



ISBN 978-623-6340-24-0



MODUL INTERVENSI HERO
(HOPE, EFFICACY, RESILIENCE, OPTIMISM)

MODUL INTERVENSI HERO

(HOPE, EFFICACY, RESILIENCE, OPTIMISM)

BAGI RELAWAN BENCANA

DISUSUN OLEH:

Neka Erlyani, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Rika Vira Zwagery, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Marina Dwi Mayangsari, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Gladis Corinna Marsha, S.Psi
Kinanti Ananda Arini Sugma, S.Psi
Wury Utami Febriani
Nida Nuraini

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat



085725994411

cv.mine7

mine mine



Penerbit : cv. Mine
Perum Sidorejo Bumi Indah F 153
Rt 11 Ngestiharjo Kasihan Bantul
Mobile : 085725994411
email : cv.mine.7@gmail.com

ISBN 978-623-6340-24-0



INTERVENSI HERO
(Hope, Efficacy, Resilience, Optimism)
Bagi Relawan Bencana

Penulis :

Neka Erlyani, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Rika Vira Zwagery, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Marina Dwi Mayangsari, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Gladis Corinna Marsha, S.Psi
Kinanti Ananda Arini Sugma, S.Psi
Wury Utami Febriani
Nida Nuraini



INTERVENSI HERO

(Hope, Optimism, Resilience, Self Efficacy)

Bagi Relawan Bencana

Oleh:

Neka Erlyani, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Rika Vira Zwagery, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Marina Dwi Mayangsari, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Gladis Corinna Marsha, S.Psi
Kinanti Ananda Arini Sugma, S.Psi
Wury Utami Febriani
Nida Nuraini

Hak Cipta © 2021, pada penulis

Hak publikasi pada Penerbit CV Mine

Dilarang memperbanyak, memperbanyak sebagian atau seluruh isi dari buku ini dalam bentuk apapun, tanpa izin tertulis dari penerbit.

© HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG

Cetakan ke-1 Tahun 2021

CV Mine

Perum SBI F153 Rt 11 Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta-55182

Telp: 085725994411

Email: cv.mine.7@gmail.com

ISBN : 978-623-6340-24-0

KATA PENGANTAR

Modul Intervensi HERO (*Hope, Efficacy, Resilience, Optimism*) bagi Relawan Bencana ini bertujuan memberikan informasi mengenai upaya pembekalan kepada relawan bencana, terkait modal psikologis untuk membina keterikatan kerja relawan terhadap organisasi kerelawanan.

Modul ini disusun dalam empat bab materi utama yang terdiri dari Modal Psikologis (*Psychological Capital*), Mengenali Potensi Diri, Membangun Harapan (*Building Hope*) dan Keterikatan Kerja. Serta dilengkapi dengan beberapa komponen pendukung yang diantaranya Pendahuluan, Persiapan Kegiatan Simulasi, Pelaksanaan Kegiatan Simulasi, Evaluasi Hasil Simulasi, juga dilengkapi dengan lampiran di setiap akhir bab yang bermuatan skenario simulasi pelatihan.

Fokus kegiatan ini adalah sebagai upaya intervensi keterikatan kerja relawan terhadap organisasi kerelawanan dengan memperhatikan faktor modal psikologis seperti *Hope, Efficacy, Resilience, Optimism*. Modul ini disusun secara sistematis agar kegiatan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah. Metode yang digunakan dalam penyelenggaraan diharapkan dapat mendorong peran aktif peserta pelatihan.

Akhirnya, ucapan terima kasih dan penghargaan kami sampaikan kepada tim penyusun untuk mewujudkan modul ini.

Evaluasi modul ini di masa mendatang senantiasa terbuka mengingat upaya pengembangan efektivitas pelatihan. Harapan kami semoga modul ini dapat memberikan manfaat.

Banjarbaru, November 2021

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
PENDAHULUAN.....	v
A. BAB I	
Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>).....	1
Lampiran.....	31
B. BAB II	
Mengenal Potensi Diri.....	37
Lampiran.....	65
C. BAB III	
Membangun Harapan (<i>Building Hope</i>).....	70
Lampiran.....	101
D. BAB IV	
Keterikatan Kerja.....	108
Lampiran.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	147
BIODATA TIM PENULIS.....	161

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Learning Objective</i> Modal Psikologis.....	1
Tabel 2.1 <i>Learning Objective</i> Mengenal Potensi Diri.....	37
Tabel 2.2 Hambatan pada Potensi Diri.....	58
Tabel 3.1 <i>Learning Objective</i> Membangun Harapan.....	70
Tabel 4.1 <i>Learning Objective</i> Keterikatan Kerja.....	108

PENDAHULUAN

Bencana yang terjadi di Indonesia hampir 70% adalah bencana hidrometeorologi, seperti banjir karena faktor perubahan cuaca (Pramesti A, 2013). Banjir Bandang Kalimantan Selatan yang terjadi pada pertengahan januari tahun 2021 merupakan banjir terbesar sepanjang sejarah yang menyebabkan 15 orang meninggal dunia, 66.768 rumah terendam, 18.294 meter jalan terendam, dan 21 jembatan rusak, 18.356 hektar lahan pertanian gagal panen dan menyebabkan 39.549 ribu warga mengungsi (Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 2021). Kejadian bencana banjir menyebabkan permasalahan tidak hanya pada kerusakan infrastruktur tetapi juga permasalahan perekonomian, pemenuhan sandang, pangan, kesehatan fisik dan mental baik bagi korban selamat maupun keluarga korban meninggal.

Sebagai upaya membantu penanganan permasalahan tersebut, Universitas Lambung Mangkurat (ULM) membentuk sebuah unit manajemen bencana yang dikenal dengan *Crisis Centre* ULM yang terdiri dari relawan mahasiswa serta dosen. Menjadi relawan adalah salah satu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat sebagai wujud kepedulian dan komitmennya terhadap sebuah visi tertentu

(Savutri, 2005). Slamet (2009) mengemukakan relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung jawab yang besar atau terbatas. Relawan perlu dibina agar mereka memiliki keterikatan dengan organisasi kerelawanan (Jenkinson, dkk., 2013) dengan cara memperhatikan kesejahteraan mereka (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2014). Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy, resilience, optimism dan hope* (Bakker dkk, 2010).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirasa perlu untuk melakukan intervensi HERO bagi relawan bencana untuk mengelola keterikatan kerja relawan terhadap organisasi kerelawanan. Modul intervensi HERO ini disusun sebagai panduan pelaksanaan intervensi.

Urutan aktivitas pelatihan HERO, yaitu:

1. Diskusi bersama terkait permasalahan yang dihadapi dan pentingnya pelatihan, konsep keterikatan kerja dan modal psikologis;
2. Membangun pemahaman diri dan keyakinan diri (*self-efficacy*);
3. Menumbuhkan harapan
4. Menanamkan rasa optimis

5. Melatih resiliensi

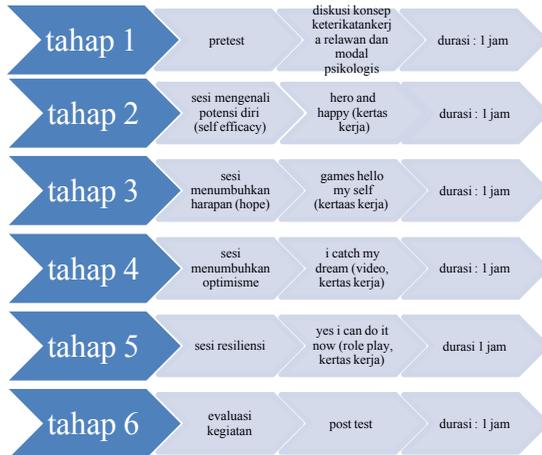
Macam-macam Lembar kerja penelitian ini :

1. *Pretest*
2. Pada sesi “*Hero and Happy*” sebagian besar peserta pelatihan mampu menyebutkan hal-hal yang membuat bahagia.
3. Pada sesi “*Hello, My Self!*” sebagian peserta masih kesulitan menggambarkan tentang dirinya terutama terkait dengan cita-cita dan potensi yang dimiliki. Selain menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri, peserta juga diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya kemudian didiskusikan. Hal ini yang dijadikan sebagai evaluasi tiap peserta tentang potensi yang ada pada dirinya.
4. Sesi “*I catch my dream*” sebagian besar peserta dapat memilih citacita atau rancangan masa depan meskipun belum terukur dengan jelas. Setelah mendapatkan materi tentang membuat perencanaan yang realistis, peserta mulai dapat merencanakan dengan jelas dan terukur.
5. Pada sesi “*All is Possible*” peserta dapat merefleksikkan game tentang materi optimis. Peserta mulai menuliskan pikiran-pikiran optimisnya dalam mencapai tujuan atau cita-citanya.
6. Pada sesi “*yes I can do it now*” sebagian besar peserta dapat merefleksikkan hal-hal yang diperlukan untuk tetap konsisten dan berupaya mencapai tujuannya meskipun terdapat beberapa faktor penghambat. Pada akhir sesi ini, para peserta secara berkelompok mengisi kolom-kolom yang berisi ciri-ciri individu untuk

meningkatkan keterikatan kerja dengan organisasi relawan di UCC ULM.

6. Evaluasi Pelatihan

7. *Post Test*



BAB I
MODAL PSIKOLOGIS
(PSYCHOLOGICAL CAPITAL)

A. Tujuan :

Tujuan dari materi di bab ini antara lain :

1. Meningkatkan pengetahuan serta wawasan relawan mengenai pentingnya kompetensi Modal Psikologis di dalam kegiatan kerelawanan
2. Membantu relawan untuk mengembangkan Modal Psikologis guna meningkatkan keterikatan kerja
3. Membantu melatih relawan untuk mempertahankan Modal Psikologis di dalam kegiatan kerelawanan

B. Learning Objective :

Tabel 1.1 Learning Objective Modal Psikologis

Materi	Learning Object	Learning Point	Kebutuhan Media
Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>)	Mengulas Modal Psikologis berdasarkan 4 aspek :	– Penyampaian Materi Modal Psikologis – Contoh	Teks materi (ppt), Video animasi, Simulasi

	<i>Hope,</i> <i>Optimism,</i> <i>Resilience,</i> <i>Self Efficacy</i> (HERO)	– Diskusi	
	Mengidentifikasi Modal Psikologis yang dibutuhkan oleh relawan dalam kegiatan kerelawanan	Mengisi lembar kerja Modal Psikologis untuk menggambarkan ciri modal psikologis yang harus dimiliki relawan agar meningkatkan keterikatan kerja relawan dengan	Lembar Kerja Modal Psikologis

		organisasi kerelawanan	
--	--	---------------------------	--

C. Aktivitas :

Aktivitas pelatihan modal psikologis terdiri dari 6 sesi yang rangkaian kegiatannya telah disusun secara sistematis sebagai berikut :

1. Peserta mengisi *pre-test* modal psikologis yang telah disiapkan oleh tim pelaksana sebelum mengikutipelatihan, guna mengukur modal psikologis sebelum diberikan pelatihan
2. Peserta dipaparkan materi mengenai modal psikologis oleh *Trainer*.
3. Peserta diberikan tayangan video animasi tentang modal psikologis.
4. Peserta mengisi lembar kerja modal psikologis yang telah disediakan oleh tim pelaksana.
5. Peserta mengisi *post-test* modal psikologis yang telah disiapkan oleh tim pelaksana setelah mengikuti pelatihan, guna mengukur efektivitas pelatihan.

Aktivitas pada pelatihan modal psikologis yaitu pemaparan materi, penayangan video mengenai aspek yang ada di dalam modal psikologis, serta pengisian lembar kerja yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi modal psikologis apa saja yang dibutuhkan oleh relawan. Selama kegiatan berlangsung, peserta diminta untuk aktif mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan dengan menghidupkan kamera, aktif berdiskusi, mengisi lembar kerja modal psikologis yang telah disediakan oleh tim pelaksana, serta mengisi daftar kehadiran yang telah disiapkan oleh tim pelaksana. Sesi pelatihan modal psikologis dimaksudkan untuk memberikan wawasan serta mengembangkan modal psikologis, guna meningkatkan keterikatan kerja relawan.

D. Alat dan Bahan :

Alat dan bahan yang digunakan dalam pelatihan ini adalah sebagai berikut :

1. Alat ukur Modal Psikologis
2. *Powerpoint* Modal Psikologis
3. Video Animasi
4. Lembar Kerja

E. Materi Modal Psikologis

1. Definisi Modal Psikologis

Modal psikologis dikembangkan oleh Luthans yang termuat di dalam buku *“Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge”*. Luthans dan Morgan (2017) mengartikan modal psikologis sebagai “keadaan perkembangan positif individu”. Konsep modal psikologis adalah penggabungan antara *human capital* atau modal manusia dan *social capital* atau modal sosial, yang digunakan untuk mendapatkan manfaat dari adanya pengembangan *“who you are”* dan *“what you can become”* (Luthans dkk., 2007). Pada cakupan individu, konsep modal psikologis digunakan atas dasar tujuan untuk mendorong pertumbuhan serta kinerja individu, sedangkan pada cakupan organisasi bertujuan untuk mendorong suatu organisasi mendapatkan manfaat melalui investasi atau pengembangan kinerja karyawan Luthans, & Avolio, 2003: Luthans dkk., 2006, dalam (Avolio & Luthans, 2005). Pada pembahasan selanjutnya, penulis akan menggunakan istilah modal psikologis menjadi *PsyCap*.

PsyCap memiliki kunci utama yang disebutkan Avolio & Luthans (2005) sebagai berikut :

- a. Paradigma dari *PsyCap* adalah psikologi positif (pentingnya semangat positif & kekuatan atau daya juang manusia)
- b. Di dalam *PsyCap* termasuk mencakup keadaan psikologis berdasarkan perilaku organisasi positif
- c. *PsyCap* melampaui modal manusia serta modal sosial
- d. *PsyCap* juga melibatkan investasi serta pengembangan guna menghasilkan kembali peningkatan kinerja dan menghasilkan keunggulan yang kompetitif.

2. Dimensi Modal Psikologis

Modal psikologis terdiri dari 4 dimensi yaitu *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), *resilience* (resiliensi) (Luthans dkk., 2007). Pada modul ini akan diuraikan secara komprehensif mengenai masing-masing dimensi *PsyCap* guna menambah wawasan peserta dalam memahami setiap dimensi modal psikologis. Lebih lanjut peserta dapat mengembangkan modal psikologisnya dari materi yang telah diuraikan di modul ini.

A. *Self efficacy* (Efikasi diri)

Bandura menggambarkan efikasi diri *PsyCap* atau sederhananya ke adalah kepercayaan diri, merupakan

“keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan rangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tindakan (Stajkovic & Luthans, 1998). Seseorang dengan efikasi diri yang baik dibedakan oleh lima karakteristik penting berikut (Luthans dkk., 2015) :

1. Mereka adalah seseorang yang menetapkan tujuan tinggi kepada diri mereka sendiri dan memilih sendiri tugas-tugas yang sulit.
2. Mereka menyambut dan berkembang terhadap tantangan.
3. Mereka mempunyai motivasi diri yang tinggi.
4. Mereka menginvestasikan usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan mereka.
5. Ketika dihadapkan dengan berbagai rintangan, mereka gigih menghadapinya.

Lima karakteristik tersebut menjadi bekal bagi seseorang dengan efikasi diri yang tinggi serta memiliki kapasitas untuk berkembang secara mandiri dan bekerja secara efektif, bahkan dengan sedikit masukan dari luar untuk jangka waktu yang lama.

Individu yang memiliki efikasi diri *PsyCap* tinggi tidak menunggu adanya sebuah tujuan yang menantang ditetapkan untuk mereka, atau sering disebut dengan istilah "*discrepancy reduction*". Namun mereka akan menciptakan perbedaan mereka sendiri dengan cara, terus menantang diri dengan mencari atau memilih tujuan yang lebih yang lebih tinggi dan lebih tinggi lagi untuk mereka tetapkan sendiri. Keraguan terhadap diri sendiri, skeptisisme, respon atau *feedback* negatif, kritik sosial, halangan dan kemunduran, maupun kegagalan-kegagalan, yang dapat menghancurkan seseorang dengan efikasi rendah, memiliki dampak yang kecil terhadap individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi (Bandura & Locke, 2003).

Selain efikasi diri, berbagai ahli juga mengembangkan riset tentang efikasi kolektif. Karena efikasi kolektif juga diperlukan dalam sebuah organisasi atau tim. Efikasi kolektif terbukti mempunyai korelasi yang positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja anggota kelompok, selain itu efikasi kelompok memiliki hubungan yang negatif dengan pekerjaan dan penarikan diri (Walumbwa, Wang, Lawler, & Shi, 2004). Selain itu diketahui dari berbagai penelitian ahli,

efikasi kelompok juga memiliki keterkaitan dengan pencapaian hasil kinerja kelompok (Bandura, 1993); efektivitas dan motivasi tim (Prussia & Kinicki, 1996); kepemimpinan transformasional, maupun terhadap kewaspadaan pemecahan masalah (Tasa & Whyte, 2005).

B. *Hope* (Harapan)

Lopez (2013) menyatakan banyak yang masih membingungkan antar harapan (*hope*) dengan angan-angan (*wishful thinking*). Namun kita dapat memahaminya dari definisi Snyder, Irving, & Anderson (1991). yang merupakan profesor psikologis klinis di University of Kansas, bahwa harapan diartikan sebagai keadaan motivasi positif seseorang yang didasarkan pada rasa sukses yang didapatkan secara interaktif antara :

- a. *agency* (energi yang diarahkan pada tujuan) dan
- b. *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan)

Penelitian Snyder mendukung bahwa harapan lebih merupakan keadaan kognitif atau "berpikir" yang terjadi ketika seorang individu dapat menetapkan suatu tujuan serta harapan yang nyata namun menantang, serta

kemudian menjangkau tujuan tersebut melalui tekad, energi, dan persepsi yang diarahkan sendiri oleh kontrol individu tersebut. Inilah yang Syender dan rekannya sebut sebagai “*agency*” atau “*will power*.” Sedangkan istilah *pathways* yang telah disebutkan pada paragraf sebelumnya diartikan juga sebagai “*way power*” oleh Syender dan rekan-rekannya.

Lopez (2013) mengemukakan terdapat 3 unsur penting di dalam sebuah harapan seseorang, antara lain:

1. Setidaknya terdapat satu tujuan masa depan yang menarik
2. Keyakinan bahwa mereka memiliki kekuatan (*agency*) dan sumber daya (*pathway*) untuk mencapai tujuan mereka, dan
3. Setidaknya terdapat satu orang yang peduli untuk memberikan semangat kepada mereka

Cara yang dapat ditempuh untuk mengembangkan harapan dalam sebuah organisasi yaitu dengan memanfaatkan dan memelihara unsur-unsur esensialnya, tujuan, agensi, dan jalurnya, serta proses relasional dan kolektif yang mendasarinya. Beberapa pendekatan khusus berikut ini telah berhasil mengembangkan serta memelihara harapan :

1. *Goal Setting*

Penetapan tujuan yang tepat tidak hanya mempengaruhi tingkat motivasi, pilihan yang dibuat, usaha yang diperluas, dan ketekunan, tetapi juga kemauan dan kemampuan untuk merancang cara-cara kreatif untuk mencapai tujuan seseorang, yaitu jalur harapan (Latham, 2000).

2. *Stretch Goals*

Seseorang yang melakukan peregangan tujuan adalah mereka yang cukup sulit untuk merangsang kegembiraan dan eksplorasi, namun masih dianggap dalam jangkauan. Mereka menjamin percobaan dan harapan pencapaian yang masuk akal dengan upaya ekstra. Mereka biasanya memanfaatkan "*reserve potential*" atau potensi cadangan yang siap dimanfaatkan untuk mengatasi beberapa tantangan yang menakutkan, namun tetap bisa dilakukan.

3. *Approach Goals*

Mendekati tujuan dapat dicontohkan pada hal berikut "Saya akan makan lebih banyak buah dan sayuran" dan "Saya akan berolahraga setiap hari, ". Tujuan ini disertai dengan rencana yang jelas untuk memenuhi tujuan ini (misalnya, saya akan menambahkan sayuran dan buah-

buah ke setiap kali makan., saya akan pergi ke gym selama 1 jam setiap hari setelah bekerja) maka dalam pencapaiannya cenderung akan berjalan lebih baik. Setiap harinya tujuan tercapai, ada pencapaian nyata, tonggak pencapaian untuk dirayakan, dan rasa tanggung jawab dan kontrol yang menguntungkan yang mendorong siklus pengejaran tujuan lainnya.

4. *Stepping*

Stepping atau melangkah adalah komponen integral dari pencapaian tujuan yang penuh harapan. Melangkah akan membuat perjalanan mencapai tujuan menjadi lebih ringan. Karena saat proses melangkah, tujuan yang sukar, jangka waktu yang panjang, dan bahkan mungkin berlebihan akan diturunkan atau dibagi menjadi tonggak yang lebih kecil, terdekat, dan dengan demikian lebih mudah untuk dikelola. Ketika kemajuan bertahap dibuat menuju tujuan yang jauh, agensi dan jalur diperkaya, membangun basis yang lebih berkelanjutan untuk mengejar tantangan ekstrem seseorang dengan sukses Latham, 2000; Luthans, 2000a, 2000b; Luthans et al., 2004; Luthans & Jensen, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Snyder, 1995a, 1995b; Youssef & Luthans, 2006 dalam (Luthans dkk., 2015)

5. *Mental Rehearsals*

Mental Rehearsals atau yang diartikan dengan latihan mental adalah sebuah proses yang memungkinkan kita untuk melatih pikiran dan tindakan yang akan kita arahkan pada pencapaian tujuan. Termasuk saat menghadapi dan mengatasi rintangan dan beralih ke jalur alternatif. Ketika rintangan yang sebenarnya muncul, kita lebih siap untuk menghadapinya setelah mereka dilatih secara mental.

6. *Rituals*

Rituals pada konteks ini mengarah pada suatu perilaku tertentu yang dikerjakan pada waktu tertentu, atau dapat juga diartikan sebagai suatu kebiasaan. *Rituals* merupakan salah satu strategi paling efektif untuk mempertahankan pengejaran tujuan. ketika energi kita hampir habis adalah ketika kita mengatur ritual yang akan membuat kita tetap pada jalurnya tanpa harus terlalu memikirkannya atau mengerahkan banyak energi dalam membangun kemauan dan/atau kekuatan jalan. Mereka melibatkan perilaku tertentu pada waktu tertentu; misalnya, menyikat gigi adalah ritual umum. Mirip dengan latihan mental, ritual memungkinkan kita untuk menempatkan otak kita pada autopilot sambil

tetap mengejar tujuan kita. Misalnya memulai aktivitas sehari-hari dengan melakukan olahraga.

7. *Involvement*

Peran dari *involvement* atau keterlibatan telah banyak dibuktikan oleh riset terdahulu. Keterlibatan diketahui bekerja dalam peningkatan kinerja dan dalam meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen, dan hasil sikap yang diinginkan lainnya seperti keterlibatan psikologis dan identifikasi (Conger & Kanungo, 1988; Hackman & Oldham, 1980; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Spreitzer, 1995; Srivastara, 1986) dalam (Luthans dkk., 2015).

8. *Reward Systems*

Memperkuat harapan pada *PsyCap* dapat diwujudkan dengan memberi penghargaan, melalui pengakuan yang tulus dan umpan balik yang positif, kepada mereka yang berkontribusi pada tujuan yang tepat, inisiatif dalam penetapan tujuan yang efektif, menunjukkan kontrol yang diinternalisasi dan perilaku pengaturan diri (*agency*), dan secara kreatif dan tanpa henti mengejar banyak jalur alternatif menuju pencapaian tujuan.

9. *Resources*

Tak perlu dikatakan, alokasi sumber daya yang efektif, prioritas yang ditetapkan dengan jelas sangat penting untuk mempertahankan harapan dan pencapaian tujuan yang dihasilkan.

10. *Strategic Alignment*

Penyelarasan strategi atau *strategic alignment* merupakan salah satu pendekatan yang juga berhasil mengembangkan harapan. Misalnya dalam laporan Ayew dan Venkatachalam (2012) dalam (Luthans dkk., 2015) mengenai pengaruh positif dan negatif yang ditunjukkan oleh pemimpin strategis selama panggilan pendapatan memprediksi pengembalian saham dan pendapatan tak terduga di masa depan dalam arah yang konsisten dengan pengaruh yang diungkapkan pemimpin. Dari fenomena tersebut, berperan penting dalam memotivasi tenaga kerja. Jika dikaitkan dengan sebuah organisasi, maka hal serupa juga dapat diaplikasikan karena penyelarasan strategi yang tepat akan membawa organisasi tersebut dalam mewujudkan harapannya.

11. *Training*

Pelatihan yang mampu meningkatkan harapan adalah pelatihan yang sifatnya secara langsung,

interaktif, dan partisipatif. Pelatihan yang demikian akan mengarah pada peningkatan kapasitas umum dan pengembangan bakat menjadi kekuatan, yang selanjutnya mampu disesuaikan dengan berbagai macam situasi. Pelatihan yang berhubungan dengan harapan ditambah dengan keterampilan yang dipelajari dapat menjadi pelengkap serta memberikan ruang pada individu untuk fokus sesuai pada kesadaran diri, pengaturan diri, evaluasi diri, dan pengembangan diri.

Pada akhirnya, hal yang harus disoroti dalam pengembangan hope individu adalah tentang bagaimana individu tersebut berani untuk membuka diri terhadap kemungkinan dan pengalaman baru di luar apa yang mereka pikirkan. Proses ini adalah tentang menafsirkan kembali masa lalu, melawan ketertutupan dan keterbatasan masa kini, dan dengan rela menerima ketidakpastian masa depan. Jenis harapan ini difasilitasi ketika dikejar dalam konteks relasional seperti tim, organisasi, atau komunitas (Carlsen et al., 2012).

C. *Optimism (Optimisme)*

Scheier dan Carver (2002) mengartikan optimisme sebagai keyakinan individu secara umum mengenai

sebuah hasil yang baik dari upayanya, yang selanjutnya dari upaya tersebut mengarahkan individu untuk terus berusaha dalam mencapai tujuannya, dan adanya keyakinan untuk selalu meraih yang terbaik dalam hidupnya. Lebih lanjut, Scheier dan Carver (2001) juga menerangkan optimisme merupakan konsep yang berfokus pada ekspektasi individu terhadap masa depannya.

Seligman (1998) mendefinisikan optimisme sebagai keterkaitan antara peristiwa positif dengan penyebab pribadi, yang bersifat permanen, dan meresap, dan menafsirkan peristiwa negatif dalam hal faktor eksternal, sementara, dan situasi tertentu. Mekanisme utama yang mendasari optimis dan pesimis adalah penilaian individu tentang "kemandirian respons-hasil." Ketika kita merasa memegang kendali, dan bahwa masa depan kita tergantung pada tindakan kita, kita termotivasi untuk mencoba dan berjuang untuk masa depan yang lebih baik.

Optimisme pada konteks *PsyCap* yang digagas oleh Luthans., dkk (2015) dapat dikembangkan melalui :

1. Menciptakan harapan yang lebih positif pada suatu tujuan yang ingin dicapai

2. Mengubah gaya penjas yang dipandang pesimis, atau
3. Memperkaya dimensi gaya penjas yang optimis.

Carver dkk, (2010) menjelaskan bahwa optimisme akan membantu seseorang untuk mengembangkan coping positif meskipun sedang dalam hambatan atau tantangan. Hal ini tentunya dibutuhkan bagi seorang relawan ketika terjun ke masyarakat, karena ketika berhadapan dengan situasi pasca bencana ada begitu banyak penduduk setempat yang membutuhkan pertolongan sesegera mungkin, logistik harus segera dibagikan, rumah-rumah maupun bangunan-bangunan warga harus segera dievakuasi. Keadaan yang seperti ini membutuhkan kemampuan coping positif agar keadaan psikologis relawan bisa diregulasi dengan baik.

❖ **Latihan Refleksi Pribadi tentang Optimisme *PsyCap***

Kami mengajak peserta untuk melakukan identifikasi terhadap peristiwa positif yang sangat berkesan yang baru-baru ini terjadi dalam hidup Anda. Ini bisa berupa pencapaian pekerjaan, acara keluarga yang menyenangkan, kejutan yang menyenangkan, hubungan baru, kebangkitan persahabatan lama, pembelian yang

sukses, atau tindakan filantropi. Setiap peristiwa yang Anda anggap menguntungkan akan memenuhi syarat untuk latihan refleksi ini.

Setelah Anda dapat mengingat dengan jelas detail peristiwa sebelumnya, jawablah sebaik mungkin pertanyaan berikut. Ingat, semakin jujur dan teliti dalam menanggapi, semakin banyak wawasan yang bisa Anda peroleh saat Anda mempelajari optimisme yang ada di *PsyCap* ini.

- Jelaskan peristiwa positif yang Anda pilih secara rinci dengan melibatkan pikiran, perasaan, dan perilaku Anda sebelum, selama, dan setelah peristiwa itu terjadi, serta orang lain yang terlibat.
- Apa kemungkinan alasan dan keadaan yang menyebabkan terjadinya peristiwa yang menguntungkan ini?
- Manakah dari alasan-alasan ini yang akan Anda hargai untuk diri Anda sendiri? Dengan kata lain, faktor mana yang menyebabkan peristiwa tersebut dikendalikan oleh Anda?
- Dengan cara apa kontrol ini diungkapkan dan digunakan untuk menyebabkan peristiwa positif terjadi?

- Faktor mana yang Anda anggap berada di luar kendali Anda (misalnya, keberuntungan, orang lain, keadaan eksternal, dan sebagainya)?
- Sejauh mana Anda percaya setiap faktor eksternal berkontribusi terhadap terjadinya peristiwa positif?
- Dari faktor-faktor eksternal yang Anda identifikasi, apakah ada yang bisa Anda kendalikan? Jika demikian, bagaimana?
- Mengapa menurut Anda Anda tidak perlu, atau memilih untuk, menunjukkan kendali atas faktor-faktor yang memang Anda kuasai?

Sekarang setelah Anda merenungkan keadaan, penyebab, dan konsekuensi dari peristiwa positif yang dipilih, kami meminta Anda untuk mengalihkan pikiran Anda ke perspektif yang lebih berorientasi ke masa depan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Apakah Anda percaya bahwa di masa depan peristiwa positif semacam ini dapat terjadi lagi?
- Dari faktor-faktor yang Anda yakini telah berkontribusi pada peristiwa positif, baik yang berada dalam kendali Anda maupun yang tidak, faktor mana yang dapat Anda andalkan dengan aman hampir selalu ada jika Anda

mebutuhkannya (mereka) di masa depan? Manakah yang menurut Anda bersifat sementara, kejadian yang hanya terjadi satu kali?

- Dari faktor-faktor yang Anda yakini telah berkontribusi pada peristiwa positif, baik yang berada dalam kendali Anda maupun yang tidak, mana yang Anda yakini juga dapat berguna dalam situasi dan peristiwa lain yang mungkin masa depan terjadi dalam hidup Anda? Mana yang Anda anggap spesifik hanya untuk situasi ini atau untuk situasi yang secara substansial serupa?
- Apa yang akan Anda lakukan secara berbeda jika Anda berada dalam situasi yang sama di masa depan?

Selanjutnya, Anda diminta untuk mengidentifikasi peristiwa negatif yang sangat berkesan yang baru saja Anda temui. Sekali lagi, itu bisa terjadi di salah satu bagian kehidupan Anda, selama Anda menganggapnya tidak menguntungkan dan cukup signifikan untuk menjamin analisis Anda. Setelah Anda dapat mengingat detail peristiwa negatif ini, kami meminta Anda untuk menjawab serangkaian pertanyaan serupa seperti analisis peristiwa positif yang baru saja diselesaikan.

- Mulailah dengan menjelaskan secara rinci peristiwa negatif tersebut. Ingatlah untuk menyampaikan pikiran, perasaan, dan perilaku Anda sebelum, selama, dan setelah peristiwa negatif yang dipilih.
- Apa kemungkinan penyebab yang Anda yakini telah menyebabkan terjadinya peristiwa yang tidak menguntungkan ini?
- Manakah dari faktor-faktor penyebab ini yang Anda anggap berada di luar kendali Anda (misalnya, nasib buruk, kesalahan orang lain, keadaan eksternal)?
- Sejauh mana menurut Anda masing-masing faktor eksternal berkontribusi terhadap terjadinya peristiwa negatif ini?
- Manakah dari alasan yang menyebabkan peristiwa malang ini yang akan Anda salahkan pada diri Anda sendiri?
- Keputusan dan tindakan apa yang Anda buat dalam upaya mencegah dan/atau menangani situasi tersebut?
- Manakah dari keputusan dan tindakan Anda yang menurut Anda sangat efektif dalam mengelola situasi?

- Kesalahan apa yang Anda yakini telah Anda lakukan secara pribadi, baik dalam menyebabkan atau dalam menangani situasi ini?
- Bagaimana Anda bisa mencegah atau mengelola situasi untuk menghindari atau menanganinya dengan lebih baik?
- Secara keseluruhan, dapatkah Anda melakukan kontrol lebih dari yang Anda lakukan terhadap salah satu faktor yang Anda yakini telah menyebabkan peristiwa negatif ini? Jika demikian, bagaimana?

Sekarang, pada titik ini alihkan pemikiran Anda ke masa depan dan jawab pertanyaan berikut:

- Apakah Anda percaya bahwa peristiwa negatif ini dapat terjadi lagi dalam hidup Anda?
- Dari faktor-faktor yang Anda yakini berkontribusi pada peristiwa negatif, baik yang berada dalam kendali Anda maupun yang tidak, mana yang Anda khawatirkan akan berlanjut di masa depan?
- Manakah yang Anda anggap sebagai kemunduran sementara, satu kali?
- Dari faktor-faktor yang Anda yakini telah berkontribusi pada peristiwa negatif, baik yang berada

dalam kendali Anda maupun yang tidak, faktor mana yang membuat Anda merasa terancam dalam situasi lain di masa depan yang mungkin Anda hadapi? Manakah yang Anda anggap spesifik hanya untuk situasi ini atau yang sangat mirip?

- Apa yang akan Anda lakukan secara berbeda jika Anda berada dalam situasi ini di masa depan?

Pertanyaan-pertanyaan sebelumnya dan jawaban Anda diharapkan telah membenamkan Anda dalam pemikiran tentang harapan umum positif dan negatif Anda, serta penyebab dan penjelasan Anda tentang situasi dan peristiwa positif dan negatif yang Anda alami secara pribadi. Refleksi diri ini harus menjadi titik awal yang baik untuk memahami proses optimisme *PsyCap* dengan lebih baik.

D. Resilience (Resiliensi)

Luthans mendefinisikan konsep resiliensi yang ada di dalam modal psikologis sebagai kompetensi individu untuk bangkit kembali atau bangkit dari kesulitan, kegagalan, konflik, maupun dari adanya peristiwa positif, kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat (Luthans, 2002). Resiliensi yang digambarkan di dalam

PsyCap juga mencakup tidak hanya bagaimana individu mampu melakukan “*bouncing back*” atau dalam kata lain bangkit kembali ke keadaan normal, tetapi juga bagaimana individu menggunakan kesulitan sebagai batu loncatan menuju pertumbuhan dan perkembangan dirinya. Misalnya, alih-alih kesulitan yang mengakibatkan gangguan stres pascatrauma (PTSD), dalam pandangan resiliensi *PsyCap* ini hasilnya bisa berupa pertumbuhan pascatrauma (PTG) (Tedeschi, Park, & Calhoun, 1998). Demikian pula, Caza dan Milton (2012) mendefinisikan resiliensi di tempat kerja diartikan sebagai "lintasan perkembangan yang ditandai dengan kompetensi yang ditunjukkan dalam menghadapi, dan pertumbuhan profesional setelah, pengalaman kesulitan di tempat kerja.

Maka dari definisi yang telah dijabarkan sebelumnya, resiliensi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Adanya kesulitan
- b) Terdapat adaptasi yang ditunjukkan oleh individu
- c) Adanya pertumbuhan berikutnya

Connor dan Davidson (2003) menyebutkan resiliensi terdiri dari lima aspek sebagai berikut :

1. Kompetensi personal, standar tinggi, dan kegigihan

2. Kepercayaan terhadap diri sendiri, toleransi terhadap hal negatif, dan memiliki kekuatan dan ketahanan saat berada dalam kondisi stress
3. Mampu menerima adanya perubahan secara positif serta dapat membuat hubungan yang aman dengan orang lain
4. Kontrol diri
5. Pengaruh spiritual

❖ **Latihan Refleksi Pribadi tentang Resiliensi *PsyCap***

Untuk lebih memahami pembahasan tentang resiliensi yang lebih mendalam, kami mengajak peserta meluangkan waktu untuk merenungkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Kapan terakhir kali Anda menghadapi apa yang Anda anggap sebagai kesukaran, masalah, kegagalan, atau bahkan peristiwa positif yang Anda yakini telah membuat Anda kewalahan?
- Apa sifat dari peristiwa atau situasi ini?
- Apakah hal tersebut tiba-tiba dan tidak terduga, atau bertahap dan menguras emosi?

- Apa saja strategi penanggulangan yang Anda rumuskan dan coba terapkan?
- Seberapa efektif menurut Anda strategi-strategi ini?
- Jenis dukungan apa yang tersedia untuk Anda dan apa yang Anda cari?
- Apakah Anda pikir Anda akhirnya bangkit kembali dan pulih sepenuhnya dari peristiwa atau situasi ini? Mengapa? Mengapa tidak?
- Apa saja pelajaran yang Anda pelajari dari pengalaman ini?
- Apa cara lain selain situasi ini, bagaimana Anda menanganinya, dan hasilnya dapat memberi Anda pelajaran ini?
- Secara keseluruhan, jika Anda menilai diri Anda sekarang, dengan peristiwa atau situasi di belakang Anda (atau cukup jauh di belakang Anda), apakah Anda percaya bahwa Anda telah tumbuh dan matang, bangkit kembali ke "normal" Anda atau bahkan melampaui, atau telah Anda memburuk dan merasa agak berkurang?

Kami juga mengajak peserta untuk menantang diri Anda lebih jauh dengan mencoba mengingat saat-saat

ketika Anda rela keluar dari jalur Anda, serta meninggalkan zona nyaman untuk hal baru dan tidak terduga. Misalnya, tanyakan pada diri sendiri:

- Kapan terakhir kali saya mengajukan diri untuk sesuatu yang baru dan sukar?
- Melakukan sesuatu yang tidak biasa, meskipun saya pikir itu berisiko dan tidak biasa bagi saya?
- Bepergian ke luar negeri?
- Mencoba makanan baru yang belum pernah saya rasakan sebelumnya?
- Mengambil jalur yang berbeda ke tempat yang sudah dikenal, hanya untuk perubahan?
- Memilih untuk mendengarkan jenis musik baru?
- Membaca tentang sesuatu yang murni karena penasaran?
- Menerima ide orang lain daripada ide saya sendiri karena saya pikir itu lebih baik?
- Berteman dengan seseorang meskipun penampilan luar atau perbedaan kepribadian yang jelas?
- Meminta bantuan seseorang meskipun ada perbedaan status?

- Membiarkan diri saya tidak siap dan "berimprovisasi" di tempat?
- Pindah ke lokasi baru?
- Mengambil arah yang sama sekali berbeda dalam karir saya?
- Kembali ke sekolah untuk memulai dengan fokus dan disiplin yang sama sekali baru?
- Memberi kebebasan total bagi orang yang bekerja untuk saya untuk membuat keputusan penting?

Efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi pada *PsyCap* berinteraksi secara sinergis. Contohnya, individu dengan harapan yang penuh akan lebih termotivasi dan mampu mengatasi kesulitan ketika mencapai tujuan mereka, dan dengan demikian individu ini menjadi lebih resilien. Individu dengan efikasi diri yang baik akan mampu mentransfer dan menerapkan harapan, optimisme, dan resiliensi terhadap tugas-tugas tertentu dalam wilayah tertentu dari kehidupannya. Individu yang resilien akan mahir dalam memanfaatkan mekanisme adaptasi yang diperlukan untuk optimisme yang realistis dan fleksibel. Efikasi diri, harapan, dan resiliensi yang ada dalam *PsyCap* pada gilirannya dapat

berkontribusi pada gaya penjelasan yang optimis melalui persepsi yang diinternalisasi tentang suatu hal berada dalam kendali.

LAMPIRAN

Skala Modal Psikologis

PSYCHOLOGICAL CAPITAL SCALE

NAMA :

NIM :

Dalam kegiatan kerelawanan, banyak hal yang tidak berjalan seperti yang saya inginkan.	1	2	3	4	5	6
Pada saat ini, saya memiliki tujuan dan saya sedang mengusahakannya.	1	2	3	4	5	6
Saya merasa percaya diri untuk presentasi di depan rekan-rekan relawan.	1	2	3	4	5	6
Saya merasa yakin bisa membantu menetapkan target/tujuan di kegiatan kerelawanan	1	2	3	4	5	6
Saya bisa melewati kesulitan di kegiatan kerelawanan, karena saya pernah mengalami kesulitan sebelumnya.	1	2	3	4	5	6
Ada banyak cara untuk mengatasi setiap permasalahan.	1	2	3	4	5	6
Saya biasanya menghadapi berbagai hal yang membuat saya stres di kegiatan kerelawanan dengan tenang.	1	2	3	4	5	6

Ketika saya gagal dalam kegiatan kerelawanan, saya kesulitan untuk bangkit lagi.	1	2	3	4	5	6
Ketika saya menghadapi hal yang tidak pasti di kegiatan kerelawanan, saya akan mengharapkan yang terbaik.	1	2	3	4	5	6
Saya bisa “mengatasi sendiri” kegiatan kerelawanan jika memang diperlukan.	1	2	3	4	5	6
Ada kemungkinan bisa saja saya melakukan kesalahan dalam kegiatan kerelawanan, meskipun saya sudah bekerja dengan bijaksana.	1	2	3	4	5	6
Jika saya berada dalam kesulitan , saya akan memikirkan cara lain untuk mengatasi situasi tersebut.	1	2	3	4	5	6
Saya rasa saya bisa mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu.	1	2	3	4	5	6
Saya selalu melihat sisi positif dalam hal kegiatan kerelawanan saya.	1	2	3	4	5	6
Saya merasa percaya diri untuk berkontribusi pada saat diskusi mengenai kegiatan kerelawanan	1	2	3	4	5	6
Saya merasa yakin dalam menganalisa masalah jangka panjang untuk menemukan solusinya.	1	2	3	4	5	6

Saat ini, saya melihat diri saya cukup sukses di kegiatan kerelawanan.	1	2	3	4	5	6
Saya selalu optimis tentang masa depan saya	1	2	3	4	5	6
Saya mendekati kegiatan kerelawanan ini seolah-olah “di setiap kesulitan pasti ada sisi baiknya”	1	2	3	4	5	6
Pada saat ini, saya sangat bersemangat mengejar tujuan saya.	1	2	3	4	5	6
Saya merasa yakin dalam menganalisa masalah jangka panjang untuk menemukan solusinya	1	2	3	4	5	6
Saya biasanya mengatasi kesulitan di kegiatan kerelawanan dengan satu atau cara lainnya	1	2	3	4	5	6
Saya merasa mampu menghubungi orang lain yang terlibat dalam kegiatan kerelawanan untuk membahas berbagai masalah.	1	2	3	4	5	6
Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan dalam kegiatan kerelawanan saat ini	1	2	3	4	5	6

Lembar Kerja Modal Psikologis

NAMA :

NIM. :

Isilah kolom-kolom berikut dengan **kata kerja** untuk menggambarkan ciri modal psikologis yang harus dimiliki relawan agar meningkatkan keterikatan kerja relawan dengan organisasi kerelawanan.

1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

Video Melatih Resiliensi *Psycap*



Link Video : <https://youtu.be/5JzyomQEIcA>

BAB II

MENGENALI POTENSI DIRI

A. Tujuan :

1. Peserta mampu mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya untuk memudahkannya dalam mencapai tujuan hidupnya
2. Peserta mampu mengembangkan dan memaksimalkan potensi yang ada didalam dirinya.

B. *Learning Objective*:

Tabel 2.1 *Learning Objective* Mengenali Potensi Diri

Materi	Learning Object	Learning Point	Kebutuhan Media
Mengenali Potensi Diri	Apa itu Potensi Diri?	<ul style="list-style-type: none">– Penyampaian materi– Penyampaian contoh	Teks materi (ppt), Video animasi, Simulasi
	Lembar	Peserta	

	Kerja <i>“Hello, My Self”</i>	menuliskan kekurangan dan kelebihan dan potensi diri sendiri, peserta diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya yang kemudian akan didiskusikan	Teks materi (ppt), Video animasi, Simulasi
		Evaluasi dan <i>Recall</i>	

C. Aktivitas :

Peserta akan melakukan aktivitas yang berlangsung selama 30 menit. Tugasnya yaitu menyebutkan kekurangan dan kelebihan (potensi diri) tentang diri sendiri dan peserta lainnya yang merupakan teman anda, aktivitas ini berfungsi untuk memudahkan peserta mengetahui potensi dirinya dan

menyadari akan kekurangannya. Analisis potensi diri ini disebut dengan *Johari Window Assessment*.

Johari Windows adalah alat konseptual yang menggambarkan hubungan antara yang diketahui dan yang tidak diketahui oleh diri sendiri maupun yang lainnya (Newstrom & Rubenfeld, 1983). Johari Window digunakan secara luas sebagai pelatihan dan pengetahuan yang diarahkan untuk menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai dirinya sendiri dan orang lain.

1. Pengenalan Secara Individu (Intropeksi)

- Meluangkan waktu untuk mengingat dan memfilterisasi apa yang telah dilakukan, dicapai, dan dimiliki sebagai suatu kelebihan yang dapat ditingkatkan dan kekurangan yang dikurangi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.
- Terbuka pada diri sendiri, berusaha keras untuk mendengarkan suara hati yang paling dalam, serta bersikap jujur dan objektif

2. Pengenalan Diri Melalui Orang Lain (*Feedback*)

- Feedback adalah bagaimana cara individu saling menyampaikan hasil analisis dan perasaannya mengenai tingkah laku orang lain.
- Tujuannya untuk membantu meningkatkan potensi diri individu untuk membangun pribadi yang mantap.
- Umpan balik sangat diperlukan sebagai data yang akan melengkapi pengenalan diri individu
- Seringkali orang tidak mampu mengungkapkan pendapat atau penilaiannya terhadap orang lain yang akan menerima umpan balik karena :
 - a. Tidak mau dianggap kurang sopan, merasa tidak enak, merasa bersalah, dsb
 - b. Tidak semua orang dapat menerima umpan balik dengan baik

3. Teknik-Teknik Memberikan Umpan Balik :

- Niat memberikan *feedback* adalah untuk membantu teman agar menerima dan memahami sikap & perilakunya, bukan untuk memberi hukuman.
- Diberikan secara sopan & penuh perhatian (menunjukkan sikap penerimaan)

- *Feedback* mudah sekali diberikan kalau orang tersebut meminta tanggapan secara terbuka (ada keterbukaan & kepercayaan) "bagaimana ya penampilan saya di depan forum tadi?"
- Diungkapkan secara langsung & siap dilaksanakan, *feedback* harus terperinci, langsung, terbuka, konkret & lengkap "vokal suara anda bagus & jelas, sangat menunjang presentasi anda tadi."
- Harus objektif, hasil berdasarkan pada data konkret hasil pengamatan, bukan atas dasar selera atau penilaian subjektif, sehingga berguna untuk mendorong penerima untuk menilai diri mereka sendiri dan bukan menerima pandangan anda
- Umpan balik diberikan pada waktu yang tepat yaitu si penerima dalam kondisi mau mendengarkan, mempunyai waktu untuk mempertimbangkan, tidak dihadapan orang banyak dan peristiwanya masih segar
- Sebelum diberikan umpan balik dicek dulu tingkat validitasnya yaitu diteliti terlebih dahulu tingkat kebenaran umpan baliknya.

4. *Feedback* Atau Umpan Balik Akan Efektif Apabila :

- Diberikan secara langsung kepada individu
- Pernyataan yang diberikan bersifat *deskriptif* dan *evaluatif*.
- Diberikan sesuai kebutuhan dan dikehendaki penerima.
- Disampaikan pada saat penerima siap mendengarkan umpan balik,
- Disampaikan pada waktu tertentu.
- Dicek pada si pengirim (Penerima *feedback* mengecek apa yang „ditangkap“ dari pesan penilaian yang disampaikan oleh Penerima)
- Dicek pada orang lain dalam kelompok (penerima bisa mengecek juga kepada sesama rekan kerja dalam kelompok untuk meyakinkan bahwa umpan balik yang diterima tidak salah dimaknakan).

5. Luangkan waktu anda sejenak untuk menggali potensi diri anda melalui *feedback* dan tuliskan dalam tabel !

- Individu masing-masing menuliskan minimal sifat, karakter atau perilaku teman yang dinilainya bersifat

positif atau merupakan aset (kelebihan/kekuatan) maupun negatif yang merupakan Liability (keterbatasan/kekurangan/kelemahan)

- Tiap individu menuliskan minimal 3 sifat, karakter atau perilaku ke 4 anggota lainnya
- Individu anggota lainnya (B,C,D,E,F) secara berurutan menyampaikan persepsinya menurut sudut pandang masing-masing.
- Setelah semua mendapat giliran, masing-masing merangkum bagaimana gambaran dirinya, termasuk saran yang diberikan temannya untuk perbaikan dirinya

E. Materi:

1. Definisi Potensi Diri

Potensial berasal dari kata serapan bahasa Inggris, yaitu “*potential*” yang terbagi menjadi dua kata yaitu kesanggupan (tenaga) dan kekuatan (Madji, 2007). Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) potensi adalah kemampuan yang memiliki kekuatan, kesanggupan, daya yang dapat dikembangkan. Dari segi peristilahan kata potensi artinya keras atau kuat yang berasal dari bahasa Inggris *to potent*. Potensi diri telah menjadi anugerah yang luar biasa bagi manusia sehingga menjadi tugasnya untuk mengasah potensi diri agar dapat berguna di dalam kehidupannya (Daniati, Yanzi & Nurmalisa ., 2015).

Potensi diri itu berupa energi, kekuatan, kemampuan didalam diri yang belum dimanfaatkan secara optimal (Fatimah, 2018). Dalam merencanakan pekerjaan atau karir yang ingin dipilih sangatlah penting untuk mengetahui potensi diri sejak dini agar dapat digunakan sebagai dasar dalam memilih serta menetapkan pekerjaan agar sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Yumnah, 2016). Dalam mengenal potensi diri sangatlah penting untuk membantu pengambilan keputusan dalam menjalani hidup. Potensi diri termasuk dalam salah satu faktor

internal yang dapat mempengaruhi minat individu dalam melanjutkan pendidikan ke langkah yang lebih maju lagi (Fatimah,2018).

Wiyono (2004) menyatakan potensi merupakan kemampuan dasar manusia yang telah diberikan oleh Tuhan YME semenjak di dalam rahim ibunya yang terpendam menunggu untuk diasah sehingga dapat mewujudkan impiannya serta menjadi manfaat dalam kehidupannya di dunia maupun di akhirat. Dalam ilmu Islam, potensi adalah kekuatan asli atau fitrah yang masih belum terlihat di dalam diri manusia yang nantinya akan menjadi arah bagi kepribadiannya yang membantunya untuk pengabdianya selama hidup di dunia (Jalaludin, 2000). Langgulung (1986) menyatakan potensi adalah fitrah karena dalam bahasa psikologi fitrah artinya potensialitas atau disposisi yaitu kemampuan yang mendasar dan akan cenderung berkembang.

Gulo (2008) menyatakan bahwa peran seorang pelajar di dalam proses pembelajaran yaitu meningkatkan potensi yang ada pada dirinya. Seseorang yang mengasah potensi dan memperoleh keuntungan dari proses pembelajaran akan menjadikan individu sebagai individu yang cerdas dan memiliki wawasan yang luas. Potensi

belajar tersebut mampu didapatkan dari proses belajar. Potensi diri adalah kekuatan yang dimiliki setiap manusia secara mendasar yang terpendam yang mampu mewujudkan mimpi dan dapat bermanfaat bagi orang lain apabila kekuatan tersebut diasah (Masni, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian (Indriyanti & Ivada, 2013), menyatakan bahwa faktor potensi memiliki nilai terbesar dalam mempengaruhi minat siswa untuk memulai pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Pihandhi (2004) menyatakan bahwa potensi adalah kemampuan yang terpendam dalam diri berupa kekuatan, energi yang dimanfaatkan secara optimal dan maksimal. Menurut Sugiharso (2009) indikator yang membentuk potensi diri terbagi menjadi 8 yaitu :

1. Mau melihat kekurangan diri sendiri dan mau belajar.
2. Memiliki sifat yang tekun.
3. Berani melakukan perubahan untuk kebaikan
4. Tidak menyalahkan orang lain dan keadaan dalam kondisi apapun
5. Sikap yang tulus
6. Rasa tanggung jawab
7. Mampu menerima kritik dari segala sisi
8. Mampu beroptimis dan tidak mudah menyerah

2. Macam- Macam Potensi Diri

Potensi terbagi menjadi dua yaitu potensi umum dan potensi khusus. Kecerdasan termasuk dalam potensiumum, sedangkan bakat termasuk dalam potensi khusus yang tidak semua orang memiliki bakat (Kartianti, 2021). Adapun potensi diri pada seseorang berbeda-beda, sehingga potensi diri memiliki macam-macam bentuk. Menurut Madji (2007) potensi diri terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Potensi Fisik adalah kecerdasan fisik yang terkait dengan kekuatan dan kesehatan otot serta otak dan mental. Hal yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga pola hidup, bertindak teratur dan berlanjut.
2. Potensi Intelektual / Otak Menurut Hery Wibowo dalam Madji (2007) potensi manusia yang terbesar adalah otak. Salah satu pemberian Tuhan yang paling hebat kepada manusia. Otak berfungsi untuk makan, bernapas, mengontrol seluruh perilaku manusia.

Menurut Jalaludin potensi manusia terbagi menjadi empat, yaitu :

1. *Hidayah al-Ghariziyah/Wujdaniyah* (Naluri)

Potensi naluriyah adalah potensi yang berbentuk insting atau naluri melekat pada manusia sejak dilahirkan. Potensi ini dikenal dengan istilah hidayah wujdaniyah yaitu potensi berupa dorongan primer yang berfungsi menjaga dirinya untuk tetap melanjutkan hidup contohnya seperti insting menjaga diri yaitu makan dan minum, lalu dorongan untuk mempertahankan diri seperti marah serta dorongan atau naluri seksual.

2. *Hidayah al-Hissiyah* (Indra)

Manusia memiliki lima indera yang disebut panca indera yaitu lima buah indera. Potensi ini disebut kemampuan inderawi yang akan melengkapi potensi yang pertama. Panca indera adalah pintu komunikasi untuk mengetahui lingkungannya sehingga dari sinilah asal manusia mendapatkan ilmu pengetahuan. Indera yang dikenal yaitu indera penciuman, pendengaran, peraba, perasa, dan penglihatan.

3. *Hidayah al-Aqliyah* (Akal).

Potensi akal adalah kemampuan manusia dalam menganalisa, memahami, menilai sesuatu, serta membedakan antara yang benar dan yang salah. Akal

juga bagian dari organ manusia yang membedakannya dengan makhluk yang lain.

4. *Hidayah Diniyah* (Keagamaan)

Potensi keagamaan adalah keyakinan untuk mengabdikan kepada sesuatu yang menurutnya memiliki kekuasaan yang paling tinggi hal tersebut pada dasarnya sudah ada di dalam diri manusia sejak didalam kandungan.

3. Mengenal dan Mengembangkan Potensi Diri

Terdapat beberapa cara untuk mengenali potensi diri (Asnawan, 2017) ,antara lain:

1) Hal yang kita gemari

Sesuatu yang menarik membuat individu semangat untuk melakukannya. Individu akan melakukannya tanpa harus diminta bahkan rela mengeluarkan biaya untuk mewujudkannya. Hal tersebut dinamakan hobi dimana hobi adalah hal yang dilakukan seseorang dengan sepenuh hati. Hobi itu seperti rajin memberi makan kucing setiap hari, membeli hiasan untuk kandang kucing, perawatan kucing, dan lain-lainnya.

2) Bertanya kepada orang terdekat

Orang terdekat adalah orang yang sangat mengetahui tentang diri seseorang, seperti orang tua, saudara, keluarga, dan sahabat. Merekalah yang sangat mengetahui tentang diri kamu dari kecil hingga dewasa. Terkadang seseorang tidak menyadari potensi yang dimilikinya sehingga memerlukan orang lain untuk menyadarinya, yaitu orang terdekat.

3) Mencoba sesuatu yang baru

Banyak hal yang dapat dilakukan di dunia ini. Pergaulan, wawasan, dan keberanian yang terbatas dapat menghalangi seseorang untuk melakukannya. Seseorang dapat melakukan hal baru yang belum pernah dilakukan asal tidak melanggar hukum yang berlaku. Dengan sesuatu yang baru, seseorang dapat menemukan potensi diri yang ada di dalam dirinya yang masih terpendam.

4) Banyak membaca, melihat, dan merasakan (Sampai sini)

Hal tersebut dapat menambah banyak informasi serta pengetahuan. Jika seseorang suka membaca suatu bidang tertentu maka orang tersebut menjadi ahli dalam bidangnya.

5) Kenali diri sendiri

Cobalah untuk mengetahui apa yang diinginkan dari diri sendiri seperti kelebihan dan kekurangan diri, hal yang membuat bahagia dan lain-lain.

6) Tujuan hidup yang ditentukan

Dalam menentukan tujuan hidup seseorang dapat mengetahui tujuan jangka waktu pendek dan jangka waktu panjang secara realistis artinya menyesuaikan dengan kemampuan diri.

7) Ketahui motivasi hidup

Motivasi berfungsi untuk mencapai tujuan hidup setiap manusia. Cobalah untuk mengetahui motivasi hidup agar menghasilkan karya terbaik.

Pengembangan diri (Alfazani, 2021). merupakan proses meningkatkan potensi, bakat, sikap, tingkah laku dan kepribadian seorang individu melalui pengalaman dan pembelajaran yang sering dilakukan sehingga meningkatkan kemampuan dan kapasitas diri. Menurut Amri (2013) terdapat beberapa tujuan dari kegiatan pengembangan diri bagi setiap orang yaitu:

1. Tujuan umum

Secara garis besar pengembangan diri bertujuan untuk memberikan peluang kepada seseorang untuk

meningkatkan dan mengekspresikan diri seperti potensi, minat, bakat.

2. Tujuan khusus

Bertujuan untuk meningkatkan pendidikan seseorang dalam meningkatkan bakat, kreativitas dan minat maupun kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari seperti kemampuan memecahkan masalah, kemampuan sosial. Kemandirian dan lain-lain.

Pengembangan diri yaitu mengembangkan potensi seseorang untuk menghasilkan kemampuan yang mengarah pada minat, bakat, dan kemampuan seseorang di lingkungannya agar menjadi lebih terampil dalam membentuk keahliannya (Alfazani, 2021). Pengembangan potensi diri sebagai pengembangan segala bentuk potensi yang ada dalam diri sendiri, berusaha untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan potensi berpikir yang didapatkan melalui berbagai aktivitas (Fanani, 2003).

Menurut Tarmudji (1998) pengembangan potensi diri artinya meningkatkan bakat yang dimiliki, sehingga mewujudkan mimpi-mimpi, meningkatkan kepercayaan diri, menjadi pribadi yang tangguh dan kuat serta menjalin hubungan yang baik dengan lingkungannya. Hal tersebut

dapat diwujudkan melalui belajar dari pengalaman, menerima peluang dari orang lain, melatih kepekaan diri sendiri dan terhadap orang lain, mempercayai suatu usaha. Cara agar dapat mengelola potensi diri dengan maksimal agar dapat menentukan dan melangkah ke masa depan (Prihadhi, 2013), caranya diantaranya dengan:

1. Usaha

Dimana usaha yang lebih giat dan sering dilatih dalam waktu yang lama akan membentuk potensi tersebut.

2. Derma

Dengan berderma tidak membuat individu menjadi miskin bahkan Tuhan akan memberikan rezeki yang lebih dengan jalanNya yang tidak terduga. Berderma juga dapat memudahkan individu dalam beraktivitas, meringankan langkah, banyak relasi, dan dapat mempercepat terselesaikannya masalah.

3. Doa

Makhluk hidup tidak pernah mampu menghadapi berbagai ujian, terlindungi dari setiap bencana, dan menaklukan derita dengan kekuatan sendiri. Manusia adalah makhluk yang lemah sehingga membutuhkan kekuatan spiritual, yaitu faktor kekuatan ketika berada di

fase krisis. Salah satu bentuk kekuatan spiritual yang dapat dilakukan yaitu dengan berdoa kepada Tuhan YME. Ketaatan seseorang dapat diwujudkan dengan cara berdoa untuk berkomunikasi secara vertikal antara makhluk dan tuhan. Seseorang dapat meminta dan mengadu banyak hal, sehingga menimbulkan efek yang dapat meringankan beban kehidupan yang ditanggung.

4. Ridho Orang Tua

Ridho orang tua adalah hal penting menjadi alasan utama dalam mencapai kesuksesan, karena ridho orang tua adalah ridho dari Tuhan. Jika seseorang sudah berusaha sangat optimal tetapi tidak mendapatkan ridho dari orang tua maka akan kesulitan dalam mencapai kesuksesan bahkan tidak terwujud.

Adapun berbagai cara untuk mengoptimalkan potensi yaitu (Candra, 2019) :

1. Keterbatasan bukan Alasan

Putus asa dan menyerah pada suatu kondisi bukanlah pilihan yang baik. Tuhan menjanjikan bahwa tidak akan berubah nasib seseorang jika bukan orang tersebut yang berusaha ingin mengubahnya. Halangan berupa hambatan dan rintangan dalam kehidupan bukanlah

keterbatasan kita dalam mencapai cita-cita yang diinginkan tetapi untuk menempatkan diri agar menjadi pribadi yang tegar dan kuat.

2. Semua Orang Berhak Sukses

Kesuksesan dalam mencapai impian yang diinginkan adalah hak semua orang. Tidak ada istilah bahwa yang mengatur kesuksesan hanya untuk orang-orang tertentu. Tidak ada yang melarang terhadap keberhasilan seseorang, karena semua orang memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan semuanya. Berikut beberapa alasan kesuksesan adalah hak semua orang :

- Tidak ada yang tidak mungkin
Dahulu orang mengira manusia tidak akan bisa terbang mengelilingi dunia, tetapi sekarang hal tersebut bisa terjadi berkat Wright bersaudara yang menemukannya untuk pertama kali.
- Sukses bukan Produk “*Limited Edition*”
Di Amerika serikat terdapat hasil penelitian yang menyatakan lebih dari 80% orang yang kaya itu dikarenakan atas usahanya sendiri dari nol. Hanya sekitar 20% orang kaya yang dikarenakan warisan dan keberuntungan.
- Kita bukan Produk gagal

Setiap individu terlahir dengan membawa kelebihan dan potensinya masing-masing. Keinginan untuk berhasil sebagai pemenang atau meratapi nasib tanpa adanya usaha itu adalah suatu pilihan yang dipilih secara sadar maupun tidak.

3. Manajemen Waktu

Semua orang menginginkan kesuksesan, berharap semua yang diinginkan tersebut menjadi kenyataan namun tidak sedikit orang yang menginginkannya dengan cara yang instan, tidak menyediakan waktu untuk mengerjakannya. Hal yang perlu kita ingat adalah kita harus berusaha untuk meluangkan waktu untuk melakukan sesuatu yang dianggap penting. Menciptakan waktu agar bisa mengerjakan hal yang seharusnya dilakukan bukan berarti menunggu waktu yang kosong untuk kita karena hal tersebut mustahil terjadi.

4. Mengelola emosi

Jika seorang individu telah menemukan potensinya lalu bagaimana cara untuk mengelolanya? Hal inilah yang sering menjadi pertanyaan karena jika sudah menemukan potensi diri tetapi tidak dapat mengelola maka akan percuma. Prihadhi, (2013) menyatakan jika seseorang tidak dapat mengelola potensi yang dimiliki

maka dia telah gagal, jika hanya dapat menggunakan sebagian dari potensinya maka dia sebagian gagal, dan jika dapat mengelola potensi dengan benar maka telah berhasil mencapai kepuasan hidupnya dibandingkan orang lain dan dapat meraih kesuksesan. Dalam mengelola potensi akan lebih mudah jika mampu untuk mengetahui potensi yang dimiliki, mengetahui keinginan diri sendiri, mengetahui bagaimana mengelola sumber yang ada, mengetahui apa yang harus dilakukan, meyakini diri untuk mencapai apa yang diinginkan.

Adapun menurut Masni (2017) Cara – cara untuk mengembangkan potensi diri terbagi menjadi beberapa yaitu:

1. Mampu menetapkan target yang jelas.
2. Mampu menetapkan cara menilai keberhasilan.
3. Mampu merasa bersyukur atas kemajuannya meskipun hanya sedikit .
4. Berani untuk mengambil resiko.
5. Mampu mengatur perkembangan pada diri sendiri.
6. Mampu memanfaatkan kesempatan.
7. Mampu belajar dengan siapa pun serta terbuka ketika belajar dengan orang lain.

8. Mampu belajar dari kesalahan.
9. Banyak mengerjakan bukan banyak bicara.

A. Hambatan dalam Meningkatkan Potensi Diri

Hambatan-hambatan dalam pencapaian potensi diri seseorang yang memiliki potensi bisa berkembang atau tidak tergantung pada pribadinya sendiri dan lingkungannya. Adapun banyak hambatan pada potensi diri sehingga tidak terasa dengan baik seperti menurut Woodcock & Francis (1990).

Tabel 2.2 Hambatan pada Potensi Diri

Keterangan	Ciri-Ciri Perilaku
Tujuan yang tidak jelas secara pribadi	Tidak memiliki tujuan pribadi, biasanya tidak terarah, tidak punya keseimbangan pribadi, tidak mengetahui kemampuan diri sendiri, menghindari resiko, dan tidak mempunyai tujuan yang jelas
Tidak dapat mengatur diri	Seperti tidak melindungi kesehatan fisik, hidup kurang

	teratur, tidak menerima kegagalan, dan merasa lemah diri.
Pribadi yang kerdil	Menghindari tantangan, takut untuk menguji diri, menutupi perasaannya, menghindari tanggung jawab
Nilai pribadi yang tidak jelas	Tidak mementingkan nilai, tingkah laku yang bertolak belakang dengan nilai yang dipegang, bersikap pasif terhadap kehidupan, menghindari tanggung jawab

Manusia menjalani kehidupan di dunia menjadi jembatan yang menentukan kehidupan selanjutnya (Wiyono, 2005). Adanya potensi diri pada manusia yang diberikan oleh Tuhan agar dapat memilih jalur kehidupannya sendiri. Potensi diri adalah kemampuan yang mendasar pada sesuatu yang terpendam di dalam diri yang akan timbul untuk diwujudkan menjadi kekuatan dalam diri sehingga bermanfaat dalam kehidupan setiap individu (Wiyono, 2005). Potensi diri adalah suatu

anugerah kemampuan manusia yang pada dasarnya sudah terbentuk di dalam dirinya agar dapat digunakan dan bermanfaat dalam kehidupan sesuai dengan tujuan manusia diciptakan oleh sang Maha Pencipta(Wiyono, 2005).

Potensi adalah bentuk energi, kekuatan, atau kemampuan yang belum diasah dan berguna secara maksimal seperti karakter, kecerdasan, minat, fisik, nilai-nilai didalam diri yang belum diasah (Prihadhi, 2013). Setiap manusia dilahirkan dengan memiliki kecerdasan dan potensi yang berbeda-beda tetapi permasalahannya terlihat dari bagaimana cara individu dalam menemukan dan mengasah potensi-potensi yang dimilikinya (Prihadhi, 2013). Hal ini perlu diketahui agar menjadi pribadi yang lebih cerdas, kreatif, pintar, dan sukses sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Banyak individu yang mengeluhkan keadaan hidupnya, dari berbagai ujian yang dihadapi hingga kendala-kendala dalam melakukan aktivitas. Hal tersebut menyebabkan seseorang tidak dapat menikmati perjalanan kehidupannya. Bagi individu tersebut kehidupan yang indah hanya menjadi mimpi. Sebenarnya salah satu cara agar dapat

mewujudkan mimpi menjadi kenyataan adalah dengan cara menemukan dan mengelola potensi diri. Dengan begitu seseorang dapat bekerja sesuai potensi yang dimilikinya dan menikmati pekerjaannya sebagai bagian dari kehidupannya (Prihadhi, 2013).

Banyak individu yang tidak mengetahui akan potensi yang dimilikinya. Individu tersebut hanya menjalankan kehidupan yang tidak tentu arah. Maka dari itu penting untuk menemukan dan mengasah potensi yang ada karena kehidupan adalah perjuangan yang membutuhkan usaha dan bekal agar tidak mudah menyerah (Prihadhi, 2013).

Keadaan pada diri seorang individu di masa lalu mungkin akan menjadikannya rendah diri dan merasa tidak penting bagi siapapun, Individu merasa tidak memiliki makna atas kehadiran dirinya di dalam suatu lingkungan (Prihadhi, 2013). Padahal jika diingat kembali dari pembahasan sebelumnya, seorang manusia diciptakan secara sempurna dan istimewa. Dilahirkan dengan potensi yang berbeda- beda sehingga menjadikan setiap individu sebagai makhluk yang spesial (Prihadhi, 2013).

Perkembangan terbaru dalam ilmu psikologi, pendidikan terapan, kedokteran dan lainnya mendapatkan

temuan tentang kesimpulan bahwa setiap manusia sebenarnya memiliki potensi untuk menjadi pintar, cerdas dan kreatif dengan pendekatan pendekatan yang sesuai dengan pribadinya masing masing. Keyakinan bahwa kesuksesan manusia diukur hanya dari IQ tidak menjamin orang yang ber-IQ tinggi akan selalu sukses, padahal IQ hanya mengukur salah satu bentuk kemampuan intelektual. Kemampuan lain yang dapat dilihat dapat berupa bagaimana memahami emosi, aktualisasi fisik dan lainnya. Menurut Prihadhi (2013) sesungguhnya setiap individu dapat mencapai kesuksesannya dan berprestasi jika orang tersebut dapat mencari potensi yang dimilikinya lalu mengembangkan potensinya secara maksimal dengan karakter positif.

Cara mengoptimalkan potensi diri yaitu dengan menggali kelebihan dan kemampuan yang ada serta mengurangi kekurangannya (Prihadhi, 2013). Apapun bidang pekerjaan setiap orang, dengan pengetahuan dan potensi diri akan menjadi lebih terarah, jelas dalam menjalani hidup serta memiliki peluang yang sama dalam menuju kesuksesan. Namun, sayang sekali banyak individu yang belum meraih kesuksesan dalam bidang

apapun. Prihadhi (2013) menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan karena individu belum menemukan potensinya, dan jika pun ditemukan tetapi tidak diasah secara maksimal. Potensi didalam diri pun perlahan akan hilang dan tidak bisa digunakan, dan menjadikan seorang individu tidak memiliki tujuan dan kehilangan makna dalam kehidupan sehingga merasa kurang percaya diri, menjadi tidak berguna, bahkan kehilangan harga diri yang seharusnya sama dan sederajat dengan manusia lainnya akan tetapi jika seseorang memiliki kemauan yang kuat, ulet, kerja keras, cerdas dan ikhlas dalam menjalankannya maka tidaklah mustahil untuk mewujudkannya (Prihadhi, 2013).

Jika melihat kembali ke belakang sejenak mengingat apa yang sudah dilalui selama ini. Coba perhatikan apa saja yang dilakukan oleh orang disekitar kamu selama beberapa tahun lalu seolah- olah baru saja terjadi. Ini dikarenakan bahwa hidup ini sangat singkat sehingga tidak ada yang menyadari bahwa semakin dekat dengan kematian (Prihadhi, 2013). Banyak individu yang sudah memiliki umur dewasa tetapi belum mengetahui potensi dirinya yang sesungguhnya, sehingga hidupnya terlihat

biasa saja tanpa gairah dan semangat. Kehidupan dijalani hari demi hari untuk menyambung hidup tanpa makna yang berarti (Prihadhi, 2013).

Hal yang diperlukan dalam menjalani hidup adalah manajemen waktu untuk mencapai tujuan hidup seseorang. Dan untuk memanajemen waktu individu akan menjadi lebih mudah jika potensi yang ada pada diri sudah ditemukan dan diasah dengan baik (Prihadhi, 2013).

LAMPIRAN

Lembar Kerja 2

Lakukan latihan berikut ini untuk mengetahui bagian dari jendela diri anda!

Anda diminta menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri

No	Keunggulan Diri (Power)	Kelemahan diri (Weakness)

Keunggulan Diri (Power)

No	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Keterangan

❖ Kelemahan diri (Weakness)

No	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Keterangan

Rangkuman Hasil Feedback

No	Keunggulan Diri (Power)	Kelemahan Diri (Weakness)

Analisa Jendela Diri

Diri Terbuka	Diri Tersembunyi	Diri Terlenu

Terbuka: *Self = Feedback*

Tersembunyi: *Self = Tidak ada Feedback*

Terlena : *Feedback = Tidak ada di Self*

BAB III

Membangun Harapan (*Building Hope*)

A. Tujuan:

1. Peserta mampu secara jelas merancang harapan tujuan (*goals*) hidupnya
2. Peserta mampu mengembangkan rancangan harapan tujuan (*goals*) hidupnya supaya tercapai
3. Peserta mampu mempertahankan motivasinya dalam mencapai harapan tersebut

B. *Learning Objective*:

Tabel 3.1 *Learning Objective* Membangun Harapan

Materi	<i>Learning Object</i>	<i>Learning Point</i>	Kebutuhan Media
Membangun Harapan	<i>Goals Thinking</i>	Pengertian Contoh Latihan Diskusi Tanya Jawab	Teks materi (ppt), Video animasi, Simulasi
	<i>Pathways thinking</i>	Pengertian Contoh Latihan Diskusi Tanya Jawab	Teks materi (ppt), Video animasi, Simulasi
	<i>Agency</i>	Pengertian	Teks materi

	<i>Thinking</i>	Contoh Latihan Diskusi Tanya Jawab	(ppt), Video animasi, Simulasi
	Evaluasi dan <i>Recall</i>		

C. Aktivitas:

Peserta akan melakukan aktivitas yang terbagi menjadi 5 sesi, yang setiap sesi aktivitasnya berlangsung selama kurang lebih 10 menit. Tiap sesi memiliki tugas dan tujuannya masing-masing.

Program ini dirancang untuk format grup yang disampaikan selama 5 sesi , untuk membantu individu dalam mengkonseptualisasikan tujuan atau *goals* yang jelas dengan suatu motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut (*agency*), serta usaha dalam mewujudkan tujuan tersebut serta menyusun ulang hambatan yang tampaknya tidak dapat diatasi sebagai tantangan yang harus diatasi (Snyder dkk, 2002).

Program ini mengintegrasikan teknik yang berfokus pada solusi, naratif dan kognitif-perilaku. aktivitas ini menawarkan psikoedukasi, pelatihan keterampilan dan

komponen proses kelompok, dan termasuk terstruktur kegiatan, bermain peran, dan diskusi terbimbing. Membangun Harapan untuk Masa Depan (*building hope*) dirancang untuk mengontrol perhatian orang dewasa, kohesi kelompok, dukungan sosial, diskusi tentang komponen harapan, berbagi pemikiran dan perasaan dengan teman sebaya, dan keterlibatan dalam sesi kegiatan.

Dalam kondisi intervensi, peserta menghadiri lima sesi 1 jam. Grup memiliki antara 8 dan 12 peserta dan dua pemimpin. Pada sesi pertama dan kelima, intervensi mengkondisikan peserta diberikan langkah-langkah penilaian. Langkah-langkah penilaian diberikan ke kelompok pembandingan di awal *pretest* dan di akhir *posttest* pada akhir kegiatan tanpa jenis intervensi.

1. Sesi pertama “Belajar tentang Harapan “

Pada sesi ini di khususkan untuk pengenalan teori harapan dan berhubungan dengan proses perubahan yang memberikan hasil positif (misalnya, mempelajari kosakata yang digunakan dalam model pembelajaran)

2. Sesi kedua " Penataan 'Harapan"

Peserta didorong untuk belajar bagaimana mengenali tujuan, jalur pencapaiannya, komponen harapan serta

hambatan, dan untuk mengidentifikasi tujuan pribadi mereka yang menonjol dan dapat dicapai. (Misalnya, belajar mengidentifikasi tujuan, hambatan, jalur dan agensi dari cerita atau contoh).

3. Sesi ketiga "Menciptakan Positif dan Tujuan Khusus"

Peserta diharapkan untuk mempraktikkan model, menulis dan berbicara tentang harapan dan tujuan, menyempurnakan tujuan pribadi yang bisa diterapkan agar lebih spesifik, positif dan lebih jelas serta dengan menciptakan beberapa jalur untuk mengidentifikasi pemikiran agensi untuk setiap tujuan (misalnya, mengatur ulang tujuan di sebuah harapan dengan membuatnya lebih spesifik dan positif). Bisa dengan membuat "Lembar Pohon Harapan", atau "Lembar Mengenali Goals Harapan".

4. Sesi keempat "Latihan Membuat Sempurna"

Pada sesi ini digunakan untuk belajar mengidentifikasi dan menciptakan "pembicaraan penuh harapan", model harapan diperkuat dengan tujuan pribadi yang bisa diterapkan dan ditinjau serta diperkenalkan di kisah harapan pribadi (misalnya, mengikuti progres tujuan melalui "Lembar Kegiatan Harian dan goals").

5. Pada sesi kelima "Review and Apply for the Future"

Peserta didorong untuk meninjau dan menuliskan evaluasi berbagi cerita harapan pribadi serta merencanakan dan menuliskan kembali langkah-langkah masa depan mereka. (misalnya, peserta mengevaluasi proses dan mendiskusikan langkah selanjutnya harapan mereka dan menuliskannya).

D. Alat dan Bahan:

1. Alat Tulis : Pulpen, Spidol, *Crayon*
2. Kertas Karton
3. Kertas *Notebook*
4. Lembar Evaluasi
5. *Power point* materi
6. LCD dan Laptop
7. *Microphone*

E. Materi:

1. Pengertian Harapan (*Hope*)

Menurut Snyder (2002) harapan atau hope adalah suatu proses dari pemikiran yang mempunyai tujuan (*goals*) dengan suatu motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut (*agency*), serta usaha dalam mewujudkan tujuan tersebut (*pathway*). Menurut Scioli dan Biller (2010) harapan ialah suatu proses dalam diri yang keberadaannya berkembang dengan bantuan dari luar diri yang kemudian menyebar ke luar diri melalui keyakinan, perasaan serta perilaku yang penuh dengan harapan guna menambah kebersamaan dan kepedulian dan rasa hormat dalam komunitas seseorang. Scioli dan Biller juga mengemukakan pendapat lainnya mengenai harapan yaitu suatu proses yang melibatkan pengambilan keputusan seseorang dalam mengendalikan atau mengontrol keadaannya serta mencari arti dan tujuan hidup dan pengalaman daripada hanya bertahan menjalani hidup.

Tingkat harapan secara berbeda dipengaruhi oleh keberadaan status sosial yang dimiliki remaja, harapan banyak dihubungkan dengan harga diri, kepemilikan dan identitas diri (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2010). Individu dengan tingkat harapan yang tinggi cenderung berhasil

dalam mengejar tujuan mereka sehingga lebih banyak mendapatkan emosi positif, sebaliknya individu dengan harapan yang rendah lebih banyak mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan hambatan dalam mencapai tujuan mereka sehingga cenderung mendapatkan lebih banyak emosi negatif (Lopez dkk, 2003). Harapan memberikan banyak hal penting dalam kehidupan seperti kesehatan fisik, kesehatan mental yang berguna untuk mendukung keberhasilan akademik maupun non akademis dalam kehidupan (Marques dkk, 2009).

Sehingga dapat disimpulkan harapan adalah suatu proses dari pemikiran dari dalam diri individu yang diyakini dengan sepenuh hati mempunyai tujuan yang jelas dengan motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut, serta usaha dan upaya dalam mewujudkan tujuan tersebut menjadi kenyataan.

2. Indikator Harapan

Harapan sebagai suatu kekuatan diri manusia dimanifestasikan sebagai suatu bentuk ciri khas yang memiliki indikator sebagai berikut, Snyder (2002):

1. Conceptualize goals thinking

Konsep tujuan atau *goals* yang jelas baik itu jangka pendek atau jangka panjang, memberikan target serta

urutan bagi tindakan mental yang bervariasi dalam pencapaian target tersebut ditentukan, tetapi semua tujuan atau *goals* harus memiliki nilai yang cukup untuk menjamin pemikiran sadar agar individu menjadi konsisten dalam pencapaian tujuan tersebut. Individu dengan harapan tinggi seringkali menanamkan beberapa kemungkinan ketidakpastian tertentu dalam proses mencapai tujuan mereka serta menetapkan tujuan dengan tingkat kesulitannya masing-masing sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dan jalan mewujudkan harapan lebih bersemangat.

2. *Pathways thinking*

Pathways thinking atau usaha dalam mewujudkan tujuan (*goals*) mengacu pada kemampuan yang dirasakan seseorang untuk menghasilkan sebuah jalur yang bisa digunakan dalam mencapai impian atau tujuan yang diinginkannya. Membuat beberapa jalur penting ketika menghadapi hambatan merupakan perilaku seseorang memiliki harapan tinggi. Ditandai dengan melakukan afirmasi positif pada diri sendiri, seperti 'Saya akan menemukan cara untuk menyelesaikan ini'.

3. *Agency thinking*

Agency thinking atau suatu motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut komponen motivasi dalam teori harapan yang mencerminkan keinginan seseorang kognisi atau pikiran tentang kemampuannya untuk memulai dan mempertahankan perilaku yang mengarahkannya pada tujuan. *Agency thinking* sangat penting ketika orang menghadapi hambatan seperti memberikan motivasi kepada diri sendiri yang mana menguatkan individu ketika mengalami hambatan.

Sedangkan menurut Loopez dkk (2000) indikator dalam harapan adalah sebagai berikut :

1. *Conceptualize clear goals*, membuat konsep tujuan yang jelas sehingga memudahkan dalam pencapaiannya.
2. *Range of pathways to attainment*, membuat berbagai jalur atau jalan dalam mewujudkan harapan.
3. *Summon the mental energy to maintain the goal pursuit*, menggunakan seluruh energi untuk mempertahankan diri dalam mencapai tujuan.
4. *Reframe*, membingkai ulang hambatan yang tampaknya tidak dapat diatasi sebagai tantangan yang harus diatasi

Penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa indikator dalam harapan adalah terdiri dari, *Conceptualize clear goals*, *Pathways thinking*, dan *agency thinking*.

3. Faktor yang mempengaruhi Harapan

1. Dukungan Sosial

Menurut Gottlieb dan Bergen (2010), dukungan sosial mengacu pada persepsi individu dalam memiliki *social resources* yang ada, atau sumber daya yang benar-benar diberikan dari anggota lain maupun jaringan mereka kepada individu tersebut baik dalam konteks kelompok dukungan formal dan koneksi bantuan hubungan informal. dukungan sosial adalah bagaimana individu mengalami perasaan peduli dalam hal responsif dan fasilitasi yang diberikan oleh individu lain dalam jaringan atau kelompok sosial mereka (Tajvidi dkk., 2017). Seiring dengan psikologi, dukungan sosial telah memberikan perhatian yang memadai oleh akademisi di bidang sosiologi, kesehatan, dan bahkan dalam literatur tentang pemasaran (Hajli et al., 2017).

Dalam konteks kelompok berbagi peran dukungan sosial adalah yang terpenting, karena individu sangat

bergantung pada dukungan dari anggota lain saat membuat keputusan didasarkan pada prinsip berbagi ide, pemikiran, koneksi, dan pengalaman, dan titik awal untuk semua ini dilakukan seseorang mungkin memiliki motivasi yang berbeda mengenai partisipasi mereka dalam kepentingan kelompok. Misalnya, beberapa orang berbagi pengalaman mereka dan berpartisipasi lebih bebas ketika mereka merasa akan ada peningkatan reputasi mereka dengan melakukannya (Wasko dan Faraj, 2005). Selain itu, partisipasi dalam lingkungan sosial dan berbagi pengalaman memberikan banyak pengaruh pada pembentukan pemikiran dan pengambilan keputusan anggota kelompok lain (Gruzd et al., 2011).

Dukungan sosial biasanya dianggap sebagai konstruksi multi-dimensi (Xie, 2008). Studi tersebut telah mengungkapkan berbagai dimensi dukungan sosial, termasuk dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan kepemilikan, dukungan nyata, dukungan instrumental, dan dukungan penilaian. Dukungan emosional dan informasi cenderung paling relevan dalam pengaturan online (Liang dkk, 2011). Dukungan emosional mengacu pada pemberian pesan

atau komunikasi yang melibatkan perhatian emosional seperti empati, kepedulian, dan pengertian. Dukungan informasi dapat didefinisikan sebagai komunikasi atau pemberian pesan yang melibatkan perhatian informasi, seperti nasihat, pengetahuan yang dapat membantu dalam memecahkan masalah, dan rekomendasi (Liang dkk, 2011).

Mengingat sifat interaksi yang terjadi melalui mereka, kami berteori bahwa dukungan emosional dan dukungan informasi adalah dimensi penting dari dukungan sosial. Ketika dukungan emosional ada kemungkinan individu merasa bahwa mereka sedang diperhatikan untuk dan dipahami. Selanjutnya, ketika dukungan informasi diberlakukan melalui seseorang, individu mungkin merasa bahwa mereka dapat memperoleh informasi yang relevan. Masing-masing pengaturan ini dapat mendorong sesama untuk berbagi informasi dengan orang lain dalam platform tersebut dan mengandalkan rekomendasi orang lain sebagai dukungan untuk keputusan mereka, yaitu mereka bersama-sama menciptakan nilai (Ranzini dkk., 2017).

Dukungan sosial merupakan komponen yang sangat diperlukan, dukungan sosial tersebut dari berupa

dukungan sebagai berikut : (1) *appraisal support*, dukungan ini berguna sebagai pemecahan masalah atau menguraikan stresor (2) *tangible support*, dukungan sosial ini merupakan bantuan nyata untuk menyelesaikan masalah (3) *self esteem support*, dukungan ini merupakan dukungan pandangan diri yang baik tentang dirinya sendiri dan (4) *belonging support*, penerimaan dalam satu bagian atau satu kelompok (Cohen, S., Hoberman, H. (1983) dalam Isnawati., Dian & Rendi S, 2013). Dukungan sosial umumnya berupa gambaran tentang peran atau pengaruh yang dimunculkan oleh orang lain yang berarti atau orang terdekat seperti keluarga, teman, saudara dan rekan kerja (Gonollen dan Bloney dalam Muzdalifah, 2009).

Selain itu dukungan sosial juga dipahami sebagai hubungan yang terjalin apabila hubungan itu bersifat sportif dan dapat membantu hubungan psikologis, memperkuat pengaplikasian hidup sehat serta membantu pemulihan dari sakit. Dukungan sosial mungkin efektif apabila “tidak terlihat” karena ketika kita mengetahui adanya orang lain yang akan membantu, maka dari situ munculnya beban emosional yang mengurangi efektifnya dukungan sosial yang

diterima. Ketika dukungan sosial diberikan secara diam-diam, maka secara otomatis akan meningkatkan hubungan baik, yang dapat menurunkan stres serta meningkatkan kesehatan (Taylor, Peplau, dan Sears, 2012).

Tekanan psikologis pada keadaan yang sulit dan menekan sangat efektif diatasi dengan adanya dukungan sosial. Berbagai macam kondisi yang dapat diatasi dengan adanya dukungan sosial yaitu, dukungan sosial mampu menguatkan fungsi imunitas tubuh, menurunkan respons fisiologis terhadap stress serta memperkuat fungsi untuk merespons terhadap penyakit (Taylor, Peplau, Sears, 2012). Sumber-sumber dukungan sosial berasal dari orang tua, saudara kandung, anak-anak, kerabat, pasangan hidup atau suami/istri, teman bekerja dan juga dari tetangga (Goldberger & Breznitz (1983) dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Sedangkan menurut Wentzel, K. R (2012) sumber-sumber dukungan sosial berasal dari orang yang berarti bagi individu seperti : keluarga, teman dekat, pasangan hidup, rekan sekerja, saudara, tetangga, teman-teman dan guru di sekolah. Saat pandemi coronavirus ini saatnya untuk saling

mendukung. Dukungan sosial sangat penting dalam setiap proses penting dan krisis dalam kehidupan, banyak orang menarik diri karena tidak mengetahui tentang apa yang harus dikatakan dan diperbuat serta bagaimana agar dapat membantu orang lain. Dukungan sosial pada saat krisis sangat penting dan sangat diperlukan (Hauken, M. A, 2020).

2. Kepercayaan Religius

Religiusitas diartikan sebagai penghayatan agama seseorang yang di dalamnya termasuk adanya simbol, nilai keyakinan serta perilaku yang didorong oleh kekuatan spiritual. Religiusitas digambarkan dengan adanya konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan agama sebagai unsur afektif serta perilaku terhadap agama sebagai unsur psikomotorik (Rahmat, 1996 dalam Astogini et al, 2011). Aktivitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, tidak hanya terjadi saat melakukan suatu proses ritual (ibadah) saja, akan tetapi juga meliputi aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Ancok, 2001). Menurut Stark & Glock (1968) dalam Jalaludin (1996) sikap religiusitas adalah wujud integrasi secara

komplek antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang.

Religiusitas merupakan bentuk internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi yang dimaksud berkesinambungan dengan sebuah kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik yang diwujudkan dalam hati maupun dalam ucapan.

Kepercayaan ini kemudian direalisasikan dalam perbuatan dan perilaku individu sehari-hari. Glock dan Stark dalam (Ancok dan Suroso, 2011) menyebutkan dimensi religiusitas meliputi hal-hal berikut:

- a) Dimensi keyakinan ideologis
- b) Dimensi praktik agama
- c) Dimensi pengalaman religious
- d) Dimensi pengetahuan agama
- e) Dimensi konsekuensi.

3. Kontrol Diri

Golgfriend dan Merbaum (dalam Ghufron dan Risnawati, 2011) menjelaskan kontrol diri sebagai kemampuan seseorang untuk menyusun, mengatur, membimbing serta mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa seseorang ke sebuah hasil yang positif dengan menggambarkan keputusan individu melalui

pertimbangan kognitif guna menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan. Lebih lanjut, Chaplin (2011) menjelaskan kontrol diri sebagai kemampuan untuk menuntun tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintangangi impuls-impuls tingkah laku.

Selain itu Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron & Risnawati, 2011) mendefinisikan kontrol diri sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis dan perilaku seseorang atau serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Saat melakukan interaksi dengan orang lain, seseorang akan berupaya memperlihatkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu perilaku yang dapat menyelamatkan interaksi-interaksi dari akibat negatif yang disebabkan oleh respon yang dilakukannya. Kontrol diri diperlukan bagi seseorang untuk membantu dirinya dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal. Kontrol diri memiliki hubungan dengan bagaimana individu saat mengendalikan emosinya serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya (Ghufron & Risnawati, 2011). Hurlock (2003) menjelaskan kontrol diri

berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi maupun dorongan-dorongan dalam dirinya. Hurlock (dalam Ghufron & Risnawati, 2011) menyebutkan terdapat tiga kriteria emosi:

- a. Mampu melakukan kontrol diri yang bisa diterima secara sosial
- b. Mampu memahami seberapa banyak kontrol yang dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhannya dan sesuai dengan harapan masyarakat
- c. Mampu menilai keadaan dengan kritis sebelum memberikan respon pada keadaan tersebut serta memutuskan cara reaksi yang akan diberikan terhadap keadaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri merupakan sekumpulan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi yang positif atau pertimbangan kognitif dengan mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya sehingga mendapatkan suatu hal yang diinginkan.

Kontrol diartikan sebagai suatu kegiatan yang di dalamnya menyangkut pengendalian tingkah laku. Kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengontrol perilaku impulsif
- b. Kemampuan mengontrol stimulus
- c. Kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian
- d. Kemampuan mengambil keputusan.

Alasan penggunaan konsep dari Averill dalam mengukur tingkat kontrol diri yang dimiliki oleh individu karena dapat mengetahui jenis kontrol diri yang dipakai oleh individu secara lebih jelas serta lebih rinci. Hal ini disebabkan pada konsep ini dapat diketahui mengenai aspek-aspek yang digunakan oleh individu dalam melakukan proses pengontrolan diri.

4. Membangun Harapan (*Building Hope*)

Harapan memainkan peran kunci dalam kehidupan orang, mempengaruhi keputusan dan perilaku, juga sebagai keterampilan coping dan kesejahteraan, Harapan

adalah proses internal keberadaan yang berkembang di dalam individu, dengan bantuan dari sumber eksternal, dan kemudian meluas ke luar melalui keyakinan, perasaan, dan perilaku yang penuh harapan untuk meningkatkan kebersamaan, kepedulian, dan rasa hormat dalam komunitas seseorang (Mbutitia, 2020). Tingkat harapan secara signifikan dipengaruhi oleh status sosial yang dirasakan individu, dengan demikian harapan telah dikaitkan dengan rasa harga diri, kepemilikan, dan identitas (Snyder, Lopez, & Pedrotti, 2010). Hal ini penting karena artinya anak muda dengan harapan tinggi menempatkan nilai tinggi pada diri mereka sendiri untuk masa depan mereka, harapan memainkan peran kunci dalam mempengaruhi keputusan, risiko dan penanganan stressor di dalam kehidupan, serta apakah seorang pemuda memiliki harapan tergantung pada berbagai faktor – ekonomi, budaya, sosial, dan psikologis (Marques dan Lopez, 2011).

Menurut Snyder (2002) harapan atau hope adalah suatu proses dari pemikiran yang mempunyai tujuan (*goals*) dengan suatu motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut (*agency*), serta usaha dalam mewujudkan tujuan tersebut (*pathway*). Sehingga kita harus memiliki tiga

indicator ini untuk membangun harapan dan memudahkan dalam realisasinya.

1. *Goals*

Konsep tujuan atau *goals* yang jelas baik itu jangka pendek atau jangka panjang, memberikan target serta urutan bagi tindakan mental yang bervariasi dalam pencapaian target tersebut ditentukan, tetapi semua tujuan atau *goals* harus memiliki nilai yang cukup untuk menjamin pemikiran sadar agar individu menjadi konsisten dalam pencapaian tujuan tersebut. Individu dengan harapan tinggi seringkali menanamkan beberapa kemungkinan ketidakpastian tertentu dalam proses mencapai tujuan mereka serta menetapkan tujuan dengan tingkat kesulitannya masing-masing sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dan jalan mewujudkan harapan lebih bersemangat. Salah upaya cara menetapkan *goals setting* yang baik adalah sebagai berikut:

a. *Goals Need to Be Specific*

Tujuan yang spesifik membuat individu mengetahui apa yang perlu dan harus dicapai serta memungkinkan mereka untuk mengukur kemajuan mereka sendiri hal ini menunjukkan bahwa tujuan

spesifik membantu mewujudkan tujuan yang diinginkan itu (Locke & Latham, 2002).

b. *Goals Must Be Difficult But Attainable*

Tujuan harus sulit tetapi bisa dicapai. Tujuan yang terlalu mudah dicapai tidak akan menunjukkan peningkatan yang diinginkan. Poin kuncinya adalah bahwa suatu tujuan harus sulit dan spesifik untuk dicapai meningkatkan kinerja. Namun, ada batasan untuk efek ini. Meskipun individu akan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang menantang, mereka hanya akan melakukannya ketika tujuan berada dalam kemampuan mereka. Ketika tujuan menjadi terlalu sulit, semangat menurun karena individu menolak tujuan sebagai sesuatu tidak masuk akal dan tidak dapat dicapai. Faktor utama dalam pencapaian suatu tujuan adalah self-efficacy (Lunenburg, 2011).

c. *Feedback Must Be Provided on Goal Attainment*

Feedback akan membantu individu mencapai tujuan kinerjanya. Masukan membantu dalam dua cara penting. Pertama, ini membantu seseorang menentukan seberapa baik mereka melakukannya. Misalnya, tim olahraga perlu mengetahui skor pertandingan; seorang penembak jitu perlu melihat

sasaran; pegolf perlu tahu skornya. Umpan balik kinerja cenderung mendorong lebih baik pekerjaan. Kedua, umpan balik juga membantu orang menentukan sifat penyesuaian terhadap usaha individu yang perlu ditingkatkan. Misalnya, tim olahraga menonton video reproduksi permainan dan menyesuaikan permainannya; penembak jitu dapat menyesuaikan tembakannya; seorang pegolf dapat menyesuaikan ayunannya (Lunenburg, 2011).

d. *Goals Are More Effective When They Are Used to Evaluate*

Ketika individu mengetahui bahwa usaha mereka akan dievaluasi dalam hal bagaimana baik mereka mencapai tujuan mereka, dampak dari tujuan meningkat. Penjual misalnya, memiliki tujuan penjualan mingguan dan bulanan yang diharapkan dapat dicapai. Operator telepon memiliki sasaran untuk jumlah pelanggan yang harus mereka bantu setiap hari. Pelatih dinilai berdasarkan rekormenangkalah mereka. CEO dari organisasi seperti IBM, General Motors, dan Microsoft Corporation dievaluasi berdasarkan: memenuhi tujuan

pertumbuhan, profitabilitas, dan kualitas (Lunenburg, 2011).

e. *Deadlines Improve the Effectiveness of Goals*

Bagi sebagian besar individu, tujuan akan lebih efektif jika menyertakan tenggat waktu untuk penyelesaian. Tenggat waktu berfungsi sebagai mekanisme kontrol waktu dan meningkatkan motivasi tujuan. Menyadari bahwa tenggat waktu semakin dekat, seseorang biasanya akan memanfaatkan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika banyak waktu tersisa untuk mencapai tujuan, seseorang cenderung memperlambat langkahnya untuk mengisi yang tersedia waktu. Namun, ketika tenggat waktu terlalu ketat, terutama dengan tugas yang kompleks, kualitasnya pekerjaan mungkin kurang maksimal (Lunenburg, 2011).

f. *A Learning Goal Orientation Leads to Higher Performance than a Performance Goal Orientation*

Seseorang dengan orientasi tujuan belajar ingin mengembangkan kompetensinya dengan cara: menguasai situasi yang menantang. Sebaliknya, orang dengan tujuan kinerja orientasi ingin

menunjukkan dan memvalidasi kompetensi dengan mencari penilaian. Penelitian yang cukup besar telah menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran memiliki dampak positif pada perilaku dan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Orientasi tujuan pembelajarannya adalah sangat relevan dalam lingkungan kerja saat ini, yang mengharuskan karyawan untuk proaktif, memecahkan masalah, menjadi kreatif dan terbuka terhadap ide-ide baru, dan beradaptasi dengan yang baru dan situasi yang berubah (Luthans, 2011).

g. *Group Goal-Setting is As Important As Individual Goal-Setting*

Banyak anggota organisasi bekerja dalam kelompok, tim, atau komite memiliki karyawan yang bekerja sebagai tim dengan tujuan tim tertentu, bukan sebagai individu dengan hanya tujuan individu, meningkatkan produktivitas. Panduan dari kelompok yang kompatibel dan tujuan individu lebih efektif daripada individu atau kelompok tujuan sendirian. Pertimbangan terkait yaitu ketika seorang anggota tim merasakan bahwa orang lain anggota tim berbagi tujuan pribadinya, individu akan lebih

puas serta produktif. Sebuah studi yang mengulas tentang tim proyek menunjukkan bahwa kecocokan yang dirasakan antara tujuan kinerja individu dan kelompok menghasilkan kepuasan individu yang lebih besar dan kontribusi kepada tim (Kristof-Brown & Stevens, 2001).

Goals memiliki tujuan positif dan negatif. Sedang mengerjakan sesuatu untuk pertama kalinya, mempertahankan apa yang telah dicapai sebelumnya tujuan, dan memperluas tujuan yang telah dicapai sebelumnya merupakan hasil tujuan yang positif. Di sisi lain, tujuan negatif ditandai dengan tidak adanya suatu peristiwa. Sebagai contoh, mencegah sesuatu terjadi dan menunda sesuatu dari terjadi merupakan hasil tujuan negatif. Snyder (2002) berpendapat bahwa tidak semua tujuan harus untuk perbaikan situasi kehidupan kita; yaitu, teori harapan tidak membedakan antara tujuan yang diinginkan dan tidak diinginkan secara sosial.

2. *Pathways thinking*

Menurut Snyder (2002) *Pathways thinking* atau pemikiran jalur adalah suatu upaya untuk mencapai suatu tujuan, individu harus melihat diri mereka sebagai

sesuatu yang mampu menghasilkan sebuah jalur yang bisa mereka praktikkan untuk meraih tujuan tersebut menandakan kemampuan yang dirasakan seseorang dalam menghasilkan rute yang bisa diterapkan ke tujuan yang diinginkan.

Pathways thinking atau usaha dalam mewujudkan tujuan (*goals*) mengacu pada kemampuan yang dirasakan seseorang untuk menghasilkan sebuah jalur yang bisa digunakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Membuat beberapa jalur penting ketika menghadapi hambatan merupakan perilaku yang dimiliki oleh individu dengan yang harapan tinggi. Ditandai dengan memberikan afirmasi positif pada diri sendiri, seperti 'Saya akan menemukan cara untuk menyelesaikan ini'" (Snyder, 2002).

3. *Agency thinking*

Agency thinking atau suatu motivasi yang kuat untuk meraih tujuan tersebut komponen motivasi dalam teori harapan yang mencerminkan keinginan seseorang kognisi atau pikiran tentang kemampuannya untuk memulai dan mempertahankan perilaku yang mengarahkannya pada tujuan. *Agency thinking* sangat penting ketika orang menghadapi hambatan seperti

memberikan motivasi kepada diri sendiri yang mana menguatkan individu ketika mengalami hambatan (Snyder, 2002).

Penting untuk ditekankan bahwa pemikiran yang penuh harapan membutuhkan kapasitas yang dirasakan untuk membayangkan rute yang bisa diterapkan dan energi yang diarahkan pada tujuan. Dengan demikian, harapan adalah “motivasi positif” menyatakan yang berlandaskan pada turunan interaktif rasa sukses (1) agensi (adalah sebuah energi yang diarahkan pada tujuan) dan (2) jalur (merupakan sebuah perencanaan yang dirancang untuk mencapai tujuan)” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Dalam perkembangan pemikiran penuh harapan dalam urutan pengejaran tujuan, kami berhipotesis bahwa pemikiran jalur meningkatkan pemikiran agensi, yang, pada gilirannya, menghasilkan jalur lebih lanjut berpikir, dan sebagainya. Oleh karena itu, secara keseluruhan, jalur dan pemikiran agensi bersifat iteratif serta aditif selama urutan tertentu dari kognisi yang diarahkan pada tujuan (Snyder & Harris, 1991).

5. Harapan dilihat dari lensa Psikologi Positif

Psikologi Positif mengartikan harapan sebagai suatu sikap mental kognisi emosional dan motivasional menuju masa depan. Harapan memiliki landasan pada rasa keberhasilan yang didapatkan secara timbal balik antara sasaran yang berorientasi pada tujuan serta perencanaan guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Meskipun sebagian besar pandangan lain telah mencirikan harapan sebagai emosi (Farina, Hearsh, & Popovich, 1995), proses dalam teori harapan secara khusus telah menjelaskan bahwa emosi positif harus mengalir dari persepsi pengejaran tujuan yang sukses. Persepsi dari pengejaran tujuan yang sukses dapat dihasilkan dari gerakan tanpa hambatan menuju tujuan yang diinginkan, atau mungkin mencerminkan contoh dimana seseorang telah secara efektif mengatasi masalah atau hambatan. Emosi negatif, di sisi lain, adalah produk dari pengejaran tujuan yang gagal. Persepsi pathways thinking yang gagal dapat berasal dari agency thinking yang tidak memadai berpikir atau ketidakmampuan untuk mengatasi keadaan yang menggagalkan. Dengan demikian kami mengusulkan bahwa Kognisi mengejar goals menghasilkan emosi baik itu positif atau negatif (Snyder & Lopez, 2002).

Menurut Snyder dan McCullough (2000) psikologi positif mencerminkan sudut pandang bahwa kemampuan fungsi manusia yang paling menguntungkan dapat dipelajari secara ilmiah dan itu seharusnya tidak terabaikan dalam fokus kita, tetapi segala hal yang di luar Psikologi positif harus dirangkul dan menjadi sudut pandang serta perspektif baru bagi dunia pendidikan. Dengan teori harapan, dunia pendidikan memiliki kerangka penelitian lain untuk memahami dan meningkatkan cara kerja adaptif yang merupakan fokus dalam psikologi positif.

Hasil penting dalam psikologi positif adalah harapan karena berhubungan dengan kinerja akademik pencapaian tujuan, prestasi akademik masa depan, dan kesehatan mental (Snyder, 2002), . Teori harapan seperti yang dikemukakan oleh Snyder, dkk. (1991) melibatkan dua komponen: *pathways* dan agensi. Pertama, pemikiran *pathways* mengacu pada rencana individu untuk mengejar tujuan yang diinginkan serta yang dirasakan keyakinan untuk mengejar tujuan ini (Feldman & Dreher, 2012). Kedua, agensi berpikir mengacu pada "pemikiran yang dimiliki orang mengenai kemampuan mereka untuk memulai" dan melanjutkan gerakan di jalur yang dipilih menuju tujuan tersebut" (Snyder, Michael, & Cheavens,

1999). Para peneliti menemukan hubungan positif antara harapan dan nilai kursus yang lebih tinggi, tingkat kelulusan yang lebih baik, dan peningkatan kinerja atletik (Snyder, 2002). Dibandingkan dengan siswa dengan harapan rendah, harapan tinggi siswa mencapai tujuan yang dipilih sendiri lebih sering (Feldman dkk, 2009). Di dalam Selain itu, ada hubungan negatif antara harapan dan depresi dan kecemasan (Feldman & Snyder, 2005). Mengingat hubungan antara harapan, kinerja akademik, dan fungsi psikologis yang positif, penting untuk memahami bagaimana psikologi positif dan faktor keluarga berkontribusi pada harapan tujuan tertentu.

LAMPIRAN

Lembar Pohon Harapan

Instruksi :

Gambarlah dibawah ini pohon harapan yang berikan harapan-harapan saudara 10 tahun kedepan yang akan saudara realisasikan.

Biodata:

Nama :

Tanggal Lahir :

Usia :

Asal :

Lembar Kegiatan Harian dan Goals yang Ingin Dicapai

Tulislah jurnal kegiatan sehari-hari anda dalam seminggu kedepan dan harapan serta tujuan (goals) apa yang ingin anda capai tiap harinya.

Biodata:

Nama :

Tanggal Lahir :

Usia :

Asal :

Hari	Tanggal	Kegiatan	Harapan, Tujuan (goals)	Hal yang dilakukan untuk merealisasikannya	Goals Tercapai	Masukan evaluasi diri

--	--	--	--	--	--	--

Lembar Mengenal diri

Baca setiap item dengan cermat. Menggunakan skala yang ditunjukkan di bawah ini, silakan pilih nomor yang paling menggambarkan Anda dan cantumkan nomor itu di tempat kosong yang disediakan(Snyder & Lopez, 2002).

1. Pasti salah
 2. Sebagian besar salah
 3. Agak salah
 4. Sedikit salah
 5. Sedikit benar
 6. Agak benar
 7. Sebagian besar benar
 8. Pasti benar
-
1. Saya bisa memikirkan banyak cara untuk keluar dari sebuah masalah----- --.
 2. Saya dengan penuh semangat mengejar tujuan saya-----
 3. Saya sering merasa lelah-----.
 4. Ada banyak cara untuk menyiasatinya masalah-----
 5. Saya mudah jatuh dalam sebuah argumen-----.
 6. Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal-hal dalam hidup yang penting untuk saya----- --.
 7. Saya khawatir dengan kesehatan saya-----.

8. Bahkan ketika orang lain berkecil hati, saya tahu saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikannya masalah--
9. Pengalaman masa lalu saya telah mempersiapkan saya dengan baik untuk masa depan saya-----.
10. Saya sudah cukup sukses dalam hidup-----.
11. Saya biasanya merasa khawatir tentang sesuatu-----
12. Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri.....

BAB IV KETERIKATAN KERJA

A. Tujuan

Tujuan dari pelatihan ini, antara lain:

1. Meningkatkan pemahaman relawan CCeU ULM mengenai pentingnya keterikatan kerja dalam kegiatan kerelawanan.
2. Meningkatkan perilaku keterikatan kerja dalam kegiatan kerelawanan agar anggota CCeU ULM menjadi lebih bertanggung jawab dan tidak lalai dengan tugasnya.
3. Membantu relawan CCeU ULM untuk mengembangkan potensi diri menjadi lebih baik melalui kegiatan kerelawanan dengan adanya keterikatan kerja di dalam CCeU ULM.

B. Learning objective

Tabel 4.1 *Learning objective* Keterikatan Kerja

Materi	<i>Learning Objectives</i>	<i>Learning Point</i>	Kebutuhan Media
Keterikatan Kerja	<i>Job demands</i>	- Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja	PPT Materi Video

	<i>Job resources</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja 	PPT Materi Video
	<i>Personal resources</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja 	PPT Materi Video
	<i>Vigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja 	PPT Materi Video
	<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja 	PPT Materi Video

	<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian Materi - Contoh - Mengisi lembar kerja 	PPT Materi Video
--	-------------------	--	------------------

C. Aktivitas

Pelatihan Keterikatan Kerja akan diberikan dalam bentuk modul pelatihan yang terdiri dari:

1. Pelaksanaan *pre-test* untuk anggota CCeU ULM sebelum memulai rancangan pelatihan.
2. Pemberian materi mengenai keterikatan kerja pada anggota relawan CCeU ULM.
3. Penayangan video animasi.
4. Mengisi lembar kerja yang telah disediakan.
5. Pelaksanaan *post-test* untuk anggota CCeU ULM setelah mengikuti pelatihan.

Peserta pelatihan sebanyak 53 orang relawan CCeU ULM. Kegiatan berlangsung selama 4 jam dan dibagi menjadi 2 sesi, yakni sesi pagi dan sesi siang. Aktivitas yang dilakukan yaitu pemberian *post-test* dan *pretest*,

pemberian materi, penayangan video dan pengisian lembar kerja. Selama kegiatan berlangsung, peserta diminta untuk menyalakan kamera, mematikan *microphone* dan diminta untuk mengisi absensi yang dibagikan oleh operator melalui kolom komentar.

Peserta akan mendapatkan penjelasan terlebih dahulu mengenai kerelawanan, keterikatan kerja dan modal psikologis (HERO). Pada sesi ini peserta mendapatkan penjelasan mengenai relawan, dikutip dari Modul Peran Relawan milik Departemen Pekerjaan Umum, yang dimaksud relawan adalah seseorang yang secara sukarela (*uncoerced*) menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran, dan keahliannya untuk menolong orang lain (*help other*) dan sadar bahwa tidak akan mendapatkan upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan.

Penyampaian di atas juga dilengkapi dengan data-data statistik seperti yang disampaikan oleh Yassinia (2016) sebesar 41,5% relawan tidak menyelesaikan masa hidupnya untuk berkomitmen menjadi relawan di organisasi non profit dalam penelitian. Penelitian lain yang dilakukan oleh Scherer, Allen & Harp (2015) menyampaikan jika *turnover* yang terjadi pada relawan di organisasi non profit mengindikasikan rendahnya keterikatan kerja pada relawan.

Berdasarkan pemaparan pada paragraf sebelumnya, maka dibutuhkan sebuah cara yang dapat membantu meningkatkan keterikatan kerja. Dengan keterikatan kerja yang kuat maka relawan akan mendedikasikan waktunya dan mereka akan merasakan kepuasan (Jenkinson, dkk, 2013) dan merasakan kesejahteraan (Huynh, Xanthopoulou & Winefield, 2014).

Untuk meningkatkan keterikatan kerja relawan CCeU ULM, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan modal psikologis. Modal psikologis menjadi pertimbangan untuk membantu meningkatkan keterikatan kerja relawan dikarenakan definisi dari modal psikologis itu sendiri adalah sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Modal Psikologis terdiri dari empat kapasitas psikologis yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), resiliensi (*resilience*) dan optimisme (*optimism*) yang disingkat menjadi HERO (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Menurut Luthans, dkk (2007) modal psikologis merupakan pemanfaatan positif psikologis individu. Hal ini berguna untuk:

- a. *Hope* : tekun mengharapkan keberhasilan, individu mampu untuk menciptakan alternatif-alternatif untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan ketika mendapat halangan.
- b. *Efficacy* : membantu mengembangkan potensi dalam menjalani kehidupannya yang ditandai dengan keyakinan untuk menyelesaikan masalah.
- c. *Resilience* : mampu bangkit saat menghadapi permasalahan hingga mencapai kesuksesan. Resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri ketika berhadapan dengan kondisi yang tidak menyenangkan.
- d. *Optimism* : adanya harapan positif tentang keberhasilan di masa mendatang apabila individu dihadapkan pada peristiwa negatif yang dihadapi, individu yang memiliki optimisme tinggi selalu melihat kejadian tersebut sebagai sesuatu yang bersifat sementara (temporer) dan bersifat spesifik (artinya tidak akan berlaku di situasi lainnya).

Setelah sesi ini berakhir, maka dilanjutkan dengan pengisian lembar kerja, para peserta mengisi kolom-kolom lembar kerja 1 yang berisi ciri-ciri individu untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan organisasi relawan

di CCeU ULM. Kegiatan pengisian lembar kerja ini dilakukan dalam waktu 15 menit, dengan dibantu panitia untuk mengingatkan pada saat 5 menit terakhir.

Setelah mengisi lembar kerja, dilanjutkan dengan materi selanjutnya tentang “Mengenal Potensi Diri” dan saat sesi ini berakhir, dilanjutkan lagi dengan pengisian lembar kerja 2 “*Hello, Myself!*” sebagian peserta masih kesulitan menggambarkan tentang dirinya terutama terkait dengan cita-cita dan potensi yang dimiliki. Selain menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri, peserta juga diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya kemudian didiskusikan. Hal ini yang dijadikan sebagai evaluasi tiap peserta tentang potensi yang ada pada dirinya.

Selanjutnya masuk pada sesi menumbuhkan harapan dan pada akhir sesi dilanjutkan dengan mengisi kertas kerja 3 “*I Catch My Dream*” sebagian besar peserta dapat memilih cita-cita atau membuat rancangan masa depan meskipun belum terukur dengan jelas. Kemudian dilanjutkan dengan sesi refleksi, dimana peserta akan diminta untuk menuliskan pikiran-pikiran optimisnya dalam mencapai tujuan ataupun cita-cita pada lembar kerja 4. Sesi ini bernama sesi “All is Possible” peserta dapat merefleksikan *game* tentang materi optimis.

Kemudian pada sesi terakhir, peserta akan ditayangkan sebuah video singkat untuk memperdalam materi mengenai resiliensi yang diberikan kepada peserta. Pada sesi ini, peserta akan mengisi lembar kerja 5, pada sesi “yes I can do it now” sebagian besar peserta dapat menuliskan hal-hal yang diperlukan untuk tetap konsisten dan berupaya mencapai tujuannya meskipun terdapat beberapa faktor penghambat dengan membuat *action plan table*.

D. Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang digunakan dalam pelatihan ini, antara lain:

1. Lembar Absensi
2. Lembar *post-test* dan *pre-test*
3. Video animasi
4. Materi pendukung
5. Lembar kerja

E. Materi Keterikatan Kerja

1. Definisi Keterikatan Kerja

Bekker & Demerouti (2008) menyatakan jika keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan suatu pikiran positif terhadap suatu pekerjaan yang ditunjukkan dengan adanya semangat atau yang dikenal dengan *vigor*, kemudian ada dedikasi atau *dedication* dan yang terakhir fokus dengan pekerjaan atau yang dikenal dengan *absorption*. Menurut Rich, LePine & Crawford (2010) menyatakan jika yang dimaksud dengan keterikatan kerja adalah menyertakan diri secara menyeluruh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas. Pernyataan Rich, dkk (2010) sejalan dengan yang disampaikan oleh Kahn (1990) bahwa dalam keterikatan kerja, seseorang melibatkan dirinya secara fisik, kognitif dan emosi dalam bekerja. Menurut Bekker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008) keterikatan kerja merupakan hal yang positif, merupakan sebuah pemenuhan, keadaan individu yang afektif-motivasi dari *wellbeing* sebuah pekerjaan yang berlawanan dengan *burnout* pada pekerjaan. Sehingga, karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan jika yang dimaksud dengan keterikatan kerja adalah individu yang melibatkan dirinya secara menyeluruh baik secara fisik, kognitif dan emosi dalam bekerja yang ditunjukkan dengan adanya semangat, dedikasi dan fokus pada pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, karena merupakan sebuah *well-being* pada pekerjaan.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

1. *Vigour* / Semangat

Semangat dalam bekerja, memiliki energi dan daya tahan yang bagus, selalu berusaha yang terbaik dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi segala kesulitan dan tantangan.

2. *Dedication* / Dedikasi

Berdedikasi dalam pekerjaan dengan melibatkan diri pada pekerjaan sehingga memiliki kebermaknaan dengan pekerjaan, antusias dalam pekerjaan dan memiliki perasaan bangga terhadap pekerjaan.

3. *Absorption* / Perasaan Menyeluruh

Merasa sangat bahagia pada saat bekerja, berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan sehingga menikmati setiap waktunya dalam bekerja.

3. Faktor-faktor Keterikatan Kerja

Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008) menyebutkan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, seperti sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal. Pada sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial rekan kerja dan juga atasan, mendapat umpan balik kinerja, memiliki berbagai keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar. Sementara sumber daya personal meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme.

1. Self-efficacy

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya (Yuliyani, Handayani & Somawati, 2017). Bandura (dalam Yuliyani, Handayani & Somawati, 2017) mengemukakan bahwa efikasi diri berperan sebagai sebuah mekanisme yang mampu mendasari perubahan perilaku individu, pemeliharaan dan generalisasinya.

2. Self-esteem

Menurut Santrock (2012) harga diri merupakan keseluruhan cara yang digunakan untuk mengevaluasi diri kita, di mana terjadi perbandingan antara *ideal-self* dan *real-self*. Harga diri merupakan sebuah gagasan mengenai diri secara luas yang mengacu pada keseluruhan evaluasi diri sebagai individu atau sebagai orang mengetahui diri mereka sendiri dalam arti yang komprehensif (Verkuyten, 2003).

3. Optimisme

Optimisme merupakan keyakinan individu secara komprehensif terhadap hal-hal yang baik, mampu berpikir positif, dan mudah memberikan makna bagi dirinya (Seligman, 2006). Seligman (2008) juga menuturkan jika orang-orang yang optimis akan cepat pulih dari keputusasaannya yang sementara. Setelah gagal, mereka berusaha bangkit dan melupakan kegagalan mereka, kemudian mulai berusaha lagi (Ifdil, Ardi, & Yendi, 2012). Seligman (2008) menambahkan bahwa individu yang optimis adalah individu yang selalu berpikir positif dalam segala situasi, dan mempunyai tingkat keberhasilan yang menjanjikan dalam pekerjaan ataupun pendidikannya, tidak mudah

menyerah dalam menghadapi masalah, serta mereka melakukan pendekatan terhadap masalah mereka dengan pola pikir mereka sendiri.

Selain yang disebutkan di atas, faktor-faktor keterikatan kerja yang disampaikan oleh Bakker (2011), yaitu:

a. Job demands

Merupakan lingkungan pekerjaan yang memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga memberikan respon.

b. Job resources

Merupakan aspek fisik, sosial, psikologis maupun organisasi yang merupakan sumber kerja karyawan dari luar dirinya dari pekerjaan untuk meraih tujuan.

c. Personal resources

Merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu dan mengacu pada bagaimana perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya, *personal resources* sering dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu

mengatasi segala situasinya dan dapat memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginannya.

Faktor lainnya disampaikan oleh Hewitt (2012) yang menyampaikan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan orang-orang yang berhubungan dengan karyawan dan berinteraksi saat bekerja seperti pemimpin, rekan kerja, maupun konsumen. Sejalan dengan yang disampaikan Hewitt sebelumnya, Margaretha & Sarangih (2008) juga menuturkan bahwa keterikatan kerja tergantung kepada para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang berperan dalam lingkungannya dapat membuat karyawan terikat secara emosional dan kognitif, sebaliknya jika tidak ada peran dari pemimpin sulit bagi karyawan akan terikat.

Keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor keadilan organisasional (Saks, 2006). Keadilan organisasional merupakan aspek yang penting bagi karyawan. Keadilan organisasional berkaitan dengan perlakuan yang adil terhadap karyawan (Usmani & Jamal, 2013). Terdapat tiga komponen dari keadilan

organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Karyawan yang merasa bahwa organisasinya telah memberikan keadilan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan mereka dengan rasa senang dan positif (Rejeki & Wulansari, 2015).

4. Penelitian Terdahulu yang Mendukung

Bakker, Gierveld & Rijswijk (2006) meneliti mengenai keterikatan kerja dan kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Schaufeli, Taris & Bakker (2006) yang menguji hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja. Hasil studi tersebut menemukan keterikatan kerja berhubungan positif dengan kinerja *in-role*, kinerja *extra-role*, dan inovasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bakker & Bal (2010) menemukan bahwa keterikatan kerja berhubungan positif dengan kinerja dan menjelaskan pentingnya keterikatan kerja bagi guru. Selain itu terdapat studi lain yang menjelaskan keterikatan kerja dapat memprediksi kinerja. (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Penelitian lain dilakukan oleh Kanten & Sadullah (2012) meneliti tentang kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja di perusahaan marmer terbesar di Turki.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja di salah satu perusahaan marmer terbesar di Turki. Hasil dari penelitian yang didapatkan yaitu ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja.

Keterikatan kerja memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi, karena keterikatan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, keterikatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kecenderungan *turnover* yang rendah (Schaufeli & Bakker, 2003), perilaku organisasi yang positif, kinerja, perilaku extra role, perilaku proaktif (Salanova, Agut,& Peiro, 2005) serta kesehatan, berupa rendahnya tingkat depresi dan *distress* (Schaufeli & Salanova, 2007).

Bakker & Leiter (2010) menyampaikan, dimensi dari keterikatan kerja terbukti merupakan bagian dari dimensi *burnout*, sehingga ketika dimensi keterikatan kerja berada pada diri karyawan, tingkat *burnout* pun akan menurun. Keterikatan kerja menuntut individu untuk

menanamkan diri secara total terhadap pekerjaan dengan meningkatkan *self-efficacy* dan berdampak positif pada kesehatan karyawan yang akan meningkatkan dukungan karyawan terhadap organisasi (Robertson & Markwick, 2009). Berdasarkan hal tersebut akhirnya menunjukkan Karyawan yang energik, cekatan, dan memiliki dedikasi tinggi pada perusahaan yaitu karyawan yang dalam menjalani pekerjaannya memiliki keterikatan kerja atau keterikatan kerja (Nugroho dkk, 2013; dalam Kumara, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian Kumara (2017), ia menuturkan jika karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan bersemangat dalam bekerja dan merasakan adanya hubungan mendalam terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan yang ingin dicapai melalui pelatihan HERO, dimana ingin menumbuhkan keterikatan kerja bagi relawan CCeU ULM.

LAMPIRAN

LEMBAR KERJA 1

Isilah kolom-kolom berikut dengan kata kerja untuk menggambarkan ciri modal psikologis yang harus dimiliki relawan agar meningkatkan keterikatan kerja relawan dengan organisasi kerelawanan khususnya CCeU ULM.

1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

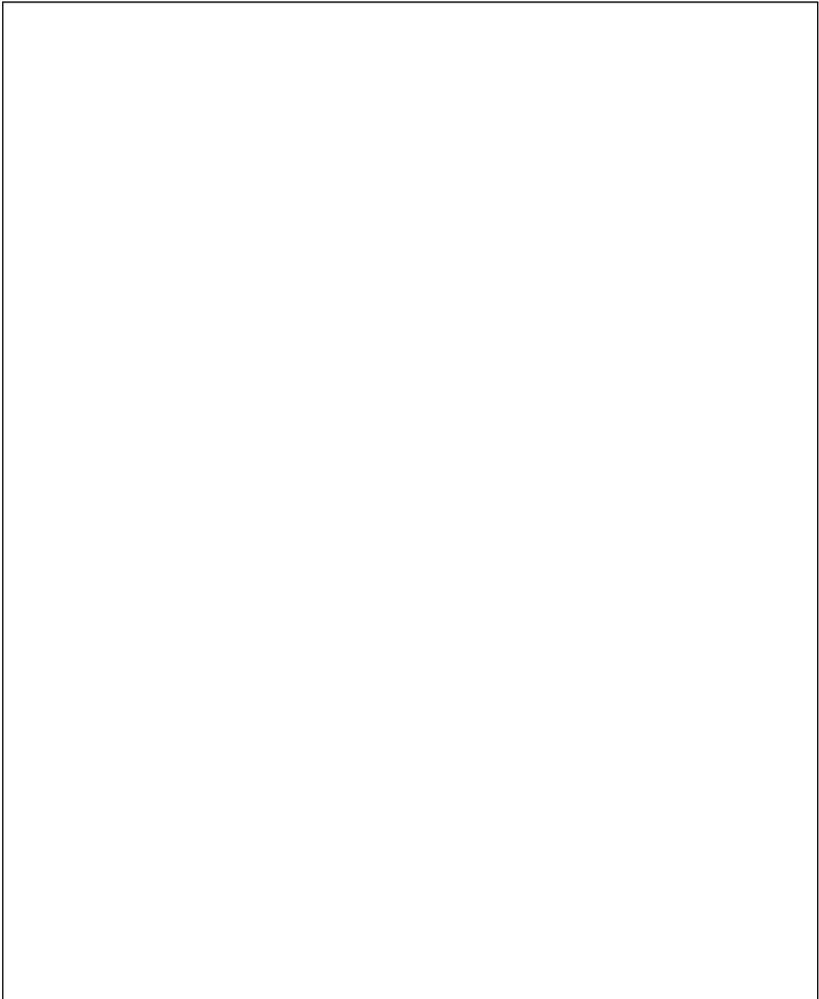
LEMBAR KERJA 2 “Hello, My Self!”

Anda diminta menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri.

No.	Kelebihan	No.	Kekurangan
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	
9		9	
10		10	

LEMBAR KERJA 3 “ I catch my dream ”

Buatlah minimal 1 paragraf tentang rancangan cita-cita atau harapan masa depan Anda.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the student to write their response to the prompt. The box is currently blank.

LEMBAR KERJA 4 “All is Possible”

Tuliskan kalimat optimis sebagai afirmasi untuk mencapai cita-cita Anda.

1.

2.

3.

4.

5.

dst

LEMBAR KERJA 5 “yes I can do it now”

Buatlah action plan, berisi langkah-langkah yang akan kamu lakukan untuk mencapai cita-citamu.

Rencana Harian Saya

1.

2.

3.

dst

Rencana Mingguan Saya

1.

2.

3.

dst

Rencana Bulanan Saya

1.

2.

3.

dst

Rencana Saya dalam 3 bulan kedepan

1.

2.

3.

dst

Rencana Saya dalam 6 bulan kedepan

1.

2.

3.

dst

Rencana Saya dalam 1 tahun kedepan

1.

2.

3.

Lampiran *Rundown* Kegiatan Pelatihan HERO

Hari ke-1

Sesi 1 (08.00-12.30 WITA)

No	Tahapan	Kegiatan	Durasi	Waktu
1.		Pretest	30 menit	08.00-08.30
2.	Pengetahuan tentang Keterikatan kerja, Modal Psikologis, Kerelawanan	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	08.30-09.15
		Lembar kerja kelompok : Pada akhir sesi ini, para peserta secara mengisi kolom-kolom kertas kerja yang berisi ciri-ciri		

		individu untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan organisasi relawan di UCC ULM.	15 menit	09.15-09.30
3.	Mengenali potensi diri	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	09.30-10.15

		<p>Games : sesi “Hello, My Self!” sebagian peserta masih kesulitan menggambarkan tentang dirinya terutama terkait dengan cita-cita dan potensi yang dimiliki. Selain menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri, peserta juga diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya kemudian didiskusikan. Hal ini yang dijadikan sebagai evaluasi tiap peserta tentang potensi yang ada pada dirinya.</p>	15 menit	10.15-10.30
--	--	---	----------	-------------

4.	Menumbuhkan harapan	<i>Lecturing</i> dan diskusi materi tentang membuat perencanaan yang realistis, peserta mulai dapat merencanakan dengan jelas dan terukur.	45 menit	10.30-11.15
		Games : Sesi “ I catch my dream ” sebagian besar peserta dapat memilih cita-cita atau membuat rancangan masa depan meskipun belum terukur dengan jelas.	15 menit	11.15-11.30

5.	Refleksi	sesi “All is Possible” peserta dapat merefleksikan game tentang materi optimis. Peserta mulai menuliskan pikiran-pikiran optimisnyadalam mencapai tujuan atau cita-citanya.	30 menit	11.30-12.00
6.	Melatih Resiliensi	Menonton video singkat Sesi “yes I can do it now” sebagian besar peserta dapat menuliskan hal-hal yang diperlukan untuk tetap konsisten dan berupaya mencapai tujuannya. Meskipun terdapat beberapa faktor penghambat denganmembuat action plan table.	30 menit	12.00-12.30

Sesi 2 (13.00-17.00 WITA)

No	Tahapan	Kegiatan	Durasi	Waktu
1.		Pretest	30 menit	13.00-13.30
2.	Pengetahuan tentang Keterikatan kerja, Modal Psikologis, Kerelawanan	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	13.30-14.15

		Lembar kerja kelompok : Pada akhir sesi ini, para peserta secara mengisi kolom-kolom kertas kerja yang berisi ciri-ciri individu untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan organisasi relawan di UCC ULM.	15 menit	14.15-14.30
3.	Mengenali Potensi diri	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	14.30-15.15

		<p>Games : sesi “Hello, My Self!” sebagian peserta masih kesulitan menggambarkan tentang dirinya terutama terkait dengan cita-cita dan potensi yang dimiliki. Selain menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri, peserta juga diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya kemudian didiskusikan. Hal ini yang dijadikan sebagai evaluasi tiap peserta tentang potensi yang ada pada dirinya.</p>	15 menit	15.15-15.30
--	--	---	----------	-------------

4.	Menumbh kan harapan	<i>Lecturing</i> dan diskusi materi tentang membuat perencanaan yang realistis, peserta mulai dapat merencanakan dengan jelas dan terukur.	45 menit	15.30-16.15
		Games : Sesi “ I catch my dream ” sebagian besar peserta dapat memilih cita- cita atau membuat rancangan masa depan meskipun belum terukur dengan jelas.	15 menit	16.15-16.30

5.	Refleksi	sesi “All is Possible” peserta dapat merefleksikan game tentang materi optimis. Peserta mulai menuliskan pikiran-pikiran optimisnya dalam mencapai tujuan atau cita-citanya.	30 menit	16.30-17.00
	Melatih resiliensi	Menonton video singkat Sesi “yes I can do it now” sebagian besar peserta dapat menuliskan hal-hal yang diperlukan untuk tetap konsisten dan berupaya mencapai tujuannya meskipun terdapat beberapa faktor penghambat dengan membuat action plan table.	30 menit	17.00-17.30

Hari ke-2

Sesi 1 (08.00-12.30 WITA)

No	Tahapan	Kegiatan	Durasi	Waktu
1.		Pretest	30 menit	08.00-08.30
2.	Pengetahuan tentang Keterikatan kerja, Modal Psikologis, Kerelawanan	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	08.30-09.15
		Lembar kerja kelompok :Pada akhir sesi ini, para peserta secara mengisi kolom-kolom kertas kerja yang berisi ciri-ciri individu untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan organisasi relawan di UCC ULM.	15 menit	09.15-09.30

3.	Mengenali potensi diri	<i>lecturing</i> dan diskusi	45 menit	09.30-10.15
		Games : sesi “Hello, My Self!” sebagian peserta masih kesulitan menggambarkan tentang dirinya terutama terkait dengan cita-cita dan potensi yang dimiliki. Selain menuliskan kekurangan dan potensi diri sendiri, peserta juga diminta menuliskan kekurangan dan potensi temannya kemudiandidiskusikan. Hal ini yang dijadikan sebagai evaluasi tiap peserta tentang potensi yang ada pada dirinya.	15 menit	10.15-10.30

4.	Menumbuhkan harapan	<i>Lecturing</i> dan diskusi materi tentang membuat perencanaan yang realistis, peserta mulai dapat merencanakan dengan jelas dan terukur.	45 menit	10.30-11.15
		Games : Sesi “ I catch my dream ” sebagian besar peserta dapat memilih cita- cita atau membuat rancangan masa depan meskipun belum terukur dengan jelas.	15 menit	11.15-11.30

5.	Refleksi	sesi “All is Possible” peserta dapat merefleksikan game tentang materi optimis. Peserta mulai menuliskan pikiran-pikiran optimisnya dalam mencapai tujuan atau cita-citanya.	30 menit	11.30-12.00
	Melatih resiliensi	Menonton video singkat Sesi “yes I can do it now” sebagian besar peserta dapat menuliskan hal-hal yang diperlukan untuk tetap konsisten dan berupaya mencapai tujuannya meskipun terdapat beberapa faktor penghambat dengan membuat action plan table.	30 menit	12.00-12.30

DAFTAR PUSTAKA

- Alfazani, M. R. (2021). Faktor Pengembangan Potensi Diri: Minat/Kegemaran, Lingkungan Dan Self Disclosure (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*,2(2), 586-597.
- Amri, S. (2013). Pengembangan Dan Model Pembelajaran Dalam Kurikulum 2013. *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Ancok, D. & Suroso, F.N. (2011). *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Asnawan, M. L. (2017). *Pengembangan Potensi Manusia Sebagai Peserta Didik Kajian Surat Al-Isro'ayat 70* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga.)
- Asnawan, M. L. (2017). *Pengembangan Potensi Manusia Sebagai Peserta Didik Kajian Surat Al-Isro'ayat 70* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Bakker, A.B., Dan Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press. [Adobe Digital Edition] Isbn: 978-1-84169-736-9.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A.B., Gierveld, J.H. & Van Rijswijk, K. (2006). Success

Factors Among female School Principals In Primary Teaching: A Study On Burnout, Work Engagement, And Performance. Right Management Consultants, Diemen.

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position Paper, Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory And Research* (1st Ed.). New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy In Cognitive Development And Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117–148.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy And Goal Effects Revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 88, 87–99.
- Candra, D., (2019). *Maksimalkan Potensi Diri*. Guepedia. Isbn:9786024436896
- Carlsen, A., Hagen, A. L., & Mortensen, T. F. (2012). Imagining Hope In Organizations: From Individual Goal-Attainment To Horizons Of Relational Possibility. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship* (Pp. 288–303). New York, Ny: Oxford University Press
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30 (7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/J.Cpr.2010.01.006>

- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience At Work. In K.S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship* (Pp. 895–908). New York, Ny: Oxford University Press.
- Chaplin, J. P. 2011. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development Of A New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (Cd-Risc). *Journal Of Depression And Anxiety*. Vol 18: 76-82
- Daniati, S., Yanzi, H., & Nuralisa, Y. (2015). Pengaruh Ekstrakurikuler Dalam Membina Potensi Diri Terhadap Aktualisasi Diri Siswa Di Ma. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 3(6).
- Fanani, A. C. (2003). Studi Tentang Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam Dalam Upaya Pengembangan Diri Di Fakultas Tarbiyah Iain Sunan Ampel Surabaya Periode 2000-2002. *Jurnal Fakultas Tarbiyah Uin Sunan Ampel Surabaya*.
- Farina, C. J., Hearth, A. K., & Popovich, J. M. (1995). Hope And Hopelessness: Critical Clinical Constructs. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Fatimah, S. (2018). Pengaruh Potensi Diri, Prestasi Belajar, Dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Fakultas Ekonomi DiPerguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi(Jupe)*, 6(2).
- Feldman, D. B., & Dreher, D. E. (2012). Can Hope Be Changed

In 90 Minutes? Testing The Efficacy Of A Single-Session Goal-Pursuit Intervention For College Students? *Journal Of Happiness Studies*, 13, 745-759. Doi:10.1007/S10902-011-9292-4

Feldman, D. B., & Snyder, C. R. (2005). Hope And The Meaningful Life: Theoretical And Empirical Associations Between Goal-Directed Thinking And Life Meaning. *Journal Of Social & Clinical Psychology*, 24, 401-421

Feldman, D. B., Rand, K. L., & Kahle-Wroblewski, K. (2009). Hope And Goal Attainment: Testing A Basic Prediction Of Hope Theory. *Journal Of Social & Clinical Psychology*, 28, 479-497

Ghuffron, N & Risnawati, R. 2011. *Teori-Teori Psikologi*.

Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Gintang Kumara, B. J., Kasturi, T., & Psi, S. (2017). *Modal Psikologis, Tuntutan Kerja Dan Keterikatan Kerja* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Gottlieb, B.H., Bergen, A.E., 2010. Social Support Concepts And Measures. *J. Psychosom.Res.* 69 (5), 511–520.

Gulo, W. (2008). *Strategi Belajar Mengajar (Cover Baru)*. Grasindo.

Habsari, Sri. 2005. *Bimbingan Dan Konseling Sma Kelas Xi*. Jakarta: Grasindo.

Hajli, N., Shanmugam, M., Papagiannidis, S., Zahay, D., Richard, M.O., 2017. Brandingco-Creation With Members Of Online

Brand Communities. *J. Bus. Res.* 70, 136–144

Hasan, M., Harahap, T. K., Sos, S., & Inanna, M. S. D. (2013). *Landasan Pendidikan*. Penerbit Tahta Media Group.

Hewitt, A. (2012). Trends In Global Employee Engagement. Consulting Talent & Organization, (Pp. 5-8). New York: The Aon Hewwit Associate.

Hurlock, E. B. 2003. Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Erlangga, Jakarta.

Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2014). The Job Demands-Resources Model In Emergency Service Volunteers: Examining The Mediating Roles Of Exhaustion, Work Engagement And Organizational Connectedness. *Work & Stress*, 28(3), 305-322.

Ifdil, I., Ardi, Z., & Yendi, F. M. (2012). Resilience Post- Disaster Of Students Sma Negeri In Padang. *Konselor*, 1(1).

Indonesia, K. B. B. (2008). Departemen Pendidikan Nasional. *Jakarta: Pusat Bahasa*.

Indriyanti, N., & Ivada, E. (2013). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk Negeri 6 Surakarta Tahun 2013. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(2).

Jalaluddin, H. (2019). Psikologi Agama, Memahami Perilaku Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi

Jalaluddin.(2000). Psikologi Agama, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R. S., Rogers, M., ... & Richards, S. H. (2013). Is Volunteering A Public Health Intervention? A Systematic Review And Meta-Analysis Of The Health And Survival Of Volunteers. *Bmc Public Health*, 13(1), 1-10.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, S & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research On Relationship Quality Of Work Life And WorkEngagement. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 62, 360 – 366
- Kartianti, S. (2021). Pelatihan Mengenal Potensi Diri Dan Kualitas Pribadi Bagi Siswa Smk. *Jurnal Hirono*, 1(1), 33- 38.
- Kristof-Brown, A. L., & Stevens, C. K. (2001). Goal Congruence In Project Teams: Does The Fit Between Members' Personal Mastery And Performance Goals Matter? *Journal Of Applied Psychology*, 86(6), 1083- 1095.
- Langgulung, H. (1986). *Manusia Dan Pendidikan, Suatu Analisa Psikologi Dan Pendidikan*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Teramoto Pedrotti, J. (2003). Hope: Many Definitions, Many Measures. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook Of Models And Measures* (Pp. 91–107). Washington, Dc: American Psychological Association

- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory Of Motivation. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 23, 695–706
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior (12th Ed.). New York, Ny: Mcgraw-Hill.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M.(2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The HumanCompetitive Edge*. Oxford, Uk: Oxford University Press
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. Oxford University Press, Usa.
- Madji, U. Y. E. (2007). Quranic Quotient: Menggali Dan Melejitkan Potensi Diri Melalui Al-Qur“an. *Tangerang: Qultummedia*.
- Margaretha, M. & Saragih, S. 2008. Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi. The 2nd National

Conference Ukwms.

Marques, S. C., & Lopez, S. J. (2011). Research-Based Practice: Building Hope In Our Children. *Nasp. Communique*, 40(11), 1–5. Retrieved From <Http://Www.Nasponline.Org/Publications/Cq/40/3/Building-Hope.aspx>

Marques, S. C., Lopez, S. J., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). “Building Hope For The Future”: A Program To Foster Strengths In Middle-School Students. *Journal Of Happiness Studies*, 12(1), 139-152.

Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L., & Lopez, S. J. (2009a). Validation Of A Portuguese Version Of The Children Hope Scale. *School Psychology International*, 30, 538– 551

Masni, H. (2017). Peran Pola Asuh Demokratis Orangtua Terhadap Pengembangan Potensi Diri Dan KreativitasSiswa. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 6(1), 58-74.

Mbutitia, F. N., & Adeli, S. M. Building Hope As An Intervention For Positive Change: An Exploratory Study Of The Youth In Kenyan Universities.

Newstrom, J. W., & Rubenfeld, S. A. (1983). The Johari Window: A Reconceptualization. In *Developments In Business Simulation And Experiential Learning: Proceedings Of The Annual Absel Conference* (Vol. 10).

Performance. *Academy Of Management Journal* 53(3): 617-635.

Pihandhi, Endra K. 2004. My Potensi. Jakarta: Elek Media Komputindo.

- Prihadhi, E. K. (2013). *My Potency*. Elex Media Komputindo.
- Prussia, G., & Kinicki, A. (1996). A Motivational Investigation Of Group Effectiveness Using Social Cognitive Theory. *Journal Of Applied Psychology*, 81, 187–198.
- Ranzini, G., Newlands, G., Anselmi, G., Andreotti, A., Eichhorn, T., Etter, M., Lutz, C., 2017. Millennials And The Sharing Economy: European Perspectives. Available Atssrn 3061704
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (4), 319–326. Research. New York: Psychology Press
- Rich, B., Lepine, J.A. & Crawford, E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Management Psychology*, 21(7), 600-619. [Http://Doi.Org/10.1108/02683940610690169](http://doi.org/10.1108/02683940610690169)
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources And Work Engagement To Employee Performance And Customer Royalty: The Mediation Of Service Climate. *Journal Of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development*. 13 Th Edition. University Of Texas, Dallas: Mc Graw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Uwes-Utrecht Work

Engagement Scale: Test Manual. Department Of Psychology, Utrecht University. Unpublished Manuscript.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept And Its Implications For Organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Managing Social And Ethical Issues In Organizations* (Pp. 135–177). Greenwich: Information Age Publishing.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (2002). *Optimism Handbook Of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin And Bear It: An Examination Of Volunteers' Fit With Their Organization, Burnout And Spirituality. *Burnout Research*, 3(1), 1-9 <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.003>
- Scioli, A., & Biller, H.B. (2010). *The Power Of Hope. Overcoming Your Most Daunting Life Difficulties – No Matter What*. Florida: Health Communications Inc.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York, Ny: Pocket Books
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism : How To Change Your Mind And Your Life*. New York: Vintage Books, A Division Of Random House, Inc.

- Seligman, Martin E.P. 2008. *Mengisntal Optimisme*. Bandung: Cv. Multi Trust Creative Service.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). The Future Of Positive Psychology. *Handbook Of Positive Psychology*, 751- 767.
- Snyder, C. R., & Mccullough, M. (2000). A Positive Psychology Field Of Dreams: “If You Build It, They Will Come. ” *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 19, 151–160.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The Will And The Ways: Development And Validation Of An Individual- Differences Measure Of Hope. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 60, 570–585.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope And Health: Measuring The Will And The Ways. In C. R. Snyder& D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook Of Social And Clinical Psychology* (Pp. 285–305). Elmsford, Ny: Pergamon.
- Snyder, C. R., Michael, S. T., & Cheavens, J. S. (1999). Hope As A Psychotherapeutic Foundation Of Nonspecific Factors, Placebos, And Expectancies. In M. A. Huble,
- B. Duncan, & S. Miller (Eds.), *Heart And Soul Of Change* (Pp. 205-230). Washington, Dc: American Psychological Association.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory: A Member Of The Positive Psychology Family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook Of Positive Psychology* (Pp. 257–266). New York: Oxford University Press.

- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V., & Wiklund, C. (2002). Hope And Academic Success In College. *Journal Of Educational Psychology*, 94, 820-826.
- Snyder, C.R., Lopez, S.J., & Pedrotti, J.T. (Eds.). (2010). *Positive Psychology: The Scientific And Practical Explorations Of Human Strengths* (2nd Ed) Thousand Oaks, Ca: Sage Publications Inc.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Social Cognitive Theory And Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74
- Sugiharso, 2009. *Pendidikan Kewarganegaraan*. Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.
- Tajvidi, M., Wang, Y., Hajli, N., Love, P.E., 2017. Brand Value Co-Creation In Socialcommerce: The Role Of Interactivity, Social Support, And Relationship Quality. *Comput.Hum. Behav*
- Tarsis Tarmudji, *Pen Gembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), H.29.
- Tasa, K., & Whyte, G. (2005). Collective Efficacy And Vigilant Problem Solving In Group Decision Making: A Non-Linear Model. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 96(2), 119–129.
- Ubaedy, A. N.(2005). *Menggali Potensi Diri*. Jakarta:Restu
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact Of Distributive Justice, Procedural Justice , Interactional Justice , TemporalJustice ,

Spatial Justice On Job Satisfaction Of Banking Employees. Review Of Integrative Bussiness & Economics Research, 2(1), 351–383.

Verkuyten, M. (2003). Positive And Negative Self-Esteem Among Ethnic Minority Early Adolescents: Social And Cultural Sources And Threats. *Youth And Adolescents Journal*, 267-277.

Walumbwa, F., Wang, P., Lawler, J., & Shi, K. (2004). The Role Of Collective Efficacy In The Relations Between Transformational Leadership And Work Outcomes. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77, 515–530.

Wasko, M.M., Faraj, S., 2005. Why Should I Share? Examining Social Capital And Knowl-Edge

Contribution In Electronic Networks Of Practice. *MisQ*. 29 (1), 35–57.

Wiyono, S. (2005). *Manajemen Potensi Diri (Rev)*. Grasindo.

Wiyono, Slamet. 2004. *Manajemen Potensi Diri*, Jakarta: Grafindo

Woodcock, M., & Francis, D. (1990). *Unblocking Your Organization*. Gower Publishing Company.

Xie, B., 2008. Multimodal Computer-Mediated Communication And Social Support Amongolder Chinese Internet Users. *J. Comput.-Mediat. Commun.* 13 (3), 728–750

Yassinia, S. (2016). *Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Relawan Di Organisasi Gerakan Melukis Harapan* (Doctoral Dissertation, Universitas

Airlangga).

Yuliyani, R., Handayani, S. D., & Somawati, S. (2017). Peran Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Kemampuan BerpikirPositif Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mipa*, 7(2).

Yumnah, S. (2016). Kecerdasan Anak Dalam PengenalanPotensi Diri. *Jurnal Studi Islam*, 11(2), 22–34.

BIODATA TIM PENULIS

NEKA ERLYANI, S.Psi, M.Psi, Psikolog adalah dosen tetap program studi psikologi Fakultas Kedokteran ULM yang menekuni bidang Psikologi Industri Organisasi. Ybs aktif dalam kegiatan relawan bencana di Crisis Centre ULM, salah satu penulis buku manajemen kebencanaan dan pengajar mata kuliah manajemen bencana. Ia juga membina Altruistic Community Prodi Psikologi FK ULM yaitu komunitas mahasiswa yang menggiatkan perilaku pro sosial dan pro lingkungan.

RIKA VIRA ZWAGERY, S.Psi, M.Psi, Psikolog adalah dosen tetap Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM dengan peminatan Psikologi Pendidikan dan Perkembangan. Selain dosen, ia juga berpraktisi sebagai psikolog dan trainer bersertifikasi. Ybs aktif dalam kegiatan social dan menjadi relawan dalam beberapa kegiatan seperti relawan pendampingan psikososial, relawan Satuan Tugas Penanganan Covid 19 dan psikolog Masuk Sekolah. Ia juga turut serta dalam membina Altruistic Community (komunitas Penggiat perilaku Pro social dan pro Lingkungan) di Prodi Psikologi FK ULM. Selain itu, ia juga aktif menjadi pembicara dalam berbagai seminar dan pelatihan.

MARINA DWI MAYANGSARI, S.Psi, M.Psi, Psikolog adalah dosen tetap Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM dengan peminatan psikologi pendidikan dan pengembangan diri. Ybs Aktif sebagai pembicara seminar dan pelatihan pengembangan diri di berbagai kegiatan. Selain itu, ybs menjadi Koordinator Unit Konsultasi dan Pelayanan Psikologi Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat.

GLADIS CORINNA MARSHA, S.Psi merupakan alumni dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM. Saat ini sedang melanjutkan studi S2 di Magister Psikologi Sains

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Selain menjadi mahasiswa aktif di UAD, ia juga aktif dalam melakukan beberapa penelitian bersama rekan-rekan dan dosen-dosennya. Sejauh ini, ia sudah mempublikasikan empat jurnal penelitian. Kesibukan utamanya saat ini sedang menyusun tesis untuk memenuhi syarat kelulusan.

KINANTI ANANDA ARINI SUGMA, S.Psi adalah alumni Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM. Ia aktif dalam kegiatan sosial seperti relawan bencana dan menjadi *freelancer* PIC (*Person In Charge*) dari Filantra yang bertanggung jawab pada penyaluran bantuan korban bencana banjir dan covid 19 di Kabupaten Banjar dan Banjarbaru.

WURY UTAMI FEBRIANI adalah mahasiswa aktif semester 7 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM. Selain sebagai mahasiswa aktif, ia juga aktif di kegiatan mentoring kampus yaitu sebagai mentor *Character Building Development* (CBD) FK ULM serta ketua pelaksana Kelas Mentor di Badan Semi Otonom Unit Kerohanian Mahasiswa Muslim (BSO UKMM) ULM.

NIDA NURAINI adalah mahasiswa aktif Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran ULM yang sekarang sedang pada tahap semester 7. Selain sebagai mahasiswa aktif, ia juga ikut aktif magang dalam Unit Konseling dan Pengembangan Karir (UKPK FK ULM).