

**SIAPAKAH SAYA INI?  
INGIN JADI APAKAH SAYA INI?**

**Pernyataan Pribadi**

Maksud penilaian diri sendiri ini adalah untuk membantu Saudara menghimpun segala hal-ihwal mengenai diri Saudara. Saudara membutuhkan hal itu selama latihan ini berlangsung karena Saudara akan diminta untuk menyiapkan rencana dan tujuan yang ingin Saudara capai.

Saudara mungkin ingin bertanya: “Siapakah saya ini?”, serta pertanyaan: “Ingin jadi apakah saya ini?”. Kedua pertanyaan ini berkaitan dan keduanya membutuhkan adanya gagasan-gagasan. Usahakan untuk mencurahkan pikiran Saudara se jelas-jelasnya. Kejelasan tentang gagasan ini akan membantu Saudara selama latihan ini berlangsung. Apa yang Saudara tulis adalah untuk Saudara sendiri dan tidak akan dilihat oleh orang lain.

Selama Saudara berusaha menjawab pertanyaan: “Siapakah saya ini?”, “Ingin jadi apakah saya ini?”, pertimbangan yang tercakup dalam pertanyaan yang akan kami ajukan akan banyak membantu Saudara.

1. Dalam pekerjaan Saudara sekarang, apa yang menimbulkan dalam diri Saudara:
  - a. Perasaan bahwa Saudara sangat berhasil?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
  - b. Perasaan bahwa Saudara kurang berhasil?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
2. Apa keunggulan-keunggulan pribadi Saudara? Segi apakah yang masih perlu dikembangkan?
  - a. Keunggulan-keunggulan:  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
  - b. Segi-segi yang membutuhkan pengembangan:  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Umumnya orang mempunyai “proyek rahasia” atau rencana pribadi untuk suatu waktu di dalam hidupnya. Apakah tujuan hidup Saudara yang sebenarnya?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Sebagian besar dari kita, ingin bebas mengerjakan sesuatu yang ingin kita kerjakan, ketika kita ingin mengerjakannya. Apakah yang akan Saudara kerjakan jika Saudara mempunyai waktu selama:

a. Satu jam

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

b. Satu hari

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

c. Satu minggu

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

d. Satu tahun

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Coba Saudara bayangkan sebuah percakapan yang masih akan terjadi di waktu yang akan datang, sesudah Saudara meninggal dunia. Beberapa kawan yang mengenal Saudara dengan baik berkumpul dan membicarakan Saudara. Apakah yang Saudara inginkan untuk dikenang dan dibicarakan oleh mereka?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....





CATATAN TENTANG  
**JENDELA JOHARI**  
**(THE JOHARI WINDOW)**

Pribadi orang dapat digambarkan terdiri atas empat bidang atau komponen, yang merupakan hasil pengamatan/persepsi orang terhadap diri sendiri dan orang lain. Jadi pribadi orang dapat digambarkan sebagai suatu “jendela” seperti di bawah ini:

	Dikenal sendiri	Tak dikenal sendiri
Dikenal orang lain	1 Pribadi Terbuka (Public Self)	3 Pribadi Terlena (Blind Spots)
Tak dikenal orang lain	2 Pribadi Tersembunyi (Hidden Self)	4 Pribadi Tak Dikenal oleh Siapapun (Unknown Self)

Istilah JOHARI berasal dari nama *JOSEPH LUFT* dan *HARINGTON INGHAM*

- Bidang 1:** **PRIBADI TERBUKA** (*PUBLIC SELF, OPEN SELF, SHARED IMAGE*)  
 Bagian pribadi yang disadari oleh diri sendiri dan ditampilkan kepada orang lain atas kemauan sendiri. Misalnya berbagai perasaan, pendapat, dan pikiran-pikiran yang dipilih untuk disampaikan kepada orang lain. Juga hal-hal yang *tidak dapat* ditutupi terhadap orang lain, seperti: paras muka, bentuk badan, umur yang tampak pada keadaan badan (tua, muda), meskipun banyak orang ingin menutupinya.
- Bidang 2:** **PRIBADI TERSEMBUNYI** (*HIDDEN SELF, CONCEALED SELF/IMAGE*)  
 Bagian pribadi yang disadari oleh diri sendiri, tetapi secara sadar ditutup-tutupi atau disembunyikan terhadap orang lain. Mungkin juga orang tidak tahu bagaimana menyampaikan dirinya kepada orang lain (tidak setuju tentang pendapat orang lain tetapi tidak dapat menyampaikan hal itu) karena kalau disampaikan akan membuat malu diri sendiri, misalnya perasaan ketidakpastian, keinginan-keinginan yang rahasia dan sebagainya.
- Bidang 3:** **PRIBADI TERLENA** (*BLIND SPOTS, BLIND SELF, COMPLEMENTRY IMAGE*)  
 Bagian pribadi yang tanpa disadari oleh diri sendiri, tertutup oleh dirinya akan tetapi tersampaikan kepada orang lain atau diketahui oleh orang lain. Misalnya kebiasaan, sifat, dan kemampuan tertentu yang tidak disadari ada pada diri sendiri, yang sering berpengaruh (positif/negatif) dalam berhubungan dengan orang lain (sering membuat interupsi, kurang memperhatikan perasaan orang lain, senang membantah, membanggakan diri sendiri).
- Bidang 4:** **PRIBADI YANG TAK DIKENAL OLEH DIRI SENDIRI DAN OLEH ORANG LAIN** (*UNKNOWN SELF, UNCONSCIOUS IMAGE*)  
 Bagian pribadi yang tidak dikenal oleh diri sendiri dan oleh orang lain ini adalah berupa motif-motif, kebutuhan-kebutuhan yang tidak disadari, terlupakan atau didesak ke bawah kesadaran sehingga tidak dikenal lagi

dan masih mempengaruhi tindakan dalam berhubungan dengan orang lain.

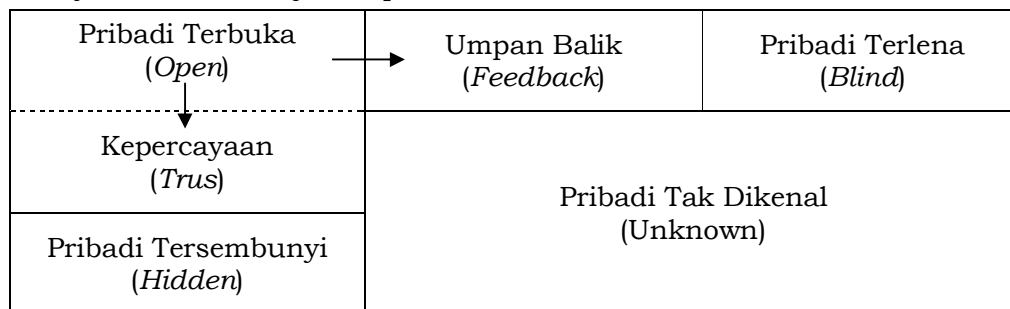
**Contoh:**

Pribadi orang dapat berbentuk “jendela” seperti berikut:

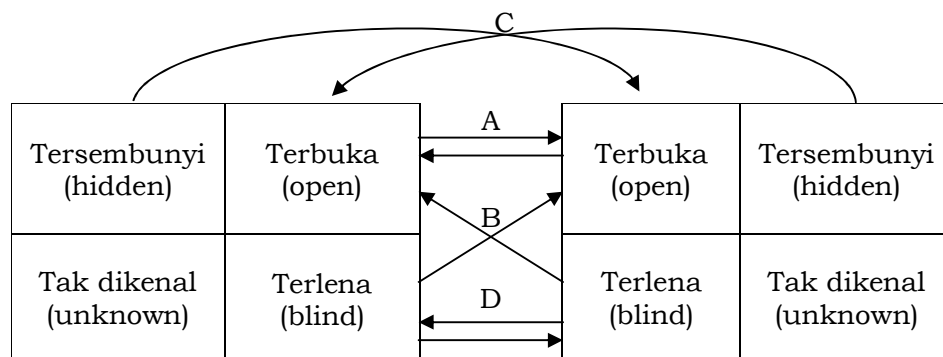
1	P. TERBUKA (Open)	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bidang 1 sempit → kurang terbuka</li> <li>* Banyak hal pada dirinya yang ditutup-tutupi → tidak efektif</li> <li>* Kurang mau menerima “feedback” (pandangan orang lain) tentang dirinya</li> <li>* Tidak ada kepercayaan (trust)</li> <li>* Sehingga takut kehilangan harga dirinya atau tidak enak mendengarkan kritik.</li> </ul>
		P. TERLENA (Blind)	
2	P. TERSEMBUNYI (Hidden)	4	
		P. TAK DIKENAL (Unknown)	

Untuk dirinya perlu *dikembangkan kepercayaan* dengan jalan membuka diri terhadap pendapat, perasaan, dan pikiran orang lain → membuka jalan bagi orang lain untuk memberikan “feedback” kepadanya sehingga bidang 1 melebar dan akan timbul perbaikan dalam berhubungan dengan orang lain.

“Jendela”nya berubah menjadi seperti berikut:



**JENIS PESAN DALAM SITUASI KOMUNIKASI ANTAR DUA ORANG**



- A = Komunikasi terbuka
- B = Tak sengaja terkomunikasikan
- C = Mempercayakan
- D = Penyampaian dengan perasaan atau duga menduga

**T.S.T.K.  
(TEKNIK SISTEM TINDAKAN KEPEMIMPINAN)**

Pada halaman berikut disajikan diagram suatu teknik penetapan tujuan dan perencanaan yang menarik. Teknik ini disebut TSTK, yaitu singkatan dari Teknik Sistem Tindakan Kepemimpinan. Kalau metode ini diikuti dengan hati-hati dan dilaksanakan dengan kesungguhan ingin mencapai sesuatu, teknik ini akan merupakan bantuan yang berarti untuk menolong Saudara mencapai tujuan pribadi, usaha atau tujuan lain-lainnya. Partner akan membantu proses ini secara terperinci bersama-sama Saudara. Teknik ini sangat mudah dimengerti dan dipakai tetapi pelaksanaannya membutuhkan banyak kerja keras. Hal ini merupakan ciri khas semua pekerjaan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan perencanaan yang selanjutnya akan kita kerjakan dalam program ini.

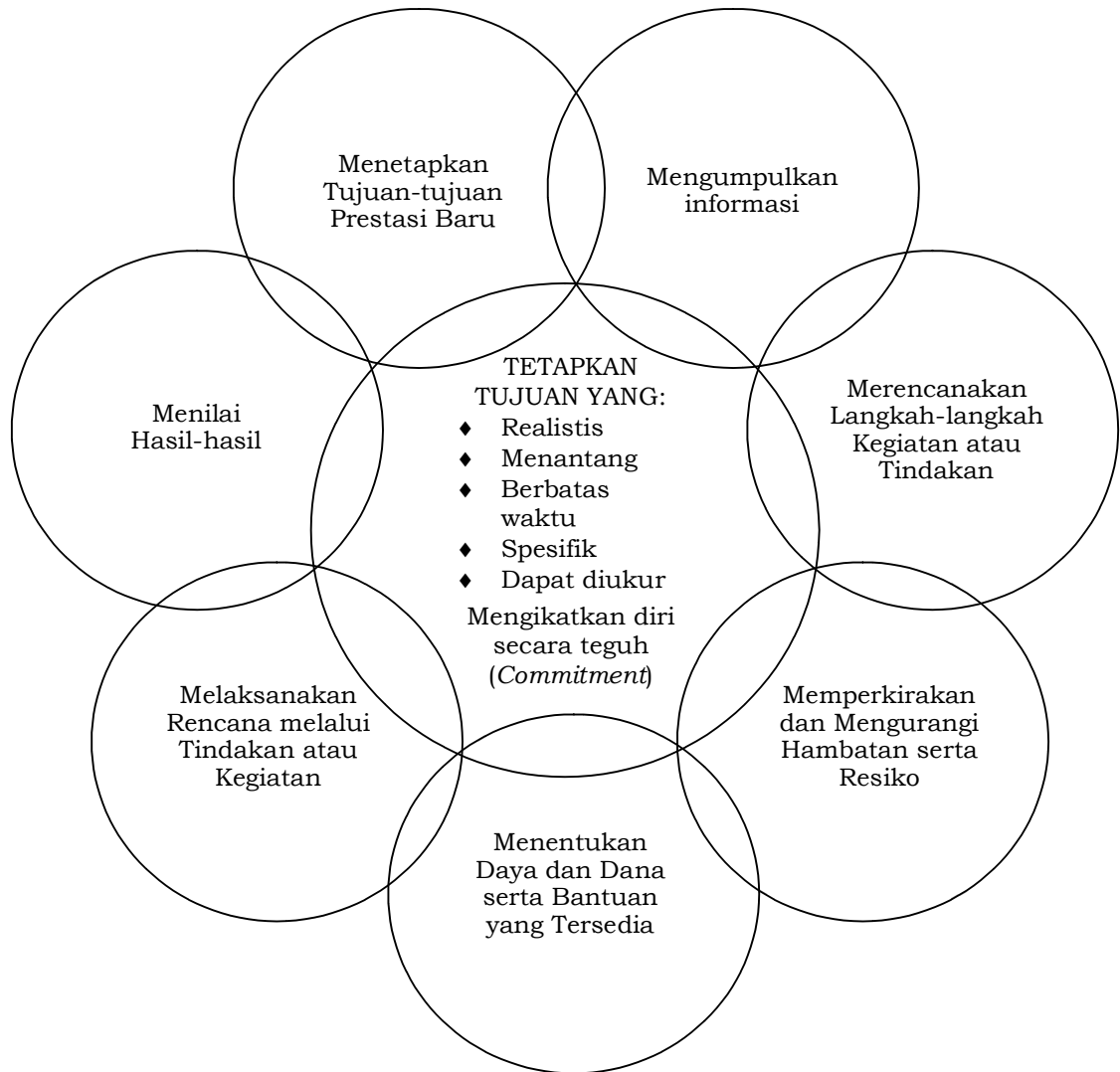
**TSTK**







### TSTK



## **MEMAHAMI TIGA MOTIF SOSIAL**

### **DORONGAN ATAU MOTIVASI**

Kata motivasi menyatakan tingkah laku yang dengan giat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Orang berpendapat bahwa di balik tingkah laku itu ada semacam kebutuhan atau keinginan. Istilah “kebutuhan” mengandung arti bahwa ada kekurangan akan sesuatu dan kekurangan itu mungkin dapat dipuaskan dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan cara memahami motivasi seperti ini, maka dorongan-dorongan dari dalam pada diri seseorang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan atau keinginannya.

Beberapa pengertian yang ada hubungannya dengan motivasi dipakai dalam dunia usaha untuk menggambarkan tingkah laku dan produktivitas pekerja dan manajer. Istilah “motivasi” sering digunakan untuk menggambarkan semacam produktivitas, yaitu bagaimana seorang manajer menghendaki bawahannya melakukan sesuatu pekerjaan.

Seseorang dikatakan “dimotivasi” bila ia melaksanakan sesuatu seperti apa yang diharapkan kepadanya. Pimpinan biasanya memberi penghargaan berupa uang, sebagai imbalan atas karyanya.

Penelitian tentang motivasi telah menghasilkan pengembangan suatu teori tentang manusia dan motivasi. Berikut ini adalah beberapa prinsip dasar teori tersebut:

1. Semua orang dewasa yang sehat mempunyai persediaan daya potensial yang cukup besar.
2. Semua orang dewasa mempunyai sejumlah “motif” atau “kebutuhan dasar” yang dianggap sebagai katup atau jalan ke luar yang menyalurkan dan mengatur arus daya potensial dari persediaan itu.
3. Sekelompok orang dewasa dengan latar belakang kebudayaan tertentu mungkin mempunyai susunan katup pengatur motif atau jalan keluar daya yang sama, namun kekuatan atau “kesiapan” secara bermacam-macam motif itu relatif berbeda. Motif bersaluran lebih besar untuk mengalirkan daya itu. Motif yang lemah dapat dipandang sebagai katup yang teguh, kalau pun terbuka, hanya menyebabkan aliran daya yang sangat terbatas.
4. Bilamana motif yang ada pada seseorang akan “terwujud”, artinya muncul dalam bentuk tingkah laku dan pekerjaan yang berguna, hal itu tergantung pada keadaan khusus tempat orang itu berada.
5. Keadaan-keadaan dengan karakteristik tertentu akan merangsang motif tertentu, karena membukanya katup atau saluran daya tertentu. Setiap motif menanggapi karakteristik situasi yang berbeda-beda.
6. Karena berbagai motif itu diarahkan kepada jenis kepuasan yang berbeda-beda, maka pola tingkah laku yang diakibatkan oleh timbulnya suatu motif pun akan sangat berbeda. Artinya setiap motif tertentu menyebabkan pola tingkah laku yang tertentu pula.
7. Perubahan situasi akan memunculkan motif yang berbeda-beda, dan mengakibatkan pola tingkah laku yang berbeda-beda pula.

Semua orang dewasa berpotensi untuk bertingkah laku secara beraneka ragam. Bagaimana mereka bertingkah laku, tergantung kepada:

1. Kekuatan atau “kesiapan” dari berbagai motif yang ada pada diri seseorang; dan
2. Karakteristik situasi dan kesempatan.

Pada umumnya, karakteristik situasi akan menentukan motif mana yang akan terangsang dan macam tingkah laku yang akan ditimbulkan.

Manusia memiliki banyak motif dengan kekuatan yang berbeda-beda. Dalam program latihan ini kita hanya akan membicarakan tiga macam motif. Ketiga motif tersebut dinamakan motif-motif sosial, karena ketiganya muncul dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga motif sosial itu adalah: kebutuhan akan *berprestasi*; kebutuhan akan *bersahabat*; dan kebutuhan akan *berkuasa*.

Sebuah contoh tentang apa yang kita namakan sebagai suatu motif, misalnya salah satu dari tiga motif sosial tersebut, adalah tentang seorang pekerja yang biasa bekerja dalam kelompok yang kecil dan informal. Ia mendapat banyak kepuasan, yang datang baik dari pekerjaannya maupun dari anggota kelompok yang lain. Maka boleh dikatakan bahwa pekerja itu dimotivasi oleh kebutuhan akan bersahabat. Saluran daya persahabatannya seolah-olah terbuka lebar bila ia diijinkan melakukan pekerjaannya bersama orang lain. Tetapi apabila keadaan berubah dan pekerja tadi harus bekerja sendiri, atau apabila bekerja sambil berbicara tidak, atau apabila pekerja yang lain pergi atau tidak bersahabat, pekerja itu sedikit sekali kesempatannya untuk melakukan hubungan sosial. Dalam lingkungan yang baru ini katup persahabatan pekerja itu tidak akan digunakan.

Tegasnya, model kita tentang motivasi menyatakan bahwa tingkah laku seseorang tergantung pada situasi dan kekuatan motivasinya. Modal ini dapat disederhanakan sebagai berikut:

**Tingkah laku = Motif x Situasi**

Kita yakin bahwa motif diperoleh pada masa kanak-kanak dan pada umumnya motif ini tak berubah sampai jangka waktu lama. Orang sering belajar dari pengalaman, dan perubahan situasi yang mempengaruhi tingkah laku, tetapi sekarang ini kita akan mempelajari motivasi yang mempengaruhi tingkah laku.

**Tingkah Laku dengan Motif Berprestasi Tinggi**

1. Mengambil tanggung jawab pribadi atas segala perbuatannya.
2. Mencari umpan-balik (*feedback*) tentang segala perbuatannya.
3. Mengambil resiko yang moderat di dalam perbuatannya (memilih tingkah laku yang menantang, tetapi dapat dicapai secara nyata); dan atau
4. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang kreatif dan inovatif.

**Tingkah Laku dengan Motif Bersahabat Tinggi**

1. Lebih suka bersama orang lain daripada sendirian;
2. Sering berhubungan dengan orang lain, termasuk bercakap-cakap lewat telepon, berkunjung, dan sebagainya.
3. Lebih memperlihatkan segi hubungan antar pribadi dari pada segi hubungan tugas yang ada pada pekerjaannya.
4. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain; dan/atau;
5. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana kooperatif.

**Tingkah Laku dengan Motif Berkuasa Tinggi**

1. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi tempat ia berada.
2. Sangat peka terhadap pengaruh antar-pribadi, kelompok, atau organisasi.
3. Mengumpulkan barang mewah atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang bisa mencerminkan prestise; dan atau
4. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.

**Pikiran-Pikiran Berprestasi**

1. Melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain. (M.O.)
2. Mencapai atau melebihi ukuran keberhasilan yang ditetapkan sendiri. (P.S.)
3. Hasil luar biasa dan khas. (L.B.)
4. Mengaitkan atau melibatkan diri pada karier di masa depan. (K.D.)

**Pikiran-Pikiran Bersahabat**

1. Sangat memperhatikan apakah ia disukai oleh orang lain, diterima oleh orang lain, dan persahabatan.
2. Cemas terhadap putusnya hubungan pribadi yang baik.
3. Melukiskan kejadian dan tempat kejadian sebagai situasi sosial.

**Pikiran-Pikiran Berkuasa**

1. Seseorang melakukan perbuatan yang dapat menunjukkan kekuasaannya.
2. Seseorang melakukan sesuatu yang mengakibatkan timbulnya suatu perasaan sangat positif atau negatif pada diri orang lain.
3. Pelaku dilukiskan sebagai orang yang menyatakan kecemasan atau banyak menaruh perhatian terhadap nama baik atau kedudukan (artinya, ia cemas atau memperhatikan bagaimana pandangan orang lain atas kekuasaannya).

**Tingkah Laku dengan Motif Berprestasi Tinggi**

1. Mengambil tanggung jawab pribadi atas segala perbuatannya.
2. Mencari umpan-balik (*feedback*) tentang segala perbuatannya.
3. Mengambil resiko yang moderat di dalam perbuatannya (memilih tingkah laku yang menantang, tetapi dapat dicapai secara nyata); dan atau
4. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang kreatif dan inovatif.

**Tingkah Laku dengan Motif Besahabat Tinggi**

1. Lebih suka bersama orang lain daripada sendirian;
2. Sering berhubungan dengan orang lain, termasuk bercakap-cakap lewat telepon, berkunjung, dan sebagainya.
3. Lebih memperlihatkan segi hubungan antar pribadi dari pada segi hubungan tugas yang ada pada pekerjaannya.
4. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain; dan/atau;
5. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana kooperatif.

**Tingkah Laku dengan Motif Berkuasa Tinggi**

1. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi tempat ia berada.
2. Sangat peka terhadap pengaruh antar-pribadi, kelompok, atau organisasi.
3. Mengumpulkan barang mewah atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang bisa mencerminkan prestise; dan atau
4. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.

**Pikiran-Pikiran Berprestasi**

1. Melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain. (M.O.)
2. Mencapai atau melebihi ukuran keberhasilan yang ditetapkan sendiri. (P.S.)
3. Hasil luar biasa dan khas. (L.B.)
4. Mengaitkan atau melibatkan diri pada karier di masa depan. (K.D.)

**Pikiran-Pikiran Bersahabat**

1. Sangat memperhatikan apakah ia disukai oleh orang lain, diterima oleh orang lain, dan persahabatan.
2. Cemas terhadap putusnya hubungan pribadi yang baik.
3. Melukiskan kejadian dan tempat kejadian sebagai situasi sosial.

**Pikiran-Pikiran Berkuasa**

1. Seseorang melakukan perbuatan yang dapat menunjukkan kekuasaannya.
2. Seseorang melakukan sesuatu yang mengakibatkan timbulnya suatu perasaan sangat positif atau negatif pada diri orang lain.
3. Pelaku dilukiskan sebagai orang yang menyatakan kecemasan atau banyak menaruh perhatian terhadap nama baik atau kedudukan (artinya, ia cemas atau memperhatikan bagaimana pandangan orang lain atas kekuasaannya).