

BAHAN AJAR

PENGENALAN POTENSI DIRI

Diklat Kepemimpinan Tingkat IV

Disusun Oleh:
H.Prasetya Utama, M.Kes.
NIP. 19680121 199203 1 003

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAERAH
PROPINSI NUSA TENGGARA BARAT
2018**

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Mata Diklat ini membekali peserta dengan kemampuan mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan, melalui pembelajaran pengertian potensi diri, pembelajaran berbagai potensi diri. Mata diklat ini disajikan secara interaktif melalui metode ceramah interaktif, diskusi, simulasi dan studi kasus. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya dalam mengidentifikasi potensi yang relevan dengan kepemimpinan.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

1. HASIL BELAJAR :

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta diharapkan mampu mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan.

2. INDIKATOR HASIL BELAJAR :

Setelah pembelajaran selesai, peserta diharapkan mampu :

- a. Menjelaskan pengertian potensi diri
- b. Menguraikan berbagai jenis potensi diri
- c. Mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan

A. Latar Belakang

Beberapa ahli dalam bidang manajemen mengatakan bahwa “inti dari manajemen adalah kepemimpinan”. Ini berarti bahwa manajemen akan berhasil mencapai sasarannya apabila digerakkan oleh seorang pemimpin yang handal. Handal dalam arti memiliki kompetensi dalam memimpin, memiliki kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual. Ini berarti bahwa sebelum seorang pemimpin dapat menggerakkan roda organisasi, maka ia harus mampu menggerakkan roda dirinya sendiri. Untuk itu maka diperlukan kemampuan untuk mengelola dirinya sendiri serta mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya, sebelum mengembangkan potensi orang lain dan potensi organisasi. Karya tulis

ini akan memandu untuk menggali potensi-potensi diri, strategi pengembangan potensi diri serta membuat rancangan pengembangan potensi diri.

B. Konsepsi Dasar Pengenalan Potensi Diri

1. Pengertian Pengenalan Potensi Diri

Potensi berasal dari bahasa Inggris “*to potent*”, yang berarti kekuatan (*powerfull*). Setiap individu pada hakekatnya memiliki suatu potensi yang dapat dikembangkan, baik secara individu maupun kelompok melalui latihan-latihan. Adapun jenis-jenis potensi tersebut menurut beberapa sumber diklasifikasikan menjadi sebagai berikut :

a. Potensi Fisik

Potensi fisik seseorang perlu dipelihara secara efektif. Pemeliharaan ini mencakup pola makan yang seimbang, istirahat dan relaksasi yang memadai dan berolahraga secara teratur. Potensi ini sangat diperlukan oleh seorang pemimpin dalam melakukan penyeimbangan dengan potensi-potensi yang lain. Jika potensi ini terganggu maka akan dapat berpengaruh terhadap potensi-potensi lainnya, meskipun tidak menutup kemungkinan masih dijumpai orang yang potensi fisiknya tidak sempurna namun sukses.

b. Potensi Mental Intelektual

Istilah lain dari potensi ini adalah *Intelligence Quotient (IQ)*. Potensi ini berfungsi memecahkan masalah-masalah yang sifatnya kognitif, antara lain menganalisis masalah, membuat perencanaan, membuat karya ilmiah/karya tulis dan sebagainya. IQ bersifat *genetic*, dalam arti lebih banyak dipengaruhi oleh faktor bakat daripada lingkungan, namun dalam pengoptimalannya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Aspek-aspek IQ antara lain taraf kecerdasan, daya nalar/logika berpikir, daya mengingat, daya antisipasi, kemampuan memahami konsep bahasa, kemampuan memahami konsep hitungan, kemampuan analisa sintesa, daya bayang ruang dan kreativitas. Prof. DR. Howard Gardner dalam bukunya “*Multi Intelligence*”, menyatakan bahwa potensi ini diklasifikasikan ke dalam 3 jenis, yakni potensi matematik, potensi linguistik dan potensi visual/spatial. Peningkatan potensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan yang berkesinambungan, pengasahan dan perluasan pikiran yang terus menerus. Di samping itu dapat juga melalui kegiatan pembiasaan pembuatan jurnal, menulis, memecahkan masalah-masalah, menghitung dan lainnya.

c. Potensi Sosial Emosional

potensi sosial emosional sering juga disebut *Emotional Intelligence (EI)*. Potensi ini berfungsi untuk memecahkan dan mengatasi masalah-masalah emosional dan sosial. Seperti mengendalikan amarah, membina dan mempertahankan relasi dengan orang lain, bertanggungjawab, merealisasikan motivasi berprestasinya. *EI* lebih banyak dipengaruhi oleh pola asuh orang tua dan lingkungan.

d. Potensi Spiritual

Dimensi spiritual seseorang merupakan titik sentral pribadinya, merupakan komitmen individual terhadap sistem nilainya. Dimensi ini merupakan sumber spiritual yang mengangkat semangat seseorang dan mengikatnya pada kebenaran tanpa waktu. Setiap orang berbeda cara mengembangkannya. Dimensi spiritual sering disebut dengan *Spiritual Intelligence (SI)*. *Spiritual Quotient* merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar. Lebih lanjut dikatakan oleh Sinetar bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi Theis-ness (Penghayatan Ketuhanan).

Menurut Prof.DR.Buchori Zainun, MPA, yang disebut potensi adalah daya atau kekuatan baik yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun belum teraktualisasi. Daya tersebut dapat bersifat positif yang berupa kekuatan (*power*), yang bersifat negatif berupa kelemahan (*weakness*). Dalam pengembangan potensi diri yang dikembangkan adalah yang positif, sedangkan yang negatif justru harus dicegah dan dihambat agar tidak berkembang. Potensi-potensi tersebut merupakan salah satu pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Pengembangan potensi diri adalah suatu usaha atau proses yang terus menerus ke arah penguasaan pribadi, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan pertumbuhan pribadi demi kemauan belajar, yang akhirnya membentuk pribadi yang mantap dan sukses. Pribadi yang mantap memiliki arti pribadi yang dewasa secara mental. Sedangkan pribadi yang sukses memiliki arti mampu tampil sebagai pemenang dengan mengalahkan semua unsur negatif yang ada dalam diri seseorang atau dalam diri sendiri. Selain itu, yang disebut dengan sukses adalah keberhasilan mencapai target. Target tersebut baik berupa kekayaan, kekuasaan, kepandaian, ketampanan/kecantikan dan sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan sukses merupakan target yang terus bergerak setahap demi setahap, tidak akan dapat dicapai sepenuhnya dan tidak akan pernah puas, karena bila kompetensi seseorang meningkat maka target akan semakin tinggi. Menurut Aa Gym, ciri-ciri pribadi yang sukses adalah : terencana, terampil, tertib, tegar dan tawadhu.

2. Manfaat Pengembangan Potensi Diri

Pengembangan potensi individu berkaitan erat dengan beberapa pandangan tentang terbentuknya kepribadian manusia, yang menurut beberapa ahli dibagi menjadi :

- a. Teori Nature. Teori ini beranggapan bahwa kepribadian manusia terbentuk dari bawaan ketika lahir, atau juga dapat dikatakan potensi yang dimiliki karena faktor bakat.
- b. Teori Nurture. Teori ini menganggap bahwa kepribadian manusia terbentuk karena faktor luar lebih dominan daripada faktor bawaan.
- c. Teori Konvergensi atau Keterpaduan. Teori ini menganggap bahwa hasil interaksi potensi yang dimiliki oleh manusia dan seberapa besar lingkungan mempengaruhi perwujudan potensi yang dimiliki.

Manfaat pengembangan potensi individu adalah mengembangkan *nature* dan *nurture* secara tepat, sehingga dapat mengembangkan potensi-potensi yang positif dan meminimalisasi potensi yang negatif sehingga dapat membentuk pribadi yang mantap dan sukses.

C. Teknik Pengembangan Potensi Diri

Pengembangan potensi diri adalah suatu proses yang bertahap dan sistematis yang dimulai dengan mengenal potensi diri, mengenal konsep diri, mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam pengembangan potensi diri.

1. Mengidentifikasi Potensi Diri

Pengenalan diri sendiri merupakan langkah awal pengembangan potensi diri yang akan membantu individu dalam melihat kemampuan-kemampuan yang dimiliki, melihat hal-hal yang telah berkembang dan yang masih perlu dikembangkan, serta mengenal segi positif dan negatifnya.

Pengenalan diri sendiri dapat dilakukan melalui mengenal secara:

- Individual. Pengenalan diri dapat dilakukan secara individu karena kita sendiri yang mengetahui keadaan diri kita sendiri.

- *Feedback* orang lain. Cara seseorang dalam memberitahu berdasarkan pengamatan dan perasaannya tentang tingkah laku orang lain adalah dengan memberikan umpan balik. Tujuan dari pemberian umpan balik adalah membantu perkembangan potensi diri seseorang demi membentuk pribadi yang mantap. Pemberian umpan balik ini perlu memperhatikan teknik-teknik memberikan umpan balik yang efektif. Menurut John Robert Powers, umpan balik akan efektif bila : (1) Mampu membawakan dengan baik, (2) Menunjukkan sikap penerimaan, (3) Adanya keterbukaan, (4) Adanya kepercayaan kedua belah pihak dan memiliki perhatian terhadap kebutuhan orang lain.
- Menggunakan instrumen tertentu. Instrumen yang digunakan adalah untuk mengukur potensi diri dengan menggunakan pengukuran secara kualitatif yang dicoba untuk dikuantitatifkan.

Potensi yang digali melalui pengembangan potensi diri meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

1) Tipologi Diri

Yung berpendapat bahwa pola perbedaan manusia disebabkan oleh perbedaan preferensi (perbedaan cara yang disukai) oleh masing-masing individu yang berbeda. Apabila pikiran manusia sedang aktif, maka akan terlibat dalam salah satu kegiatan mental, yaitu : memasukkan informasi atau mempersepsi informasi, dan mengolah informasi tersebut serta menarik suatu kesimpulan atau penilaian. Setiap orang berbeda-beda dalam mempersepsi sesuatu, tergantung dimensinya masing-masing. Dapat menggunakan dimensi S (*Sensing* / penalaran) dan dimensi I (*Intuitions* / pengindera). Sedangkan dalam hal mengolah informasi dapat menggunakan dimensi T (*Thinking*) atau dimensi F (*Feeling*). Dan dalam hal memberikan penilaian menggunakan dimensi J (*Judging*) dan dimensi P (*Perceiving*).

Orang-orang yang lebih *introvert* daripada *ekstrovert* cenderung mengambil keputusan-keputusan yang agak terlepas dari kendala-kendala dan penelaahan mengenai situasi, kebudayaan, individu-individu atau hal-hal sekitar mereka. Mereka tenang, rajin, senang bekerja sendiri dan agak tertutup secara sosial. Orang-orang ekstrovert lebih suka berpandangan keluar, bebas secara sosial, tertarik terhadap keaneka-an dan bekerja bersama orang-orang lain. Orang intuitif menyukai kemungkinan-kemungkinan, teori-teori, hal-hal yang berbentuk menyelutuh, penemuan-penemuan dan hal-hal baru. Mereka berpikir dan berdiskusi dengan intuisi yang timbul secara spontan, sehingga mungkin sekali meninggalkan hal-hal yang rinci. Orang-orang inderawan lebih menyukai hal-hal yang nyata, faktual, tersusun, dan dapat diraba. Mereka tidak sabar menghadapi teori dan hal-hal abstrak serta kurang percaya intuisi, serta lebih berpikir hati-hati, teliti mengenai hal-hal terperinci, mengingat fakta nyata, jarang membuat kesalahan tentang fakta, tetapi ada juga kemungkinan tidak bisa menangkap konsepsi secara keseluruhan. Orang-orang perasa membuat keputusan tentang perikehidupan manusia, kejadian-kejadian dan benda-benda atas dasar empati, kehangatan dan nilai-nilai pribadi. Mereka lebih berminat mengenai orang dan perasaan-perasaan daripada logika impersonal, sehingga dapat bergaul baik dengan siapa saja. Orang pemikir membuat keputusan atas dasar logika, analisis dan bukti-bukti, serta menghindari ketidakrasionalan dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada perasaan atau nilai-nilai. Seorang pengamat adalah seorang penghimpun, ingin mengetahui lebih banyak lagi sebelum memutuskan atau menangguk keputusan dan penilaian. Seorang pengamat adalah terbuka, fleksibel, adaptif, cenderung tidak menilai, mampu melihat dan menghargai semua segi dari berbagai permasalahan, senantiasa berpandangan ke depan dan memperhatikan informasi baru mengenai persoalan-persoalan. Seorang *judger* cepat dalam mengambil keputusan, tegas dan pasti, serta menentukan sasaran secara tepat. Mereka ingin aktif menyelesaikan proyek, dan apabila suatu proyek belum juga berakhir, maka ia akan

meninggalkannya dan terus bergerak menangani pekerjaan-pekerjaan baru dan tanpa melihat kembali.

Manfaat dari memahami tipologi orang lain adalah agar dapat memahami perilaku yang bersangkutan, baik kelebihan maupun kelemahannya, sehingga membuat lebih mudah dalam berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, menurut Mac Kinnon (1962) dan Laney (1949), manfaat lain dalam memahami tipologi adalah : mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri maupun orang lain, meningkatkan toleransi terhadap perbedaan sudut pandang, meningkatkan kemampuan komunikasi dengan orang yang memiliki tipologi yang berbeda, meningkatkan kerjasama, dapat mengantisipasi kemungkinan muncul stress, dan dapat mengetahui bidang kerja yang paling sesuai dengan potensi dirinya.

2) Pengelolaan Konflik

a) Pengertian dan Mitos tentang Konflik

Perbedaan tipologi akan menimbulkan konflik baik konflik internal maupun eksternal. Karena itu diperlukan pengelolaan konflik agar mampu mengelola konflik secara efektif. Pada umumnya, konflik sering dihubungkan dengan kekerasan, krisis, perkelahian, perang, kalah, menang, kehilangan kendali dan hal negatif lainnya. Hnmer dan Hogan mengatakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah segala macam bentuk pertikaian yang terjadi dalam organisasi, baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok yang bersifat antagonis. Konflik terkait dengan persepsi pihak yang bersangkutan yang merasa kepentingannya dihalang-halangi, terlepas dari ada atau tidaknya halangan tersebut. Apabila konflik dibiarkan, maka akan dapat menghancurkan tim. Namun, dapat juga mengarahkan pada pengambilan keputusan yang mantap bila dikelola dengan baik serta mampu menepis mitos-mitos konflik. Menurut DR. William Hendricks, mitos-mitos yang perlu dihindarkan dalam kaitannya dengan konflik adalah sebagai berikut : (1) Adanya konflik merupakan pertanda kelemahan manajer, (2) Konflik merupakan pertanda rendahnya perhatian terhadap organisasi, (3) Kemarahan adalah negatif dan merusak, (4) Konflik jika dibiarkan akan reda dengan sendirinya, (5) Konflik harus dipecahkan.

b) Isyarat, sebab-sebab dan Jenis-jenis Konflik

Hasil konflik tergantung pada bagaimana mengelolanya, untuk mengelola konflik secara efektif kita perlu mengenal isyarat-isyarat adanya suatu konflik. Isyarat adanya konflik tersebut antara lain : (1) Memberikan komentar dan saran dengan penuh emosi, (2) Menyerang gagasan orang lain sebelum gagasan tersebut diselesaikan, (3) Saling menuduh bahwa mereka tidak memahami masalah yang sebenarnya, (4) Selalu beroperasi dan menolak untuk berkompromi dan saling meyerang secara langsung pada pribadinya, (5) Tidak mau saling berbagi informasi, (6) Saling menghindar, (7) Tidak memberikan kesempatan bagi yang terlibat dalam penyelesaian konflik.

Respon yang diberikan oleh setiap individu terhadap setiap konflik adalah berbeda-beda. Hal itu tergantung dari situasi dan kondisi setiap individu, kepribadian individu yang bersangkutan serta dengan siapa ia berhadapan. Beberapa respon tersebut antara lain : a) Konfrontasi agresif, b) Melakukan manufer negatif, c) Penundaan terus menerus, d) Bertempur secara pasif. Namun selain respon-respon negatif tersebut ada pula individu yang merespon dari segi positif, misalnya mengambil sisi positif dari setiap kejadian tersebut dan berusaha untuk mengatasi masalah secara bersama-sama. Respon yang tepat ini akan memperkuat tim kerja dan melancarkan jalan untuk mengatasi konflik.

c) Sumber dan Jenis-jenis Konflik

Menurut Bolton, dalam bukunya *Management Konflik*, sumber-sumber konflik adalah sebagai berikut :

1. Menghalangi pencapaian sasaran seseorang
2. Kehilangan status
3. Kehilangan otonomi atau kekuasaan
4. Kehilangan sumber-sumber
5. Merasa diperlakukan tidak adil
6. Mengancam nilai dan norma
7. Perbedaan persepsi

Thomas dan Kilmas (1976), mengemukakan bahwa ada tiga bentuk konflik yang terjadi antar individu, yaitu :

1. Konflik informasional, yaitu konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan informasi yang diterima oleh individu-individu yang terlibat dalam konflik tersebut. Untuk mengatasi konflik tersebut dianjurkan agar pihak-pihak yang berkonflik saling mencocokkan informasi yang diterima.
2. Konflik persepsional, yaitu konflik yang disebabkan oleh perbedaan persepsi antara pihak-pihak yang berkonflik.
3. Konflik peran, yaitu konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan dan ketidakseimbangan peran masing-masing pihak yang berkonflik.

Braiker dan Kelly (1979), mengelompokkan konflik menjadi sebagai berikut :

1. Konflik Perilaku Spesifik, yaitu konflik yang bersumber pada perilaku spesifik dari salah satu pihak. Konflik ini berkaitan dengan kepentingan, kenyamanan atau keamanan pribadi.
2. Konflik norma dan peran, yaitu konflik yang bersumber pada perilaku yang melanggar hak dan kewajiban serta nilai dan norma pihak-pihak yang terkait.
3. Konflik deposisi pribadi, yaitu konflik yang disebabkan oleh perilaku spesifik seseorang dalam menanggapi sikap dan maksud rekannya.

d) Identifikasi Gaya Konflik

Setiap individu memiliki gaya yang berbeda dalam menghadapi suatu konflik. Apabila dihindari maka akan berdampak terhadap keefektifan suatu tim sehingga akan mengakibatkan produktivitas tim menurun. Robert B. Maddux dalam bukunya *Team Building* mengklasifikasikan 5 gaya tanggapan terhadap konflik, yaitu : 1) Gaya menghindar, 2) Gaya mengakomodasi, 3) Gaya menang/kalah, 4) Gaya kompromi, dan 5) Gaya penyelesaian masalah.

Selanjutnya Thomas dan Kilmas (1976), mengelompokkan lima gaya reaksi individu dalam menangani konflik, yaitu :

1. Gaya *Competiting* (bersaing), merupakan gaya reaksi individu terhadap konflik yang asertifnya tinggi tetapi kooperatifnya rendah.
2. Gaya *Collaborating* (kerjasama), merupakan gaya penyelesaian konflik yang kooperatif tinggi/asertif tinggi dalam pencapaian tujuan yang lebih mengutamakan pencapaian tujuan bersama dan seimbang.
3. Gaya *comprimising* (kompromi), merupakan keseimbangan antara gaya asertif dan kooperatif.
4. Gaya *Avoiding* (menghindar), merupakan gaya penyelesaian konflik dimana asertif rendah dan kooperatif juga rendah. Gaya ini lebih banyak menghindari situasi konflik dengan cara berupaya menunda pembahasan persoalan samapai waktu yang tidak jelas.

5. Gaya *Accomodating* (mengakomodir), merupakan gaya penyelesaian konflik dimana asertif rendah dan kooperatif tinggi. Gaya ini lebih mengutamakan kepentingan orang lain daripada kepentingan sendiri.

e) Langkah-langkah Penyelesaian Konflik

Dalam mengelola konflik perlu memerhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Membutuhkan keputusan yang jelas
2. Memerlukan toleransi terhadap perbedaan
3. Mengurangi agresi
4. Mengurangi perilaku pasif
5. Memerlukan pengurangan perilaku manipulatif

Menurut Richard Y. Chang, langkah-langkah untuk menyelesaikan konflik antara lain :

1. Mengakui adanya konflik. Langkah ini merupakan langkah awal dalam penyelesaian konflik. Jika tidak ada pengekuan terhadap adanya konflik, maka masalah tidak akan terpecahkan.
2. Mengidentifikasi konflik secara sebenarnya. Dalam langkah ini sangat diperlukan keahlian khusus, karena konflik dapat muncul dari akar masalah dan juga dapat muncul karena emosi, sehingga diperlukan penyelesaian dari inti masalah yang terjadi.
3. Dengar semua pendapat. Semua yang terlibat dalam konflik perlu dilibatkan dalam mengungkapkan pendapat, serta menghindari pendapat benar atau salah. Pembicaraan difokuskan pada fakta dan perilaku bukan pada perasaan atau unsur pribadi.
4. Bersama-sama mencari cara untuk menyelesaikan konflik. Dalam langkah ini sangat diperlukan diskusi terbuka, karena dapat memperluas informasi dan alternatif serta bisa mengarahkan ke dalam rasa percaya dan hubungan yang sehat diantara yang terlibat.
5. Mendapatkan kesepakatan dan tanggung jawab untuk menemukan solusi. Penemuan solusi dalam penyelesaian suatu konflik harus diusahakan secara bersama. Salah satu cara yang disarankan agar orang lain mau menerima saran yang diajukan adalah dengan memposisikan dirinya pada peran orang lain.
6. Menjadwal sesi tindak lanjut untuk mengkaji solusi. Mengkaji resolusi sangat diperlukan untuk mengetahui tingkat keefektifan resolusi yang telah diberikan.

f) Peranan Pemimpin dalam Mengatasi Konflik

Pemimpin adalah seseorang yang mampu memberdayakan sumberdaya manusia dan sumberdaya lain yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi yang telah dicanangkan secara bersama-sama. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kompetensi dalam bidang manajerial. Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi dalam hal mengelola konflik secara efektif. Menurut Dr. William Hendricks, ada tujuh prinsip dalam memelihara hubungan yang positif selama terjadinya konflik yang harus dapat diterapkan oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. Menciptakan pemenang
2. Mengumumkan penanguhan
3. Menganjurkan partisipasi yang sederajat
4. Aktif mendengarkan semua pihak
5. Memisahkan fakta dari opini
6. Memisahkan orang dari masalah
7. Memecahbelah dan menaklukan

C. Pengelolaan Stress

1. Pengertian Stress

Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan stress. Stress merupakan istilah yang telah dikenal di kalangan manapun. Stress tidak dapat dihindari, bahkan harus disadari bahwa hal tersebut pasti ada dan terjadi menimpa semua makhluk. Stress terjadi karena adanya pergeseran antara tujuan atau harapan dengan kenyataan atau dengan kata lain kenyataan yang terjadi menyimpang dari harapan.

Berikut ini adalah beberapa kutipan tentang pengertian stress :

- Stress adalah suatu situasi tidak tercapainya harapan atau tujuan yang diinginkan dan menyebabkan gangguan jiwa.
- Stress adalah tanggapan / reaksi individu terhadap berbagai tuntutan atas diri seseorang yang sifatnya non spesifik atau bersifat situasional.
- Stress adalah sesuatu yang berifat bahaya, yang melanda atau mengancam kehidupan mental atau fisik.
- Stress dapat mengakibatkan pelaksanaan pembangunan menjadi tidak produktif dan jauh dari efisien.

2. Sumber dan Gejala Stress

Keadaan stress dapat ditinjau dari sudut pandang :

- Psikologis, yaitu bila dikaitkan dengan ketahanan diri sendiri (psiko-edukatif) dan dengan lingkungan tempat kita berada (sosio kultural).
- Fisiologis, yaitu bila dikaitkan dengan ketahanan fisik, karena pengaruh kerusakan biologis atau kelelahan akibat kerja keras tanpa keseimbangan yang disebabkan oleh kerusakan organo biologis.

Gejala adalah suatu hal atau keadaan yang tidak biasa dan patut diperhatikan. Gejala merupakan keadaan yang menjadi tanda-tanda terjadinya sesuatu. Gejala dapat dibagi menjadi :

1. Gejala fisik, merupakan keadaan jasmani yang menjadi tanda-tanda akan terjadinya sesuatu.
2. Gejala mental stress. Menurut hasil penelitian, sebanyak 15% dari seluruh manusia menderita gejala stress yang sifatnya psikologis atau mental.

Menurut Dr. Robert J. Van Amberg, tahapan-tahapan dari gejala stress adalah sebagai berikut :

Tahap pertama. Orang yang mengalami stress tahap pertama ditandai dengan pandangan yang tajam (tidak lazim), semangat besar, energi yang berlebihan, ingin menyelesaikan seluruh pekerjaan. Hal itu menyebabkan cadangan energi menipis. Apabila tahap ini tidak diwaspadai, akan menjadi stress yang positif (*Eustress*).

Tahap kedua. Dalam tahap ini otot-otot mulai tegang, terutama pada otot leher dan tengkuk, badan terasa pegal, letih pada saat bangun tidur, loyo setelah makan siang dan menjelang sore, rasa tidak dapat santai dan dampak menyenangkan mulai menghilang.

Tahap ketiga. Tahap ini ditandai dengan perasaan tegang yang mulai meningkat, gangguan tidur, rasa mau pingsan, gangguan fungsi usus dan perut serta pusing yang berkepanjangan.

Tahap keempat. Pada tahap ini terjadi kesulitan untuk bertahan sepanjang hari, sulit menghadapi persoalan-persoalan, impian yang buruk, tidak mampu berkonsultasi, perasaan takut berkepanjangan dan tidak mengetahui mengapa demikian serta sikap-sikap negatif yang lain.

Tahap kelima. Pada tahap ini semakin sulit untuk mengerjakan pekerjaan dan hal-hal yang cukup sederhana.

Tahap keenam. Pada tahap ini mulai kesulitan untuk berdiri, jantung berdebar keras, perasaan seluruh tubuh panas, mengigil dan habis tenaga. Tahap ini merupakan stress stadium akhir.

3. Akibat Stress

Stress dapat mengakibatkan seperti hal-hal berikut : 1) Mengganggu perasaan, 2) Mengganggu pikiran, 3) Berpengaruh terhadap perilaku, 4) Memacu beragam penyakit, 5) Menimbulkan depresi.

Menurut Prof. Dr. Dadang Hawari, stress dapat mengakibatkan berbagai jenis penyakit, seperti :

- Terhadap Wanita : akan berpengaruh terhadap daya pikir, mulut, jantung, usus, libido, kadar gula dan rambut kepala.
- Terhadap Pria : akan berpengaruh terhadap pernapasan, lambung, saluran seni, kulit, mata, dan sebagainya.

4. Teknik Mengelola Stress

Tips untuk mengelola stress menurut Dr. Hans Selye adalah sebagai berikut :

- Melakukan sesuatu yang membutuhkan kekuatan fisik dan membuat timbul suatu semangat yang positif.
- Melupakan sementara persoalan dan ketegangan yang ada dengan melakukan kegiatan yang disenangi atau hobi.
- Melakukan latihan jasmani. Dapat dilakukan dengan menarik napas dalam, relaksasi otot, relaksasi mental.
- Mengeluarkan perasaan secara positif
- Memberi batas waktu untuk bersedih
- Mendengarkan musik dan membaca
- Menghindari alkohol dan rokok berlebihan
- Meditasi dan berbicara kepada diri sendiri
- Mengendalikan kondisi yang menyebabkan stress
- Menghindari pelampiasan yang negatif

D. Konsep Diri

Konsep diri merupakan cara seseorang memandang diri dengan situasi di sekeliling kita. Konsep diri atau citra diri meliputi : (1) Siapa saya menurut pikiran saya dan (2) Dalam posisi mana saya berada dan apa yang boleh dan tidak boleh saya lakukan. La Rose membagi citra diri menjadi tiga golongan, yaitu :

1. Golongan menyerah total. Golongan ini memiliki suatu keyakinan bahwa mereka memang ditakdirkan untuk selalu merugi. Yang ditampilkan dari golongan ini lebih banyak menyalahkan orang lain, menyusahkan dan tidak konsisten.
2. Golongan tidak menyerah total. Golongan ini mau bekerja dan mempunyai cita-cita, tetapi tidak mau bekerja lebih keras lagi dan cenderung menyerah.
3. Golongan yang tidak pernah menyerah. Golongan ini tidak membiarkan perasaan putus asa, pesimis menjalani hidup, optimis dan merasa kehidupan sebagai suatu tantangan, ingin berhasil dan memiliki pribadi yang berkualitas.

John Robert Power mengklasifikasikan konsep diri menjadi : 1) Sebagai penonton, 2) Sebagai objek, 3) Sebagai orang buta, 4) Sebagai pelaku. Menurut beberapa ahli, bentuk citra diri yang positif adalah sebagai berikut :

1. Kata-kata dan janjinya dapat dipegang
2. Menghindari sikap canggung dan angker
3. Memiliki tujuan hidup yang positif
4. Tidak kikir memberi pujian

5. Mengembangkan niat dan pemikiran yang positif
6. Selalu mengingat nama orang yang dikenal
7. Memberikan dorongan dan motivasi pada orang lain
8. Menerima kritik dengan lapang dada
9. Tidak mengalami hambatan untuk bicara dengan orang lain bahkan dalam situasi yang masih asing
10. Cepat tanggap terhadap situasi di sekelilingnya
11. Berusaha memahami perilaku orang lain

Sedangkan citra negatif antara lain : 1) Sulit mengakui dirinya salah, 2) Berjiwa kerdil, 3) Kurang mampu mengungkapkan perasaan dengan wajar, 4) Sulit menerima kritik dari orang lain.

E. Hambatan-Hambatan Pengembangan Potensi Diri

Dalam melakukan pengembangan potensi diri seringkali ditemui hambatan-hambatan. Hambatan-hambatan yang ditemui dalam pengembangan potensi diri tersebut ada yang berasal dari dalam diri sendiri, seperti :

- a. Tidak memiliki tujuan hidup yang tergambar dengan jelas
- b. Kurang termotivasi untuk memobilisasi kemampuan yang ada pada dirinya
- c. Enggan untuk mengenali dirinya sendiri
- d. Tidak mau menerima umpan balik
- e. Tidak mau mengambil resiko
- f. Takut situasi baru
- g. Kurang keyakinan diri
- h. Sikap acuh tak acuh
- i. Jalan pikiran yang negatif
- j. Selalu mencari kambing hitam

Sedangkan menurut Mike Woodcock dan Dave Francis, hambatan-hambatan pengembangan potensi diri tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Ketidakmampuan mengatur diri
- b. Nilai pribadi yang tidak jelas
- c. Tujuan pribadi yang tidak jelas
- d. Pribadi yang kerdil
- e. Kemampuan yang tidak memadai untuk memecahkan masalah
- f. Kreativitas rendah
- g. Wibawa rendah
- h. Kemampuan pemahaman manajerial rendah
- i. Kemampuan menyelia rendah
- j. Kemampuan latih rendah
- k. Kemampuan membina tim rendah

F. Pengembangan Diri dan Aktualisasi Diri

Hal-hal yang diperlukan dalam pengembangan potensi diri menurut La Rose adalah sebagai berikut :

- a. Bergaul dengan orang yang bukan satu profesi sehingga akan memperoleh peluang-peluang dan tantangan
- b. Memilih teman yang bisa diajak berdiskusi dan tidak mudah tersinggung serta mau memberikan umpan balik yang sesuai dengan realita
- c. Bersikap dan berpikir positif tentang sesama
- d. Membiasakan mengucapkan terima kasih

- e. Membiasakan diri mengatakan hal-hal yang membahagiakan orang lain
- f. Membiasakan berbicara efektif

Selain itu, langkah-langkah yang diperlukan dalam membuat rencana pengembangan potensi diri adalah :

- a. Menentukan sasaran yang jelas. Dalam hal ini perlu diperhatikan unsur *SMART* (*Specific, Measurable, Aplicable, Realistic, Time bounded*).
- b. Menentukan cara menilai keberhasilan. Dalam hal ini diminta untuk membuat tolak ukur tentang keberhasilan dari sasaran tersebut.
- c. Mensyukuri kemajuan walaupun hanya sedikit
- d. Berani mengambil resiko, karena setiap perubahan pasti mengandung resiko, baik resiko berhasil maupun resiko gagal
- e. Perkembangan diatur oleh diri kita sendiri. Orang lain dapat memberi saran, tetapi keputusan tetap ada di tangan kita.
- f. Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada.
- g. Terbuka untuk belajar dari siapa saja dalam konteks pengembangan potensi diri.
- h. Belajar dari kesalahan dan selalu bersikap realistis.
- i. Jangan hanya bicara tetapi juga kerjakan yang diucapkan.

Pentingnya Motivasi

Jadi jelas, memotivasi diri menjadi urgen (penting), lebih urgen daripada menunggu dimotivasi. Dengan kata lain, kemampuan motivasi diri sendiri (motivasi intrinsik) jauh lebih penting daripada kemampuan memotivasi orang lain (motivasi ekstrinsik).

Paling tidak ada empat belas urgensi mengapa kita memotivasi diri sendiri. Yang sebetulnya, satu saja empat belas urgensi tersebut sudah cukup bagi untuk menyadari betapa pentingnya memotivasi sendiri.

1. Selalu bersemangat

Orang yang mampu memotivasi dirinya akan selalu semangat. Ia akan bekerja dengan gairah yang tinggi. Hal ini karena ia merasa memperoleh kepuasan batiniah dengan bekerja. Pekerjaan baginya adalah sesuatu yang perlu dinikmati, bukan beban yang perlu dihindari. Justru ketika tidak bekerja, ia merasa kepuasannya berkurang. Ia merasa "ada sesuatu yang hilang" dalam dirinya.

Sering orang tertipu, menyangka orang yang kalem dan pendiam sebagai orang yang tidak bersemangat. Sebaliknya, menyangka orang yang banyak omong dan terlihat sibuk sebagai orang yang bersemangat. Belum tentu orang yang banyak omong dan terlihat sibuk mempunyai semangat bekerja. Boleh jadi semangatnya hanya semangat "karbitan", bersifat situasional dan temporer, karena dimotivasi orang lain.

2. Tekun dalam bekerja

Orang yang dapat memotivasi dirinya sendiri akan tampak dari ketekunannya dalam bekerja. Ia akan bekerja secara rutin dan berkesinambungan, bukan bekerja secara temporer dan fluktuatif. Hal itu karena ketekunan membutuhkan semangat. Orang yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan mampu menyemangati dirinya sendiri. "Sumber energinya" berasal dari dirinya sendiri. Ketika "sumber energinya" habis, ia mampu "mengisinya" kembali, tanpa menunggu "pasokan" dari orang lain.

3. Tidak tergantung pada motivasi dari orang

Dengan mampu memotivasi diri, kita akan lebih mandiri. Tidak tergantung pada motivasi dari orang lain. Perlu dipahami bahwa tidak selamanya lingkungan memotivasi kita. Mungkin kita malah berada pada lingkungan yang membuat patah semangat. Maka pada kondisi seperti itu, kemampuan memotivasi diri sangat diperlukan agar kita dapat terus beraktivitas menuju cita-cita.

4. Selalu berinisiatif dan kreatif

Kemampuan memotivasi diri juga akan membuat kita selalu berinisiatif dan kreatif. Inisiatif adalah berbuat lebih dahulu sebelum orang lain melakukannya. Kreatif adalah kemampuan untuk menghadirkan ide-ide baru. Inisiatif dan kreatif menjadi karakter orang yang mampu memotivasi diri karena dua sifat itu membutuhkan semangat untuk menghadapi tantangan. Hal ini hanya dimiliki oleh orang yang mampu memotivasi diri.

5. Produktif dalam bekerja

Produktivitas orang yang mampu memotivasi dirinya akan lebih tinggi daripada orang yang menunggu dimotivasi orang lain. Sebab orang yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan tekun bekerja tanpa diauruk dan tanpa tergantung pengawasan. wajar, jika orang yang bekerja secara tekun dan terus menerus lebih produktif daripada orang yang bekerja musiman karena menunggu dimotivasi orang lain lebih dahulu.

6. Tercapainya tujuan yang diinginkan

Orang yang mampu memotivasi dirinya akan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya. Kesungguhan ini menyebabkan ia lebih berpeluang untuk meraih tujuannya daripada orang yang tidak bersungguh-sungguh. Sebab tak mungkin orang dapat mencapai tujuan tanpa kesungguhan. Kalaupun orang yang tidak bersungguh-sungguh dapat meraih apa yang diinginkannya, hal itu tak akan bertahan lama. Tujuan yang telah diraihinya akan cepat hilang karena tidak ada kesungguhan untuk menjaga apa yang telah diraihinya.

7. Meraih tujuan lebih cepat

Bukan saja orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan meraih tujuan, tapi juga akan meraih tujuan tersebut lebih cepat dari orang yang kurang mampu memotivasi diri

sendiri. Hal ini karena meraih tujuan lebih cepat membutuhkan semangat. Semangat orang yang memotivasi dirinya sendiri tentu lebih menggebu-gebu daripada orang yang dimotivasi orang lain, sehingga wajar jika ia lebih cepat mencapai tujuannya. Dalam arena balap lari saja, orang yang lebih semangat berlari akan lebih cepat mencapai garis *finish* daripada orang yang berlari dengan lesu.

8. Optimia terhadap masa depan

Motivasi menumbuhkan optimisme. Sebab tidak mungkin ada motivasi jika tidak ada harapan (optimisme) terhadap sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar rasa optimismenya. Semakin lemah motivasi seseorang, semakin kecil optimismenya. Motivasi yang tinggi hanya diraih oleh orang yang mampu memotivasi dirinya sendiri. Orang yang termotivasi lingkungan tak mungkin memiliki motivasi tinggi. Sebab kepuasannya dalam bekerja tidak akan pernah optimal. Padahal kepuasanlah yang menyebabkan orang memiliki motivasi tinggi.

9. Menikmati hidup dan pekerjaan

Suatu ketika Thomas Alva Edison, seorang penemu yang sangat produktif, ditanya. "Anda begitu sibuknya bekerja. Apakah Anda tidak merasa lelah?" Dengan mimik muka keheranan, Edison menjawab, "Anda kira saya bekerja? Saya tidak pernah bekerja sedikitpun. Yang saya lakukan adalah keasyikan dan keasyikan".

10. Terhindar dari kesepian

Kemampuan memotivasi diri juga dapat membuat kita tidak mengalami kesepian. Sebab orang yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan selalu semangat dan sibuk bekerja. Ada saja aktivitas yang dilakukannya. Tak ada waktu baginya untuk menganggur dan melamun, sehingga wajar jika ia terhindar dari rasa sepi. Sesungguhnya rasa sepi muncul dari banyak menganggur dan melamun.

11. Terhindar dari rasa jenuh

Kalau kita mampu memotivasi diri, kita akan selalu semangat. Dengan semangat itu, kita akan terhindar dari rasa jenuh. Kejenuhan datang karena ketiadaan semangat. Jika semangat ada, tak mungkin rasa jenuh datang. Kalau kita tidak jenuh, kita akan tekun bekerja. Dan kalau kita tekun bekerja, keberhasilan akan datang menjelang.

12. Menunaikan kewajiban syar'i

Kemampuan memotivasi diri sendiri juga adalah kewajiban syar'i. Wajib bagi kita untuk mampu memotivasi diri sendiri. Berdosa bagi kita jika tidak mampu memotivasi diri sendiri. Sebab orang yang tidak mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung malas beramal. Ia juga cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan bersenang-senang.

Hidupnya tidak produktif. Semua itu berakibat pada habisnya waktu, sebagai modal hidupnya, tanpa banyak mengumpulkan pahala kebajikan. Malah mungkin dosa memperturutkan hawa nafsu yang lebih banyak dikumpulkan. Akhirnya, penyesalan yang dipetik, karena ia tak dapat mempertanggungjawabkan waktu hidupnya di hadapan Allah. Ia "berhak" masuk neraka karena lebih banyak mengumpulkan dosa daripada pahala. Semua itu berawal dari ketidakmampuan memotivasi diri sendiri.

13. Melaksanakan sunnah Rasul

Rasulullah Muhammad saw adalah orang yang it memotivasi dirinya sendiri. Berbagai bentuk (seperti sholat, do'a, zikir, shaum, dan lain-lain) beliau lakukan mampu menjadi pemicu munculnya motivasi yang tinggi dalam hidup beliau. Bahkan motivasi yang tinggi tersebut dapat beliau "tularkan" kepada sahabatnya, sehingga sahabat menjadi orang-orang termotivasi dalam hidupnya.

14. Memperoleh sukses di dunia dan akhirat

Akhirnya, kemampuan memotivasi diri akan membuat kita, menjadi orang yang sukses di dunia dan akhirat. Jika kita ingin sukses di dunia, kita butuh motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Jika kita ingin sukses di akhirat, kita juga butuh motivasi yang tinggi untuk meraihnya. Motivasi yang tinggi hanya bisa diperoleh dari memotivasi diri sendiri, bukan menunggu dimotivasi orang lain.

Hambatan Memotivasi Diri

Jika begitu pentingnya memotivasi diri, lalu mengapa ada orang yang sulit melakukannya? Sulit memotivasi diri disebabkan adanya berbagai hambatan memotivasi diri. Hambatan tersebut antara lain:

1. Kurangnya kepercayaan diri

Ini sering diekspresikan melalui perasaan, "Mampukah saya melakukannya?" atau "Saya tidak cukup mampu", "Saya tidak memenuhi syarat", dan semacamnya. Ekspresi ini menggambarkan ketidakpercayaan diri pelakunya.

Kurangnya kepercayaan diri menyebabkan motivasi "sudah dipadamkan sejak awal". Yakni dengan berpikir negatif terlebih dahulu terhadap diri sendiri. Motivasi membutuhkan "lahan" yang tepat untuk tumbuh. "Lahan" itu adalah kepercayaan diri.

2. Cemas

Kata "*worry*" (cemas) berasal dari kata Angla Saxon "weirgan" yang artinya mencekik, membekap jalan pernapasan sampai tidak mampu bernapas. Bagi sejumlah orang kecemasan (*worry*) hampir selalu berakibat demikian. Maka, kecemasan adalah salah satu faktor

penghambat motivasi. Karena kecemasan "membekap" berbagai kelebihan manusia. Termasuk juga motivasi yang dimiliki manusia.

3. Opini negatif

Opini negatif adalah salah satu penghambat motivasi yang paling sering dialami manusia. Lingkungan kita seringkali dipenuhi oleh orang yang "pandai" melemparkan opini negatif daripada memberikan opini positif. Lebih banyak orang yang biasanya mencela, menjelek-jelekkan dan melemahkan semangat kita untuk melakukan sesuatu. Mereka "menyeram-nyeramkan" kita dengan gambaran kegagalan atau kekecewaan yang akan kita alami jika kita melakukan sesuatu. Hal ini menyebabkan motivasi kita terhambat untuk tumbuh berkembang.

4. Perasaan tidak ada masa depan

Ketika seseorang merasa dirinya tidak mempunyai masa depan, ia tentu saja kehilangan motivasi. Perasaan tidak ada masa depan (pesimis) disebabkan kegagalan yang sering dialami, sehingga ia tidak percaya lagi ada keberhasilan di masa depan. Bisa juga karena termakan oleh gencarnya opini negatif yang diterimanya. Atau bisa juga karena ketidakpercayaan terhadap dirinya atau lingkungannya.

5. Merasa diri tidak penting

Jika seseorang merasa dirinya tidak berguna menjadi kehilangan motivasi. Perasaan ini diekspresikannya dengan "Tidak seorangpun memperhatikan saya". "Saya orang yang tidak penting", "Saya hanyalah mur di dalam sebuah mesin yang besar", dan sebagainya. Perasaan tidak penting membuat kita tidak memiliki cita-cita besar. Membuat kita merasa "cukup sampai disini saja", sehingga tak memiliki tantangan dan gairah hidup. Hal ini tentu akan menghambat tumbuhnya motivasi.

6. Tidak tahu apa yang terjadi

Kebingungan menyebabkan orang tak tahu apa yang akan diperbuat. Hal ini tentu akan menghambat tumbuhnya motivasi untuk berbuat. Bagaimana motivasi dapat tumbuh jika ia tak tahu apa yang harus diperbuat. Perasaan tak tahu apa yang terjadi mungkin disebabkan rumitnya masalah. Atau karena terlalu banyak informasi simpang siur yang diterimanya. Bisa juga karena terlalu banyak tuntutan. Atau karena memiliki keterlibatan secara emosional dengan masalah, sehingga sulit bersikap obyektif.

7. Pengakuan semu

Motivasi membutuhkan pengakuan (penghargaan) yang tulus. Ketika pengakuan diberikan secara semu, mungkin karena perasaan tidak enak, nepotisme, dan ketakutan, maka

pengakuan itu tidak akan menumbuhkan motivasi yang kuat bagi pelakunya.

Daftar Pustaka

Hadi, Satria, 2009, Total Motivation, Yogyakarta, Pro You

Tracy, Brian, 2009, Maximum Achievement, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama