan khusus proyek-proyek nasional pendidikan.

Di samping itu, pemerintah juga berusaha keras untuk mengumpulkan dana pendidikan dari berbagai sumber lain, seperti dari industri dan perusahaan, dari masyarakat setempat. Pemasukan yang diambilkan dari pelayanan jasa-jasa sosial semuanya digunakan untuk keperluan pendidikan. Dana pendidikan juga diperoleh dari pemasukan uang sekolah dan berbagai pungutan lainnya dari masyarakat atau siswa atau mahasiswa.

1. Struktur dan Jenis Pendidikan

- a. Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi
Sekolah menengah spesialisasi menerima siswa lulusan sekolah menengah tingkat pertama untuk program 4 tahun. Pendidikan strata 1 pada pendidikan tinggi kebanyakan berlangsung selama 4 tahun. Program kedokteran dan *engineering* berlangsung 5 tahun, dan bahkan ada fakultas kedokteran yang melaksanakan kuliahnya selama 6 tahun. Akademi-akademi program diploma menyelenggarakan pendidikan 2 atau 3 tahun. Pendidikan pascasarjana terdiri dari program Magister (S-2) dan program doctor (S-3); yang pertama biasanya berlangsung 2,5-3 tahun sedangkan yang kedua 3 tahun.
- b. Pendidikan Prasekolah
Perkembangan pendidikan prasekolah di China selalu berpegang pada prinsip bahwa pelaksanaannya tergantung terutama pada inisiatif atau prakarsa masyarakat setempat. Di luar dari yang diupayakan oleh pemerintah setempat, prasekolah banyak dikelola oleh departemen-departemen, unit-unit kerja serta organisasi sosial, namun tetap berada dalam aturan dan undang-undang negara. Pendidikan prasekolah pada umumnya dilaksanakan secara purnawaktu.
- c. Pendidikan Khusus
Penyelenggaraan pendidikan khusus berkembang cukup pesat semenjak berdirinya Republik Rakyat China. Jumlah sekolah bagi

anak-anak tuna netra, tuna rungu, tuna wicara, tuna grahita telah berkembang dari 42 buah dalam tahun 1949, menjadi 746 buah dengan jumlah yang dilayani dari 2,000, menjadi 72,000 orang.

d. Pendidikan Vokasional, Teknik, dan Pendidikan Tinggi

Perkembangan yang cepat dalam pendidikan teknik dan kejuruan (TAVE) semenjak tahun 1980-an merupakan indikator penting bahwa China mengarah pada proses modernisasi. Pada tahun 1990, jumlah siswa pada seluruh jenis sekolah teknik dan kejuruan di seluruh negara mencapai 6,048 juta orang, yang berarti naik empat kali lipat dari jumlah pada tahun 1979. Jumlah siswa TAVE saat ini kurang lebih 45,7% dari keseluruhan siswa pada lembaga pendidikan tingkat menengah. Sekolah spesialisasi tingkat menengah diselenggarakan oleh organisasi profesi dan oleh perusahaan-perusahaan untuk melatih pekerja-pekerja level bawah dan menengah. Pemerintah menjamin pekerjaan bagi tamatan kedua jenis sekolah ini.

e. Pendidikan Orang Dewasa dan Pendidikan Nonformal

Pendidikan bagi orang dewasa merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan China. Tujuan utamanya ialah untuk meningkatkan kualitas orang-orang dalam masyarakat, yang secara langsung akan menyumbang pada pengembangan sosio-ekonomis penduduk. Mengenai format atau bentuk pendidikannya mencakup, antara lain universitas radio dan televisi, fakultas pengembangan staf tingkat lanjutan, fakultas untuk petani, pendidikan tinggi dengan sistem belajar dan ujian sendiri.

E. Finlandia

Salah satu prinsip kurikulum di Finlandia adalah *Non-discrimination and equal treatment*, yang berarti tidak ada diskriminasi dan mendapat perlakuan yang sama. Di Finlandia, semua anak punya hak sama dalam pendidikan, tidak dibedakan antara si kaya dan si miskin dan semua sekolah tidak dibedakan baik itu sekolah favorit atau tidak. Jadi siswa bisa masuk ke sekolah mana saja karena semua sekolah sama. Hal lain yang membuat sistem pendidikan di Finlandia berbeda adalah karena tidak ada *assessment* atau penilaian. Siswa-siswa di Finlandia, dibimbing untuk memiliki hak yang sama ketika belajar, maka tidak heran jika di

dalam kelas mereka memiliki minimal dua guru untuk mengajar. Satu guru bertindak sebagai guru utama dan satunya sebagai asisten.

Di sisi lain berdasarkan hak dasar warga Finlandia, prinsip *Receive understanding and have their say in accordance with their age and maturity*, yaitu menerima pemahaman dan pendapat sesuai umur dan kedewasaan. Jadi mereka memiliki hak mendapatkan ilmu sesuai umur mereka tanpa diskriminasi. Mereka juga mendapatkan dukungan spesial jika dibutuhkan, seperti anak disabilitas dan anak-anak yang membutuhkan waktu ekstra akan memiliki kelas tambahan untuk diajarkan secara khusus agar mereka mendapatkan hal yang sama seperti anak lainnya.

Di Finlandia, tidak ada kewajiban untuk mengenyam pendidikan di institusi formal pendidikan di sekolah. Wajib belajar 9 tahun dapat ditempuh dengan cara belajar di luar institusi pendidikan formal sekolah, misalnya belajar di rumah secara mandiri. Bila demikian halnya, pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk mengawasi perkembangan belajar anak. Orang tua dan wali murid dari anak yang dikenakan wajib belajar wajib memberikan jaminan, bahwa anaknya akan menyelesaikan program wajib belajar. Jumlah anak yang mengenyam pendidikan dasar di luar sekolah sangat minim.

Penyelenggaraan pendidikan dasar Finlandia diatur oleh Kurikulum Inti Nasional untuk Pendidikan Dasar (*National Core Curriculum for Basic Education 2004*), yang diterbitkan oleh Badan Pendidikan Nasional Finlandia. Kurikulum inti pendidikan dasar menetapkan bahwa siswa jenjang pendidikan dasar wajib memenuhi dan menuntaskan seluruh silabus pelajaran. Setelah anak menyelesaikan seluruh silabus pendidikan dasar, maka anak tersebut akan menerima sebuah sertifikat yang menyatakan, bahwa anak tersebut telah menyelesaikan pendidikan wajib dasar 9 tahun dan berhak untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas (*general upper secondary school*) atau pendidikan kejuruan (*vocational education and training*). Dalam jenjang pendidikan dasar 9 tahun, tidak terdapat ujian nasional untuk kenaikan tingkat kelas, maupun ujian nasional untuk kelulusan pendidikan wajib dasar 9 tahun. Anak hanya akan memperoleh penilaian yang diberikan oleh guru di tiap akhir tahun ajaran dan di akhir jenjang pendidikan dasar.

1. Sistem Pendidikan di Finlandia

Walaupun menurut penilaian Pearson Group, negara Finlandia tidak lagi menempati urutan teratas, masih banyak yang menganggap bahwa sistem pendidikan Finlandia tetap yang terbaik.

Mengapa Finlandia dianggap terbaik? Ada beberapa hal yang sangat berbeda dengan sistem pendidikan di Indonesia:

a. Jam belajar di kelas sangat pendek

Kita belajar 6-8 jam per hari di sekolah, ditambah lagi jam membuat pekerjaan rumah di rumah yang bisa menghabiskan waktu 30 menit, serta 1-2 jam untuk belajar bila ada ulangan di esok harinya. Di Finlandia, setiap harinya mereka hanya belajar 3-4 jam di sekolah. Guru Finlandia hanya mengajar 600 jam per tahun. Siswa banyak belajar di luar kelas melalui ekstrakurikuler.

b. Fleksibel sesuai minat

Sistem pendidikan di Finlandia menekankan minat setiap siswa. Sepertiga pelajaran di SMA adalah pelajaran pilihan siswa. Belajar kombinasi beberapa pelajaran sekaligus.

Di tahun 2015, Finlandia melakukan perubahan dalam kurikulum mereka. Padahal, saat itu mereka sudah menempati posisi teratas. Alasan perubahan itu adalah dunia selalu berubah, sehingga dunia pendidikan pun harus fleksibel mengikuti kebutuhan lingkungan. Mereka diharapkan menjadi pribadi yang siap bekerja di kemudian hari. Mereka tidak melulu belajar setiap mata pelajaran secara terpisah, tetapi mempelajarinya sebagai suatu kombinasi pelajaran. Finlandia berprinsip bahwa mahir dalam 1 bidang saja tidak akan membuat siswa sukses, dan tidak akan mengubah dunia.

Contohnya, ketika belajar tentang Uni Eropa, mereka sekaligus mempelajari sejarah dan ekonomi. Kombinasi ini dapat diatur sendiri oleh setiap guru. Bisa saja, suatu hari mereka belajar “Cara mengelola cafe”, yang berisi kombinasi pelajaran matematika, ekonomi, bahasa asing untuk melayani pelanggan, ditambah pengalaman yang berbeda dari gaya belajar formal.

c. Belajar tanpa stres

Budaya belajar tanpa stres, mewarnai sistem pendidikan di Finlandia. Tidak banyak pekerjaan rumah dan ujian yang diberikan.

d. Kualitas guru yang baik

Hanya sekitar 1 dari 10 pelamar yang berhasil diterima menjadi guru. Pada tahun 1970-an, 80% akademi guru ditutup, sehingga hanya yang terbaiklah yang ada hingga sekarang.

Bagaimana dengan Indonesia? Jangankan guru, buku-buku pelajaran pun banyak yang tidak berkualitas, tetapi lolos dari pengawasan negara. Kita masih ingat kasus buku pelajaran SD yang vulgar. Dari sisi kualitas guru pun, Indonesia masih jauh tertinggal. Berapa banyak di antara guru yang bisa menggunakan EYD dan bahasa Indonesia dengan baik dan benar?

e. Mengutamakan kolaborasi siswa

Tata ruang kelas mereka tidaklah menggunakan meja-meja yang berjejer menghadap ke depan, namun melingkar agar siswa bisa saling melihat teman lainnya. Murid diharapkan untuk aktif berkomunikasi, tidak pasif mendengarkan guru dan menunggu ditanya oleh guru. Kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi mereka dibina sejak awal.

Di samping kelima negara yang mendapatkan peringkat terbaik menurut PISA, kiranya masih ada beberapa negara yang memiliki tradisi kualitas pendidikan yang juga pantas kita simak. Berikut adalah negara-negara yang juga pernah mendapatkan peringkat lima besar menurut standar PISA.

F. Korea Selatan

Menurut Khairil (2019) dalam *Quipper Blog*, Korea Selatan termasuk salah satu negara dengan sistem pendidikan terbaik di dunia. Ya, negeri ginseng itu memang negara Asia yang berhasil menembus peringkat negara dengan pendidikan terbaik di dunia. Korea Selatan mampu menggeser peringkat Finlandia. Padahal, Finlandia kerap disebut sebagai surga sistem pendidikan.

Beberapa fakta menarik tentang sistem pendidikan di Korea Selatan adalah sebagai berikut ini:

1. Waktu belajar hingga 16 jam sehari di sekolah

Siswa di Korea Selatan harus belajar selama 16 jam. Siswa-siswi di Korea Selatan bersekolah dari pagi hingga malam hari. Akibatnya, banyak siswa yang memiliki mata minus atau berkacamata. Hal itu disebabkan, mereka diwajibkan membaca dan belajar selama di sekolah. Sudah begitu, mereka pun kekurangan waktu untuk bermain. Karena kurangnya waktu bermain, banyak siswa di Korea Selatan itu merasakan stres akut. Di Korea Selatan jarang sekali peristiwa *tawuran*. Karena, siswa-siswanya sudah kelelahan belajar dan tidak punya waktu untuk bertarung secara terbuka dengan siswa dari sekolah lain.

2. Ada lima mata pelajaran utama di Korea Selatan

Sama halnya dengan di Indonesia, di Korea Selatan juga memiliki beberapa mata pelajaran utama. Mata pelajaran itu ialah matematika, sains, bahasa Korea, studi sosial, dan bahasa Inggris. Kelima mata pelajaran itu kiranya berhubungan dengan pengetahuan yang kerap digunakan dalam ranah akademisi di dunia. Dengan demikian, siswa-siswa di Korea Selatan itu pandai di ranah pengetahuan alam dan sosial. Meskipun begitu, ada salah satu mata pelajaran yang tidak mendapatkan porsi secara besar, yakni pelajaran olahraga. Karena tidak diperhatikan, banyak sekolah tidak memiliki fasilitas gimnasium yang layak.

3. Memiliki akses internet yang lancar

Korea Selatan termasuk salah satu negara dengan akses internet yang sangat kencang. Kecepatan internet di Korea Selatan itu hingga 10 Gbps. Artinya, untuk membuka sebuah laman daring yang banyak fitur, di Korea hanya butuh hitungan kurang dari 5 detik. Dengan kecepatan tersebut, siswa bisa menggunakan internet untuk berbagai keperluan. Mulai dari belajar, bermain permainan daring, hingga mengunduh berbagai *file-file* besar secara cepat. Di setiap sekolah di negeri *ginseng* itu dipasang akses internet. Hal itu membuat setiap siswa di Korea Selatan memiliki akses belajar secara digital. Mereka bisa mengakses berbagai informasi di dunia dengan sangat cepat bermodalkan jaringan internet yang cepat itu.

4. Guru dijunjung tinggi di Korea Selatan

Di Indonesia, banyak guru yang kurang dihormati dan dihargai. Di Korea Selatan, guru sangat dijunjung tinggi dan dihormati. Bahkan guru dianggap memiliki posisi tertinggi layaknya orang suci. Tak hanya itu, guru-guru di Korea Selatan juga sangat tegas dan keras dalam mendidik siswa-siswanya. Bahkan, masih banyak guru yang memberikan hukuman fisik kepada siswanya agar mereka dapat memahami pelajaran yang diajarkan dalam kelas.

5. Sekolah *full* sampai hari Sabtu

Sistem pendidikan di Korea Selatan mewajibkan siswa belajar di sekolah hingga hari Sabtu. Bahkan, di hari Sabtu itu mereka belajar *full* dari pagi hingga sore.

6. Siswa wajib mengikuti bimbingan belajar

Di Indonesia, ikut bimbingan belajar merupakan pilihan, tetapi bagi siswa di Korea Selatan, ikut bimbingan belajar merupakan suatu kewajiban. Oleh sebab itu, siswa di Korea Selatan selalu pulang larut malam. Mereka dalam sehari belajar selama 16 jam di sekolah. Begitu, selesai sekolah, mereka harus mengikuti bimbingan belajar. Jam belajar di bimbingan belajar pun variatif. Ada yang cepat dan ada pula yang lama.

7. Fasilitas pendidikan sangat lengkap

Sebagai negara dengan kualitas pendidikan yang tinggi, Korea Selatan memiliki fasilitas pendidikan sangat lengkap. Di setiap sekolah sudah ada proyektor, layar datar LCD, komputer di tiap kelas, hingga seragam yang bagus-bagus, seperti terlihat pada drama Korea. Begitu lengkapnya, setiap siswa dapat menggunakan segala fasilitasnya secara puas. Namun, kelengkapan fasilitas pendidikan itu membuat biaya pendidikan menjadi besar. Untuk membeli satu seragam sekolah khusus hari tertentu, dibutuhkan jutaan rupiah.

G. Hong Kong

Meskipun bukan merupakan sebuah negara, Hong Kong sering dikira sebagai satu negara di kawasan Asia. Faktanya, Hong Kong adalah sebuah kawasan yang berada di bawah kendali pemerintahan Tiongkok.

Nama resminya adalah *Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China*. Hong Kong terletak di bagian selatan dari Tiongkok yaitu di *Pearl River Estuary* dan *South China Sea*. Bagian Utara dari Hong Kong berbatasan dengan *Guangdong Province of Mainland China*.

Sekitar 7,2 juta penduduk dari beragam latar belakang terdaftar sebagai penghuni Hong Kong yang terkenal akan pelabuhannya. Berdasarkan jumlah penghuni yang terdaftar tersebut Hong Kong, termasuk dalam salah satu kota terpadat di dunia.

Sebagai satu kota yang memang sudah sangat terkenal di dunia, Hong Kong juga menjadi pilihan tujuan kuliah di luar negeri bagi banyak mahasiswa internasional termasuk dari Indonesia. Sistem pendidikannya masih sangat terpengaruh oleh Inggris karena dulunya wilayah Hong Kong termasuk dalam wilayah koloni Inggris. Pengetahuan luas, pembelajaran keahlian khusus, kemampuan interpersonal, penerapan pengetahuan dalam praktik, dan juga topik-topik sosial budaya merupakan karakteristik dari fokus dalam sistem pendidikan yang ada di Hong Kong.

Berikut ini adalah pengenalan umum terhadap sistem pendidikan di Hong Kong:

1. Taman Kanak-Kanak

Pendidikan TK ditawarkan kepada anak-anak dalam kelompok usia 3-5 tahun. Pendidikan TK diselenggarakan oleh organisasi-organisasi sukarela atau badan swasta. Tingkat biaya bervariasi sehingga disarankan untuk melihat-lihat terlebih dahulu sebelum memutuskan pilihan.

2. Pendidikan Dasar

Sekolah Dasar dimulai pada usia sekitar 6 tahun. Ada tiga macam jenis operasi kegiatan di sekolah dasar, yaitu sekolah pagi, sekolah siang dan sekolah satu harian. Semua anak yang memenuhi syarat, mengajukan permohonan, dialokasikan ke Sekolah Dasar tingkat pertama di sekolah pemerintah dan Sekolah Dasar yang dibantu oleh pemerintah melalui Sistem Penerimaan Pelajar SD kelas 1. Bahasa Tionghoa adalah bahasa pengantar di kebanyakan sekolah. Bahasa Inggris diajarkan sebagai bahasa kedua.

3. Pendidikan Menengah

Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, jika pelajar mengajukan permohonan, maka mereka akan dialokasikan ke Sekolah Menengah 1 (S1) yang disubsidi ke sekolah-sekolah pemerintah dan sekolah-sekolah yang dibantu pemerintah melalui Sistem Tempat Alokasi Sekolah Menengah.

4. Institusi Pendidikan

Hong Kong memiliki cukup banyak institusi pendidikan yang bisa dijadikan pilihan untuk melanjutkan studi, meskipun memang tergolong sebagai kawasan yang kecil. Totalnya, terdapat 11 institusi pendidikan yang ada di Hong Kong berdasarkan daftar 2016 *University Web Ranking* dari 4icu. Dari berbagai institusi pendidikan tersebut, gelar yang nantinya bisa diperoleh juga tentu beraneka ragam. Berikut ini beberapa institusi pendidikan tersebut.

- a. *Institusi Swasta*. Salah satu kategori dari institusi pendidikan yang ada di Hong Kong adalah institusi swasta. Pendidikan umum, spesialis, dan juga yang lebih teknis dalam berbagai bidang ada dan ditawarkan oleh institusi swasta di Hong Kong. Salah satu contohnya, adalah Seni Pertunjukan yang tersedia di Hong Kong *Academy for Performing Arts*.
- b. *Kolese Post-Sekunder yang Diakui*. Selain adanya institusi pendidikan swasta, di Hong Kong ada juga pilihan Kolese Post-Sekunder yang memang sudah diakui dalam hal keberadaannya dan hasil lulusannya nanti. Ada banyak macam kualifikasi yang diberikan oleh jenis institusi pendidikan ini mulai dari gelar sarjana hingga sekadar sertifikat saja. Beberapa nama bahkan diperbolehkan menggunakan sebutan universitas secara resmi. *Hong Kong Shue Yan University* dan *Hang Seng Management College* merupakan contoh dari institusi jenis ini.
- c. *Lembaga Anggota Vocational Training Council*. Pada dasarnya, yang termasuk dalam kelompok ini adalah politeknik-politeknik yang mempunyai fokus studi pada keahlian-keahlian yang bisa langsung diterapkan dalam banyak bidang umum seperti misalnya seni dan juga sains. Gelar yang ditawarkan oleh kelompok institusi ini mulai dari Diploma Lanjutan hingga Sarjana. Total di Hong Kong ada 13 lembaga yang termasuk

dalam kelompok ini, namun hanya 3 saja yang menawarkan program studi internasional, yaitu *Hong Kong Design Institute*, *Hong Kong Institute of Vocational Education*, dan *Technological and Higher Education Institute of Hong Kong*.

- d. *Universitas*. Total di Hong Kong ada 8 universitas yang memang didanai secara resmi oleh pihak pemerintah Hong Kong. Program yang ditawarkan meliputi Diploma, Sarjana, Master, dan juga Doktoral. Studi di universitas semuanya disampaikan dalam bahasa Inggris. Pada tahun 2012, banyak program studi yang awalnya hanya 3 tahun, diubah menjadi 4 tahun agar lebih bisa memastikan bahwa mahasiswanya benar-benar siap bersaing setelah lulus nanti.

5. Jenjang Kuliah

Seperti di kebanyakan lokasi tujuan kuliah di luar negeri, ada pembagian jenjang secara umum dalam hal kuliah, yaitu sarjana dan pascasarjana. Hong Kong sendiri dalam hal kuliah jenjang sarjana dan pascasarjana mempunyai perbedaan yang harus dipahami terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk melanjutkan kuliah di sana.

6. Program Sarjana

Karena memang dalam hal sistem pendidikannya masih meneruskan yang dimulai Inggris ketika Hong Kong menjadi koloninya, dalam jenjang sarjana, strukturnya sama dengan Inggris. *Major* atau jurusan utama adalah bidang yang diambil mahasiswa dalam kuliahnya yang selain itu juga boleh mengambil minor atau fokus lain selain *major* tadi.

Dalam jenjang sarjana, lama studi biasanya selama 4 tahun khususnya setelah banyak program 4 tahun disamakan menjadi 4 tahun. Kemungkinan untuk mengambil studi dengan gelar ganda sangat bisa di Hong Kong, karena ada beberapa institusi yang menawarkan program demikian. Tentu dengan adanya dua gelar yang nanti bisa diperoleh oleh mahasiswa saat lulus, maka waktu studi yang harus ditempuh juga lebih lama dari kuliah jenjang sarjana dengan hanya satu gelar saja.

Dalam hal SKS, untuk jenjang sarjana bisa berbeda-beda antara institusi pendidikan di Hong Kong. Satu contohnya adalah di University of Hong Kong yang setiap mata kuliahnya memiliki nilai 6 SKS dengan total 60 SKS, atau setara untuk waktu studi satu tahun akademik. Seperti juga di Indonesia, mahasiswa bisa mengambil lebih banyak atau justru lebih sedikit dari jumlah normal dalam satu tahun untuk SKS.

7. Program Pascasarjana

Di samping jenjang sarjana, ada juga jenjang pascasarjana di Hong Kong. Dalam jenjang ini, ada dua jalur yang bisa dipilih oleh mahasiswanya, yaitu jalur penelitian dan jalur pembelajaran. Kedua jalur tersebut tersedia untuk jenjang Master maupun jenjang Doktorat dalam level pascasarjana ini. Dalam jenjang pascasarjana ini, lamanya waktu studi adalah satu tahun yang sudah termasuk modul penelitian, pelaksanaan praktik, dan juga penulisan tesis dan disertasi sebagai tugas akhirnya.

8. Budaya Akademis

Selain mengetahui berbagai pilihan yang ada dalam jenjang kuliah dan juga institusi-institusi pendidikan yang bisa dipilih ketika mengambil studi di Hong Kong, mahasiswa paling tidak harus mengenal budaya dalam hal dunia akademis di Hong Kong. Hal ini akan membuat mahasiswa mampu mempersiapkan diri ketika nanti harus sudah mulai menjalani kehidupan sebagai mahasiswa internasional di Hong Kong.

Meskipun struktur pada sistem pendidikan di Hong Kong menggunakan dasar seperti Inggris, namun kebudayaan dasar lingkungan di Hong Kong, yaitu Tiongkok akan sangat jelas terlihat. Kerja keras selama menempuh studi tanpa mengabaikan nilai-nilai sosial di sekitarnya adalah keharusan bagi para mahasiswa di Hong Kong. Mahasiswa harus bisa belajar secara independen dan juga mampu mencari sumber biaya tambahan yang akan bisa digunakan untuk menunjang pembiayaan kuliah mereka. Selain itu dalam hal komunikasi di Hong Kong, gaya komunikasi yang digunakan cenderung sopan dan sangat menghargai orang-orang yang lebih tua atau senior.

DUMMY

BAB 7

INSPIRASI DARI GURU TERBAIK

NANCIE ATWELL: GURU TERBAIK DUNIA



Gambar 7.1 Nancie Atwell

Sumber: <https://news.detik.com/tokoh/d-2864671/rahasia-nancie-atwell-guru-terbaik-dunia-2015>

Nancie Atwell adalah salah seorang pendidik yang sangat dihormati di Amerika Serikat dan di seluruh dunia. Dia adalah pemenang perdana penghargaan guru global, yang diselenggarakan oleh Varkey Foundation. Guru Bahasa Inggris di Maine, terpilih

sebagai pemenang dalam kompetisi guru terbaik dunia dan merebut hadiah sebesar US\$1 juta atau sekitar Rp13 miliar. Dia telah mendedikasikan seluruh jumlah penghargaan itu kepada Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (Center for Teaching and Learning - CTL) sekolah unggulan yang ia dirikan pada tahun 1990.

Atwell mendirikan sekolahnya di Edgecomb, Maine, dengan tujuan untuk meningkatkan pembelajaran membaca dan menulis. Sekolah tersebut memiliki perpustakaan di setiap ruangnya dan rata-rata muridnya membaca 40 buku dalam rentang waktu setahun.

Nancie mengajarkan menulis, membaca, dan sejarah di CTL. Nancie adalah guru kelas pertama yang menerima NCTE David H. Russell Award dan MLA Mina P. Shaughnessy Prize untuk penelitian yang berbeda dalam pengajaran bahasa Inggris. Nancie juga pernah mendapatkan penghargaan guru terbaik tahun 2010 dari River of Words; sebuah organisasi pendidikan yang berpusat di California. Ia juga pernah menerima gelar kehormatan dari University of New Hampshire.

Global Teacher Prize dimaksudkan untuk memberikan penghargaan atas prestasi guru. Secara lebih khusus, prestasi yang mendapat perhatian adalah prestasi dalam mengajarkan membaca dan menulis.

Atwell menerima hadiahnya dalam Forum Pendidikan dan Keterampilan di Dubai, Uni Emirat Arab, Minggu 15 Maret. Nancie dikenal amat piawai dalam hal mengajar keterampilan membaca dan menulis. Nancie mengaku, dirinya amat beruntung karena bisa bekerja sebagai guru dan membantu anak-anak muda.



Gambar 7.2 Nancie Atwell bersama Bill Clinton dan dan Syeikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Perdana Menteri Uni Emirat Arab.

Sumber: https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/03/150315_pondidikan_guru

Mantan presiden Amerika Serikat, Bill Clinton, mengatakan kepada para hadirin, bahwa dia masih bisa mengingat hampir semua nama guru-gurunya dulu.

Pada tahun 1990, Nancie mendirikan sebuah sekolah yang ia beri nama Center for Teaching and Learning di Edgecomb, Maine. Di sekolah itulah, Nancie mempertajam metode pengajaran keterampilan membaca dan menulis.



Gambar 7.3 Nancie Atwell ketika Meraih Penghargaan.

Sumber: <https://news.detik.com/tokoh/d-2864671/rahasia-nancie-atwell-guru-terbaik-dunia-2015>

Sekolah yang didirikan Nancie memiliki sebuah perpustakaan di setiap ruangnya. Di perpustakaan tersebut, setiap siswa rata-rata membaca 40 buku setiap tahunnya.

Nancie juga penulis yang rajin merilis buku. Total, sudah ada sembilan buku mengenai dunia mengajar. Salah satu judul terlarisnya adalah *The Middle*, yang sudah terjual setengah juta kopi.

Kompetisi guru terbaik seluruh dunia digagas oleh Yayasan Varkey, badan amal, yang merupakan bagian dari kelompok pendidikan GEMS. Kompetisi ini digelar untuk menekankan pentingnya pendidikan bagi kaum muda.

Besarnya uang hadiah yang diberikan kepada pemenangnya, dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa profesi pengajar patut

disejajarkan dengan profesi bergaji tinggi lainnya, seperti dalam bidang keuangan maupun olahraga.

“Kami memperkenalkan penghargaan ini dengan tujuan mengembalikan guru pada fitrahnya, sebagai salah satu profesi paling dihargai di masyarakat,” kata pendiri Yayasan Varkey, Sunny Varkey.

“Ini tak selalu tentang uang, ini juga tentang membangkitkan ribuan kisah inspirasi,” lanjutnya.

Penghargaan ini bukan kompetisi biasa-biasa saja. Hal itu bisa dilihat dari sosok-sosok yang mendukung terselenggaranya perhelatan ini. Beberapa di antara mereka, yakni pengusaha teknologi Bill Gates, Perdana Menteri Inggris David Cameron, Sekjen PBB Ban Ki Moon, serta Wakil Presiden sekaligus Perdana Menteri Uni Emirat Arab Mohammed Bin Rashid Al Maktoum.



Gambar 7.4 Nancie Atwell bersama Sembilan Finalis Global Teacher Prize lainnya

Sumber: https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/03/150315_pendidikan_guru

A. Perjalanan Sang Teladan

Pada hari Minggu (15/3/2015) itu, senyum Nancie Atwell mengembang. Namanya disebutkan menjadi pemenang Global Teacher Prize di Dubai Uni Emirat Arab, yang baru pertama kali diadakan tahun ini. Atwell mengalahkan 9 finalis guru-guru terbaik dari seluruh dunia. Apa rahasia mengajar Atwell?

Padahal saat remaja dulu, Atwell (63) sama sekali tak berharap untuk menjadi guru bahkan untuk berkuliah sekalipun, ia tak berminat. Namun saat pertama kali mengajar, pada tahun 1973, Atwell saat itu merasa seperti di rumah sendiri.

Dia lalu mendirikan Center for Teaching and Learning (CTL) tahun 1990 yang berpusat di Edgecomb, Maine, Amerika Serikat (AS). Saat kebanyakan sekolah di AS itu mendorong murid-muridnya untuk mendapatkan nilai ujian yang tinggi, Atwell malah berpendapat bahwa penting bagi banyak lembaga pendidikan melihat kualitas pendidikan secara nyata daripada hanya mereduksinya menjadi sekadar angka-angka.

“Tolok ukur untuk mengukur prestasi guru, terutama di AS, saya rasa tidak akurat dan manusiawi. Saya ingin menjadi model untuk jenis guru yang otonom, kreatif dan bijaksana,” jelas Atwell seperti dikutip dari NPR (20/3/2015).

Dia melihat penilaian pada siswa mengubah guru menjadi teknisi, yang hanya membaca skrip. Guru yang sebenarnya, harus kreatif untuk membuat kurikulum itu efektif pada setiap individu siswa.

Sekolah yang didirikan Atwell, kini telah dikenal karena kelas kecil, hanya 16-18 siswa tiap kelas, bahkan TK hanya menerima 8-9 siswa. Kemudian sekolah ini menerapkan kurikulum berbasis riset dan pelatihan program guru yang bagus.

Dalam menjalankan sekolah ini, Atwell menyediakan perpustakaan di tiap kelas yang memiliki buku ratusan, bahkan ribuan judul. Dari situs CTL, *c-t-l.org*, disebutkan, dengan adanya perpustakaan di tiap kelas itu, sekolah mendorong siswanya untuk membaca setiap hari. Siswa dibebaskan memilih buku yang akan dibacanya sesuai minat, yang penting mesti ada buku untuk dibaca. Tidak heran, untuk kelas 7 dan 8 di sekolah ini, siswa bisa membaca hingga 40 buku per tahun.

“Saya sangat terinspirasi oleh semua siswa saya, terutama kelas 7 dan kelas 8. Mereka sangat tidak terhambat, dan jika Anda meminta mereka melakukan sesuatu, mereka akan mengerjakannya dengan kepala dan hati,” tutur Atwell.



Gambar 7.5 Nancie Atwell bersama Anne Atwell-McLeod

Sumber: <https://www.wiscassetnewspaper.com/article/local-teachers-speak-national-convention/44147>

Apakah cuma membaca? Tidak. Ternyata, CTL juga mengadakan *workshop* menulis setiap hari. Siswa didorong mengembangkan topik mereka sendiri, menulis dalam berbagai genre, berdiskusi secara aktif dengan guru mengenai perkembangan ide-ide tulisannya hingga siswa itu mendapatkan pengakuan sebagai penulis yang bagus.

Untuk pelajaran sains, seperti matematika, CTL mengajarkannya berbasis riset. Pula dalam pelajaran sejarah, sekolah Atwell juga mengajarkannya seakan-akan siswa adalah seorang peneliti konsep secara berpasangan mulai dari peradaban kuno, sistem, membangun negara, geologi/palaeontologi, imigrasi AS abad ke-19 dan ke-20 hingga kehidupan masa kini. Ada fasilitas laboratorium sains, juga kunjungan lapangan, mendatangkan guru tamu dari para pakar, percobaan, proyek riset, kolaborasi dengan agen lingkungan dan institusi, juga mengeksplorasi seni.

Rapornya, menggunakan portofolio kemajuan setiap perkembangan individu siswa. Rapor ini dibahas dalam pertemuan guru-murid untuk memvisualisasikan tumbuh kembang para siswa hingga membantu merencanakan tujuan ke depannya.

Dengan sistem yang bagus, apakah biaya sekolahnya mahal? Ternyata, dikutip dari *deseretnews.com*, biaya sekolah ini per tahun mencapai US\$ 9 ribu atau Rp118 juta-an. Untuk ukuran sekolah

swasta yang terletak di pantai timur AS, biaya sekolah per tahun di sekolah Atwell ini adalah sepertiga dari rata-rata biaya tahunan sekolah swasta. Bahkan, sekolah ini memberikan biaya subsidi pada 80% siswa.

“Orang tua siswa kami mewakili berbagai kalangan. Beberapa di antaranya hidup di bawah garis kemiskinan. Kami mengatur biaya sekolah sepertiga dibanding sekolah independen lain di wilayah kami. Kami secara substansial mensubsidi biaya pada keluarga berpendapatan rendah. Tahun lalu, kurang dari 20% siswa kami yang membayar penuh biaya sekolah.” Demikian kata Atwell seperti dikutip dari situs CTL dalam laman ‘Donate’ alias Donasi.

Baru-baru ini, Atwell memberikan sendiri donasi ke sekolahnya. Sebagai pemenang pertama Global Teacher Prize yang digelar The Varkey Foundation, yayasan yang berbasis di Dubai ini, Atwell mendapatkan hadiah uang tunai senilai US\$ 1 juta atau sekitar Rp13 miliar. Hadiah diberikan oleh mantan Presiden AS Bill Clinton sebagai Honorary Chairman of the Varkey Foundation dan His Highness Sheikh Mohammed Bin Rashid Al Maktoum, Wapres sekaligus PM UEA dan penguasa Dubai.

Atwell menyerahkan semua hadiah uang tunai itu untuk sekolahnya. “Ini tak mementingkan diri sendiri, tapi berkomitmen pada pelayanan publik,” ungkap guru yang sudah menelurkan beberapa buku mengajar ini.

Dengan hadiah itu, Atwell akan mengembangkan lagi sistem perpustakaan di sekolahnya dan tetap mempertahankan keberagaman latar belakang siswa, yang 80%-nya menerima subsidi biaya sekolah.

“Ada langkah-langkah bagi guru dan administrator dapat mengambil tindakan, yang membuat ruang kelas atau sekolah merupakan tempat yang nyaman bagi anak-anak, sehingga setiap siswa merasa diperhatikan dan dikenal. Ini merupakan salah satu hal yang menantang dan merangsang mereka untuk mendapatkan imbalan penghargaan atas prestasi kerja nyata yang dilakukan dengan baik. “

Sejak awal berdirinya, Nancie Atwell mendeklarasikan misi sekolahnya: “Tugas kami adalah berinovasi demi kebaikan anak-anak,” Nancie menulis, “dan kemudian menyampaikan kepada guru-guru

lain, sehingga mereka juga mendapatkan pelajaran dari contoh-contoh yang kami berikan, untuk membuat perbedaan.” Sistem untuk melakukan perubahan-perubahan, baik di kelas maupun di sekolah merupakan inovasi tanpa henti yang dilakukan CTL. Sistem inilah yang memberi warna bagi setiap guru dan administrator.

“Jika kita ingin siswa mempunyai rasa memiliki sesuatu yang lebih besar dari mereka,” Nancie mengamati, “itu penting bahwa guru mereka merasa seperti itu juga.” Bersama dengan rekan-jarak jauh, CTL berusaha menemukan bagaimana Sistem untuk Mengubah Kelas dan Sekolah Anda dapat membantu mengubah cita-cita mengajar Anda menjadi lebih praktis, sukses dan realistis.



Gambar 7.6 Nancie Atwell bersama Bill Clinton dan dan Syeikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Perdana Menteri Uni Emirat Arab.

Sumber: <https://www.globalteacherprize.org/winners/nancie-atwell-2015>

B. Ucapan Selamat untuk Nancie Atwell

Nancie benar-benar mewakili segala sesuatu yang membuat profesi guru menjadi sangat baik. Keteladanannya berdampak tidak hanya bagi mahasiswa, tetapi juga rekan-rekan guru, masyarakat, dan dunia. Seperti yang telah dikatakannya sendiri:

“Saya menyukai tantangan, dan saya mencintai kehidupan saya sebagai guru. Saya berharap dapat membawa anak-anak muda untuk mempertimbangkan bahwa menjadi guru merupakan hak istimewa.”



Gambar 7.7 Nancie Atwell ketika Meraih Penghargaan.

Sumber: <https://uogliteracy.weebly.com/nancie-atwell.html>

Keunggulan dan dedikasi di bidang mereka masing-masing guru dari sepuluh finalis itu telah menginspirasi bahwa profesi mengajar merupakan suatu kebanggaan. Beberapa minggu terakhir setelah pengumuman penghargaan itu, telah terjadi badai kegembiraan di negara-negara di seluruh dunia tentang pekerjaan guru yang menakjubkan. Puncaknya, pada hari penyerahan penghargaan di Dubai dengan pengumuman pemenang penghargaan guru terbaik di dunia. Mantan presiden AS, Bill Clinton berada di antara tamu terhormat untuk menghormati dan mengucapkan selamat kepada 10 finalis dan berbicara tentang pentingnya guru dalam hidupnya sendiri.

“Guru mengajari saya untuk menghafal dan mensintesis, memahami dan membayangkan, untuk berpikir dan bermimpi,” kata Bill Clinton.

Apa yang membuat Nancie Atwell guru "superkhusus" itu dapat memenangi penghargaan \$ 1.000.000, adalah inovasi terus-menerus yang dia lakukan selama lebih dari 40 tahun mengajar, berjuang untuk menumbuhkan warga global di dalam kelas, dan menjadi pemimpin dalam bidang pendidikan.

C. Metode Pengajaran Inovatif

Empat puluh tahun sebagai guru bahasa Inggris telah mengajarkan Nancie banyak hal tentang metode pengajaran apa yang paling efektif.

Metode yang dilakukannya itu telah dikembangkan menjadi gaya mengajar “Loka karya membaca-menulis”.

Dia membebaskan murid-muridnya untuk memilih topik yang mereka inginkan untuk menulis, atau tentang buku-buku apa yang ingin mereka baca.

“Karena mereka sendiri yang memutuskan, maka mereka sangat terlibat,” kata Nancie.

Dia membuat siswa bersemangat belajar dan mencapai tingkat keunggulan. Tidak heran jika murid-muridnya membaca rata-rata 40 buku setiap tahun! Pusat Belajar Mengajar (CTL) itu sendiri merupakan pendekatan inovatif untuk merangkul siswa dan guru secara bersamaan. Nancie dan rekan-rekannya senantiasa melakukan eksperimen dengan cara dan gaya mengajar baru. Mereka menyajikan dan mempublikasikan temuan mereka secara luas. Lebih dari 600 guru dari seluruh dunia, telah menghabiskan waktu di CTL. Mereka belajar metode pengajaran yang lebih efektif.



Gambar 7.8 Kegiatan Belajar di Pusat Belajar Mengajar (CTL).

Sumber: globalteacherprize.org

D. Mengembangkan Warga Global (*Global Citizens*)

Sebagai warga dunia, kita menjadi semakin terhubung satu sama lain, dari semua daratan dan lautan. Hal itu menjadi lebih penting untuk mengajarkan kepada siswa bagaimana menjadi warga dunia, daripada sebelumnya. Nancie mengakui pentingnya merayakan perbedaan

dan kesamaan pada seluruh etnis, budaya, dan agama. Guru di CTL melakukan penelitian tentang hari-hari libur bagi mahasiswa dari seluruh dunia dan sekarang mereka mengorganisasi dan menyusun kalender kegiatan untuk masing-masing mahasiswa.

Dia juga melengkapi setiap perpustakaan yang ada di kelasnya dengan buku-buku tentang kehidupan, adat istiadat, dan keyakinan anak-anak dari seluruh dunia. Mungkin inilah yang menyebabkan murid-muridnya telah begitu antusias berpartisipasi dalam pekerjaan kemanusiaan, termasuk mensponsori pendidikan anak di seluruh dunia dan mengadopsi ribuan hektar hutan penadah hujan di Belize, Brazil, Afrika Timur, Ekuador, dan Panama.



Gambar 7.9 Anak-anak Tengah Mendengarkan Nancie Atwell Mengajar di Pusat Belajar Mengajar (CTL)
Sumber: globalteacherprize.org

E. Pemimpin dalam Pendidikan

“Di dalam kelas, saya mendorong diri saya untuk melakukan yang terbaik bagi anak-anak. Di luar itu, saya juga mendorong sama kerasnya agar guru-guru menceritakan pengalamannya tentang mengajar, menggambarkan wawasan-wawasannya yang dipungut dari berbagai sumber. Saya juga mendesak guru lain untuk mengadopsi praktik-praktik yang sangat menarik dalam melibatkan siswa dan memimpin mereka untuk mencapai keunggulan.”

Nancie telah menulis dan berbicara tentang pendidikan secara luas sepanjang masa kariernya. Ia berharap siapa pun pembaca dan pendengarnya di seluruh dunia, dapat meniru kesuksesannya di kelas. Inilah sebabnya mengapa ia mendirikan Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (CTL), yang misinya bertujuan untuk mengajar setiap orang.

Nancie dan rekan-rekannya di CTL tidak henti-hentinya melakukan percobaan dengan metode mengajar yang berbeda-beda. Dengan demikian, mereka terus mengembangkan dan menerbitkan temuan itu di bidang pendidikan. Banyak siswanya yang telah meniti karier dan memasuki profesi sebagai guru, dari guru TK hingga dosen.



Gambar 7.10 Nancie Atwell Ketika Sedang Mengajar di Pusat Belajar Mengajar (CTL)
Sumber: globalteacherprize.org

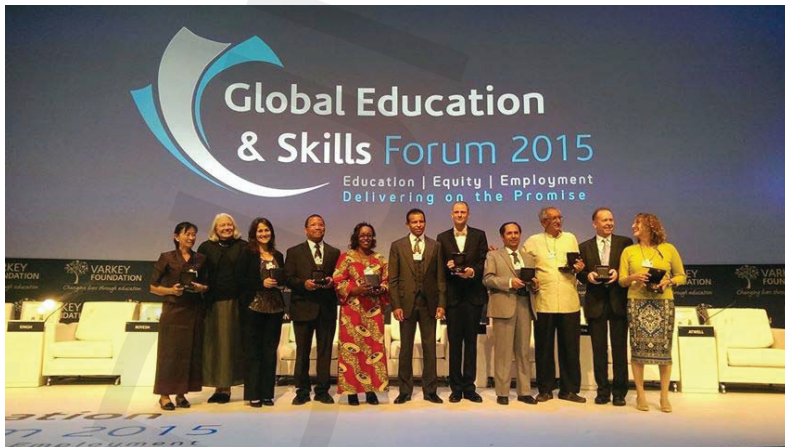
Hadiah yang diterimanya sebagai guru terbaik dunia ini sepenuhnya akan dimanfaatkan untuk perbaikan sekolahnya. Ia akan melengkapi perpustakaan dengan buku-buku baru yang beragam, sehingga dapat memuaskan siswa-siswa yang sudah “keranjingan” membaca. Nancie juga ingin merenovasi struktur fisik bangunan, baik atap, jendela, pintu dan lain-lainnya yang diperlukan untuk membuat siapa pun, termasuk siswa dan pengunjung merasa nyaman.



Gambar 7.11 Nancie Atwell dalam Acara Penghargaan
Sumber: globalteacherprize.com

CTL memiliki rekam jejak (*track record*) yang luar biasa, baik di dalam maupun di luar negeri. Ini merupakan peluang emas yang perlu dimanfaatkan untuk membuat segala sesuatunya menjadi lebih indah.

Mari kita teruskan semangat bahwa pendidikan akan terus maju dan berkembang!



Gambar 7.12 Nancie Atwell dalam Kegiatan *Global Education & Skills Forum 2015*.
Sumber: <http://www.globalteacherprize.org/>.

DUMMY



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, I. (2015). *Keseimbangan pembaharuan diri*. Diakses dari <https://indraadithyawibisana.wordpress.com/>
- Adnan. (2018). *Kerja, ibadah, anugerah*. Diakses dari <https://medium.com/@adnanfajr/kerja-ibadah-anugerah-90b4cdcec997>
- Arends, R. (2008). *Learning to teach*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemendikbudristek. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kredo>
- Baedowi, A. (2012). *ANTIMO, Obat jitu atasi 13 penyakit guru*. Diakses dari <http://sihwikaningtyas.blogspot.com/2012/02/antimo-obat-jitu-atasi-13-penyakit-guru.html>
- Balu, R. (2015). Dokter Umum itu harus multitalent di daerah terpencil. Diakses dari https://www.kompasiana.com/risalbalu_80
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: St. Louis San Francisco, McGraw-Hill, Inc.
- Bennis, W. (2010). *On becoming a leader*. Jakarta: PT Alex Media.
- Carnegie, D. (1993). *Bagaimana mencari kawan dan mempengaruhi orang lain*. (N. Fauzia, Terjemahan). Jakarta: Binarupa Aksara.

- _____. (1996). *Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi Orang Lain*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____. (2015). *Petunjuk hidup tenteram dan bahagia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Clark, A. (2009). *Problem solving in Singapore math*. Diakses dari http://www.greatsource.com/singaporemath/pdf/MIFProblem_Solving_Profesional_Paper_pdf
- Dhany, A. (2013). PISA (*Programme Internationale for Student Assesment*). Diakses dari <https://dhanymatika.wordpress.com/2013/09/02/pisa-programme-internationale-for-student-assesment/>
- Foong, P. Y. (2002). *Using short open-ended mathematics questions to promote thinking and understanding*. Singapore: National Institute of Education. Diakses dari <http://www.math.unipa.it/~grim/SiFoong.PDF>
- Gunadarma, S. (2012). Seorang tanpa kaki menjadi juara lari Olimpiade dunia. Diakses dari <https://syailendragunadarma.wordpress.com/2012/11/04/seorang-tanpa-kaki-menjadi-juara-lari-olimpiade-dunia/>
- Gunawan, A. W. (2012). *The secret of mindset* (cetakan ke-4). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harususilo, Y. E. (2018). *Singapura mengubah paradig pendidikan, “Belajar bukan kompetisi”*. Diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2018/10/12/14144221/singapura-mengubah-paradigma-pendidikan-belajar-bukan-kompetisi?page=all>
- Hooper, D. (1995). *Berpikir dan bertindak: Mewujudkan pemikiran menjadi kenyataan* (Edisi ke-3). Semarang: Dahara Prize.
<http://sumut.kemenag.go.id>
- Khairil, M. (2019). *Simak di sini 7 fakta tentang sistem pendidikan di Korea Selatan!* Diakses dari <https://www.quipper.com/id/blog/tips-trick/school-life/sistem-pendidikan-di-korea-selatan/>
- Koesmawardhani, N. W. (2015). *Rahasia Nancy Atwell, guru terbaik dunia 2015*. Diakses dari <http://news.detik.com/tokoh/2864671/rahasia-nancie-atwell-guru-terbaik-dunia-2015>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

- Lickona, T. (2013). *Pendidikan karakter: Panduan lengkap mendidik siswa menjadi pintar dan baik*. Bandung: Nusa Media.
- Manz, C. C. dan Sims, H. P. Jr. (1991). *Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership*. Organizational Dynamics.
- Ministry of Education Singapore. (2006). *Mathematics syllabus: Secondary*. Singapore: Curriculum Planning and Development Division.
- Neno, Y. (2016). *Membangun komunikasi yang mengena dalam kehidupan sehari-hari*. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/frenofile.com/577722ce927e610511faa012/membangun-komunikasi-yang-mengena-dalam-kehidupan-sehari-hari>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Pounder, J. S. (2008). Transformational leadership: Practicing what we teach in the management classroom. *Journal of Education for Business*, 84 (1), 2-6, DOI: 10.3200/JOEB.84.1.2-6
- Putera, R. dan Tabyini, S. H. (2019). *Perbandingan kurikulum lima negara dengan kurikulum terbaik berdasarkan penilaian. PISA (Online)*. Diakses dari www.academia.edu
- Rianto, H. (2018). Analisis interpersonal skills guru dalam proses pembelajaran pendidikan kewarganegaraan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 2 (2), 79-87. Diakses dari <https://journal.ikipgriptk.ac.id/index.php/kewarganegaraan/article/download/79-87/842>
- Rohmaniyah, S. D. (2015). *Mengintip kurikulum pendidikan di Jepang*. Diakses dari <http://blog.unnes.ac.id/sridewirohmaniyah/2015/11/18/mengintip-kurikulum-pendidikan-di-jepang/>
- Romadhon, A. (2015). *Negara Republik Estonia*. Diakses dari <http://anugrahromadhon4b.blogspot.co.id/2015/07/negara-republik-estonia.html>
- Sarros, J. C. dan Butchatsky, O. (1996). *Leadership, Australia's top CEO's: Finding out what makes them the best*. Sidney: Harper Business.
- Schwartz, D. J. (1999). *Berpikir dan berjiwa besar*. (D. P. Bahar, Terjemahan). Jakarta: PT. Pustaka Delaprasta.

- Senge, P. M., (1990). *The fifth discipline: The art & practice of a learning organization*. New York: Doubleday.
- Shiel, G. R., Perkins, S. C., dan Oldham, E. (2007). *PISA Mathematics: A teacher's guide*. Dublin: Stationery Office.
- Shihab, Q. (2014). *Kerja Adalah Ibadah*. Diakses dari <http://quraishshihab.com/akhlak/kerja-adalah-ibadah/>
- Sinamo, J. H. (2008). *8 Etos Kerja Profesional* (cet. ke-8). Jakarta: PT. Malta Printindo.
- _____. (2011). *Teologi Kerja Modern dan Etos Kerja Kristiani*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Stoner, J. A. F. & Freeman, E. (1992). *Management* (5th ed.) New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Sudrajat, A. (2013). *Kepemimpinan guru (Teacher leadership)*. Diakses dari <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2013/05/02/kepimpinan-guru-teacher-leadership-2/>
- Sugiyono, T. (2015). *Guru yang baik itu seperti apa sih?* Diakses dari https://www.kompasiana.com/sugihantapabandha/55f5a5545eafbd1a06a1ad03/guru-yang-baik-itu-seperti-apa-sih?page=3&page_images=1
- _____. (2015). *Menjadi guru dalam kehidupan*. Diakses dari https://www.kompasiana.com/sugihantapabandha/5655c36f527a61840a8b4593/menjadi-guru-dalam-kehidupan?page=all&page_images=2
- Suparlan. (2008). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hidayat.
- Syafei, A. B. (2007). *Kompeten dan Kompetensi*. Diakses dari <https://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya* (Edisi ke-24). Jakarta: Rajawali Press.
- Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1990). *The Transformational Leader: The Key to Global Competitiveness*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wibawa, D. A. (2013). *Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional*. Diakses dari <https://pdfcoffee.com/kepimpinan-transaksional-dan-kepimpinan-transformasional-pdf-free.html>

- Wikipedia. (2017). *Programme for International Student Assessment*. Diakses dari https://en.wikipedia.org/wiki/Programme_for_International_Student_Assessment
- _____. (2017). *Estonia*. Diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Estonia>
- _____. (2017). *Pendidikan Menengah di Taiwan*. Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_menengah_di_Taiwan
- Yeung, R. (2001). *Coaching People*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74 (3), 255-346. Diakses dari <http://www.jstor.org/pss/3516026>
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

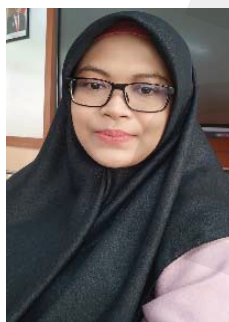
DUMMY



BIODATA PENULIS



Wangsih, lahir di Sumedang, 25 Januari 1963. Dosen tetap Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN Jatinangor. Lulusan STKIP Unsap, tahun 1991 S1 Pendidikan Bahasa Indonesia, S2 Pendidikan Bahasa Indonesia UPI Bandung, lulus tahun 2002 dan S3 Ilmu Pendidikan UNINUS Bandung, lulus tahun 2015. Selain mengajar di IPDN, pernah mengajar juga di IKOPIN dan Universitas Widyatama.



Mutiar Fitri Dewi, lahir di Sumedang, 19 September 1985. Dosen tetap Fakultas Politik Pemerintahan IPDN Jatinangor. Lulusan UPI Bandung tahun 2009 S1 Pendidikan Bahasa Inggris kemudian melanjutkan S2 Linguistik Bahasa Inggris di UNPAD, lulus tahun 2015. Memiliki ketertarikan pada bidang pendidikan, selain mengajar, di sela-sela waktu luangnya, Mutiar mulai menekuni dunia tulis-menulis dimulai dengan menulis artikel yang telah diterbitkan di jurnal internasional.

