

MENYUSUN STRATEGI MENGELOLA PENDIDIKAN: ANTARA SEBAB DAN AKIBAT

Nuril Ahmad

Universitas Islam Majapahit Mojokerto, Indonesia

E-mail: nurilahmad@gmail.com

Abstract: *The passage of this Law of Nature article reads as follows: "All events are created by cause or if it is reversed: events are merely an effect." Until this understanding no one finds it difficult to understand. But when it is associated with ourselves and the reality of life we receive, then it becomes a problem in itself. It is said that Mark Victor Hansen, author of Chicken Soup for the Soul series of books, should be asking the question between "are you the cause or the effect?" a total of 287 (two hundred and eighty seven) times to ensure a choice after a total business bankruptcy that forced him to live a vagrancy. He finally chose that all life events (reality) are 'effects' and he is the cause. Because Mark believes that there are still many individuals who think otherwise, then he pours his thoughts in the book mentioned above. Mark's work has been a best seller and led him to receive the Horatio Alger Award trophy.*

Keyword: *Strategy, Managing Education*

Pendahuluan

Kalau kita amati sebenarnya problem hidup Mark adalah representasi dari problem besar umat manusia terlepas apakah hal itu disadari atau tidak sama sekali. Problem tersebut terletak pada penyikapan pilihan. Ada yang memilih bahwa realita yang dihadapi adalah penyebab mengapa dirinya menjadi seperti sekarang ini. Tak terhitung jumlah kejahatan dalam berita TV dari mulai level kecil sampai besar yang diakui oleh pelakunya karena ‘dipaksa’ oleh keadaan. Ungkapan dipaksa dalam berbagai variasinya merupakan indikator bahwa individu tersebut sebenarnya menjadi korban (*effect*). Memang tidak akan ada lembaga pengadilan manapun yang memveto hukuman atas pilihan kita antara sebagai *the cause* atau *the effect*. Tetapi pilihan kita menciptakan konsekuensi yang sangat membedakan.

Kalau kita memilih sebagai *the effect*, maka penyikapan hidup yang paling dekat adalah adanya resistensi untuk mengubah diri dan berarti telah melawan pasal hukum alam lain lagi bahwa semua kemampuan aktif manusia diperoleh dengan cara menjalani proses pembelajaran (baca: mengubah diri dari ketidakmampuan masa lalu menjadi kemampuan baru). Lebih sering lagi, kesadaran sebagai *the effect* mudah menyulut kita untuk menyalahkan orang lain dan keadaan ketika *effect* yang kita terima tidak sesuai dengan keinginan atau yang diharapkan. Sementara dengan memilih sebagai *the cause*, optimalisasi dan kontrol berada di tangan kita. Di level pengetahuan, rasanya tidak sulit menebak kalau dikatakan semua orang ingin menjadi *the cause* bagi dirinya. Tetapi yang dibutuhkan bukan sekedar mengetahui melainkan apa yang disebut oleh Mark dengan “*Awakening Call*”, sebuah kesadaran baru adanya panggilan untuk mengubah diri dari *the effect* ke *the cause*. Kesadaran baru demikian bukanlah anugerah melainkan

murni proses pencapaian yang dibarengi dengan menyingkirkan benda-benda yang tidak kita butuhkan tetapi kita abadikan di dalam sehingga benda tersebut benar-benar menjadi penghalang transformasi.

Membiarkan: Salah satu penghalang transformasi kesadaran adalah tembok yang sering diistilahkan dengan sebutan “*Self-excusing*”. Dari pendapat para pakar ditemukan perbedaan mendasar antara *self excusing* dengan *self-forgiving* meskipun sama-sama punya arti literal ‘*memaafkan*’. *Self excusing* adalah membiarkan diri anda tak terurusi (*letting yourself down*), sementara *self-forgiving* adalah memaafkan dalam arti mengakui kesalahan dan bergerak (*moving & acknowledging*) untuk membenarkannya (Frank Gilbert: 1999). Dengan kata lain, *self-excusing* adalah penyikapan yang kurang gagah menghadapi diri atau rasa tidak percaya diri (*low self confidence*) mulai dari domain cara pikir (*mindset*) sampai ke tindakan. Umumnya kita lebih terfokus untuk memasang mekanisme penyerangan agar bisa lebih gagah menghadapi orang lain dan sebaliknya menghadapi diri sendiri sering membuat kita minder. Jadi telah terjadi pemutarbalikan fungsi kegagahan. Mekanisme *self-excusing* diungkapkan melalui berbagai macam bentuk mulai dari pemikiran, perasaan, keyakinan, dan tindakan. Sebagian di antaranya dapat disebutkan di sini:

1. Pembeneran Diri

Keinginan kita untuk berubah terhalang oleh keyakinan atas kebenaran sendiri yang berlawanan dengan kebenaran universal (*the universal principles*). Jika kita meyakini kalau tidak melanggar aturan kita tidak akan hidup maka keyakinan demikian akan membuat kita menjadi korban karena keyakinan itulah yang akan menjadi realita hidup. Padahal peristiwa yang sebenarnya terjadi adalah murni masalah model penyikapan yang kita pilih.

2. Penipuan Diri

Transformasi kesadaan dari *the effect* ke *the cause* juga dihalangi oleh mekanisme ‘*politicking*’ atau menipu diri secara halus. Contoh yang sering dibuktikan oleh realita adalah kemandirian orang cacat (maaf, misalnya orang buta) yang menolak menipu-diri dengan menjalani profesi tertentu seperti ahli pijat, tokoh masyarakat. Logikanya, kalau ada orang cacat fisik bisa mandiri berarti tidak akan ada orang normal yang tidak bisa hidup mandiri. Tetapi kenyataan yang terjadi tidak demikian. Mandiri dan tidak mandiri tidak ada hubungan mutlak dengan kenormalan fisik tetapi berhubungan dengan kualitas menolak *politicking*. Memanjakan diri juga sering menjebak kita pada praktek *politicking* di mana kita merasa tidak mampu mengoptimalkan potensi.

3. Perbandingan

Mekanisme perbandingan yang sering menghalangi transformasi adalah perbandingan dalam hal negatif. Begitu kita membandingkan dengan sisi kelemahan/kejelekan orang lain, maka yang muncul adalah semangat untuk membiarkan diri. Perbandingan yang dianjurkan adalah membandingkan keunggulan orang lain dengan diri kita untuk dipelajari. Atau dalam bisnis dikenal dengan istilah kompetisi, bukan kongkurensi

4. Kerelaan Menjadi Korban

Mekanisme yang biasa kita terapkan untuk merelakan-diri adalah menuding orang lain atau keadaan sebagai penyebab yang menghalangi kita menjadi *the cause* atas diri kita. Biasanya kerelaan ini disebabkan oleh kesalahan membuat kalkulasi ukuran diri dan

ukuran masalah yang kita hadapi atau ketidakmampuan mengambil keputusan berdasarkan fakta aktual tentang diri kita (*who are we?*).

5. Penolakan Tanggung Jawab

Mekanisme menolak adalah pembatas yang kita ciptakan sendiri atau kesengajaan untuk menghentikan perjalanan proses transformasi di dalam diri yang umumnya tidak kita sadari. “Orang miskin seperti saya mana mungkin bisa menjadi kaya”. Ungkapan demikian adalah pernyataan-diri bahwa kita dengan demikian tidak dikenai tanggung jawab untuk mengubahnya dan melemparkan tanggung jawab ini kepada orang lain yang kita anggap harus bertanggung jawab.

6. Penolakan Konsekuensi

Apapun yang kita pilih akan melahirkan konsekuensi tertentu yang apabila kita terima dengan pengakuan dan pemahaman akan mendekatkan jarak transformasi dari *the effect* ke *the cause*. Tetapi, umumnya kita menciptakan pilihan dan menolak konsekuensi yang muncul kemudian. Kalau kita memilih tidak mau mengembangkan diri, mestinya secara rasional kita merelakan diri dengan konsekuensi ketinggalan, bukan menyalahkan orang lain yang lebih maju. Dengan menolak berarti memperlambat proses transformasi.

7. Kebrutalan

Kebrutalan (*dehumanization*) adalah mekanisme menolak kebenaran yang diyakini. Orang bisa bertindak brutal kalau dirinya mengunci hati, pendengaran dan penglihatan. Bahkan kebrutalan tersebut akan semakin menjadi-jadi ketika tidak secara cepat dilakukan upaya menarik diri. Mekanisme demikian jelas akan menghalangi proses transformasi kesadaran dari *the effect* ke *the cause*.

Evolusi Diri ; *Self-excusing* yang menghalangi kita menyadari sebagai *the cause* dari realita yang kita terima saat ini merupakan produk yang dihasilkan oleh sejumlah pilihan yang berlangsung sejak kecil tepatnya usia remaja di mana kita baru mulai bersentuhan dengan konflik. Dapat dipastikan, kebanyakan orang memiliki ketujuh hambatan di atas atau lebih, tetapi yang membedakan adalah kandungan kadarnya. Untuk menentukan jumlah kadar yang terberat dibutuhkan penemuan terhadap prinsip hidup (pendirian), nilai/keyakinan, cita-cita yang telah dirumuskan ke dalam tujuan hidup dan posisi di mana kita berada saat ini. Perubahan diri yang tidak diberangkatkan pada aspek kedirian yang mendasar seringkali kalah oleh virus kehidupan yang berubah dari *the effect* ke *the cause* menjadi keinginan umum yang tidak punya nyali. Adapun alasan mengapa lebih tepat memilih jurus evolusi ketimbang revolusi adalah karena perubahan diri identik dengan perubahan nasib (peristiwa yang secara sirkulatif/repetitif terjadi). Untuk mengubah nasib memang di atas kertas putih membutuhkan dunia baru tetapi pada prakteknya kenyataan sering menunjukkan bahwa hal tersebut tidak membutuhkan perubahan peristiwa eksternal. Mungkin lebih tepat kalau dikatakan, dunia baru dibutuhkan tetapi bukan syarat mutlak kalau memang tidak bisa dilakukan sekarang ini, tetapi yang mutlak dibutuhkan adalah diri yang baru (sikap, pola pikir dan perilaku baru). Langkah evolutif yang dapat kita jalankan untuk mengubah diri (menjalankan transformasi kesadaran) adalah:

1. Menyadari

Orang akan tetap mempertahankan diri meskipun salah, jika dirinya tidak sadar bahwa kesalahan itu memang benar-benar salah. Teori manajemen menjelaskan, perubahan harus diawali dengan proses kesadaran membuat identifikasi tentang apa/bagian mana yang kita inginkan untuk diubah dan mengapa perubahan tersebut kita inginkan (baca:

alasan paling mengakar). Dalam hal ini perlu kita ingat bahwa kesadaran tersebut harus menyatakan keinginan bukan ketakutan. Jika ini yang terjadi maka yang diketahui seseorang hanyalah bagaimana menghindari kegagalan, bukan meraih kesuksesan.

2. Mengganti

Apa yang telah kita sadari untuk diubah itulah yang harus kita ganti. Begitu kita menyadari adanya godaan untuk menggunakan kebenaran sendiri, segera kita ganti dengan lawannya. Teknik lain adalah dengan cara *challenging* (menantang) bahwa kita melawan bentuk keyakinan, pemikiran, dan perasaan yang kita yakini salah. Teknik lain lagi adalah membuat afirmasi secara berulang-ulang (baca: metode dzikir) ketika kesadaran muncul saat dialog-diri berlangsung. Ketiga teknik ini dapat mempertebal kualitas, apa yang sering disebut '*the moment of truth*' atau '*critical accident*' di mana kita memiliki '*personal picture*' yang lebih jelas seperti yang kita inginkan atau cara pendekatan yang lebih gamblang bagaimana mengubah diri.

3. Mengintrospeksi

Untuk mendeteksi sejauhmana stabilitas transformasi telah berlangsung, maka kita membutuhkan intropeksi. Di sini yang kita lakukan adalah membuat penilaian apa yang sudah diraih dan apalagi yang perlu untuk dilakukan. Di samping itu instropeksi juga berguna untuk mendeteksi kadar *self-excusing* yang bisa jadi masih tetap bercokol dalam diri kita hanya gara-gara lupa membuat elaborasi, analogi, atau interpretasi dalam memahami dan melaksanakan. Misalnya saja *politicking*. Kalau praktek yang kita rekam sejelas perbedaan antara orang buta yang mandiri dan orang normal yang tidak mandiri, pikiran kita bisa langsung paham tetapi bagaimana dengan mentalitas '*begging*' (baca: meminta-minta, bukan meminta) yang di-*politicking*? Memang diperlukan pengakuan yang jujur untuk berani mengatakan kitalah yang menjadi penyebab 'nasib' kita hari ini.

Menjaga Motivasi Karyawan ; Salah satu kunci penting memotivasi karyawan adalah menghindari tindakan-tindakan yang membunuh motivasi karyawan. Ini berarti, memotivasi karyawan tidak cukup hanya dengan mendorong karyawan berperilaku motivatif, tetapi juga menjaga diri anda, sebagai seorang manajer, untuk tidak melakukan sesuatu yang dapat mematahkan semangat karyawan. Sikap negatif anda dapat menghalangi sesuatu positif dari orang lain. Ada banyak hal yang dapat mengendurkan motivasi karyawan. Yang terpenting berasal dari anda sendiri. Berikut beberapa tips beberapa tindakan yang perlu anda ingat-ingat, karena bila tidak, anda dapat menjatuhkan motivasi karyawan.

1. Jangan mengkritik karyawan di hadapan orang lain. Ini adalah pembunuh motivasi nomor satu. Jangan permalukan karyawan di hadapan orang lain. Meski anda mengatakan sesuatu yang menurut anda benar, namun mengkritiknya di depan umum, dapat melukai perasaannya. Kritik anda dapat meninggalkan bekas luka dalam yang mengubah motivasi menjadi sakit hati dan dendam berkepanjangan.
2. Jangan menghina/merendahkan karyawan. Melontarkan kata-kata seperti, "bodoh", "goblok", atau kata-kata penuh hinaan lain adalah tindakan yang harus dihindari jauh-jauh. Berhati-hatilah dengan perkataan anda. Jangan sepelekan orang lain. Mereka takkan melakukan sesuatu yang anda inginkan dengan baik jika anda sendiri menganggap mereka tidak becus.
3. Jangan menganggap karyawan sebagai alat. Sebagai manajer, anda memang menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan. Namun, jika anda bersikap seolah-olah memperlakukakan karyawan demi tujuan anda sendiri, anda akan kehilangan simpati

dan motivasi karyawan untuk mau bekerja pada anda. Libatkan karyawan pada tujuan bersama. Tunjukkan bahwa anda bersama mereka sedang mencapai tujuan demi keberhasilan bersama.

4. Jangan berlaku tidak adil. Adalah wajar jika anda senang pada karyawan-karyawan terbaik anda. Namun itu bukan alasan untuk berlaku tidak adil. Perlakuan diskriminatif mudah sekali menjatuhkan semangat seluruh karyawan. Terlebih lagi bila anda tak sadar sedang "dijilat" oleh karyawan yang anda sukai.
5. Jangan hanya memikirkan diri sendiri. Bagaimana perasaan anda saat mendengar atasan membanggakan dan memikirkan kepentingan dirinya sendiri. Anda mungkin merasa direndahkan secara tak langsung. Atau anda mungkin merasa atasan anda sedang mengambil keuntungan dari anda. Maka, itu pulalah yang dirasakan oleh karyawan anda jika anda hanya berpusat pada diri sendiri dan tak memberikan perhatian pada mereka.
6. Jangan ragu-ragu dalam mengambil keputusan. Karyawan membutuhkan sebuah keputusan yang tegas, segera, namun bijaksana dari atasannya. Jika anda tampak bimbang dengan keputusan anda sendiri, karyawan akan merasa lebih bimbang lagi. Ini cepat sekali menjegal motivasi. Bukan hanya itu, mereka mungkin tak lagi mempercayai kemampuan diri mereka sendiri juga anda.
7. Jangan melemparkan tanggung jawab. Tugas manajer adalah membimbing karyawan agar lebih baik dan berhasil. Salah satunya adalah dengan mendelegasikan wewenang. Tapi itu bukan berarti anda terlepas dari tanggung jawab atas tugas tersebut. Melemparkan tanggung jawab dapat meruntuhkan kepercayaan mereka pada anda sebagai seorang pemimpin. Di saat-saat sulit, tunjukkan tanggung jawab anda. Ini menumbuhkan hormat pada anda.
8. Jangan kaku, namun jangan turunkan standar kualitas anda. Situasi tidak selalu berjalan sebagaimana diharapkan. Anda harus bersikap tegas, namun jangan diartikan sebagai sikap kaku. Terbuka dan terimalah masukan-masukan dari karyawan anda. Namun, anda tetap harus menjaga standar kualitas yang anda inginkan. Jika anda toleran terhadap sebuah kelemahan, anda menurunkan moral karyawan lain yang memiliki inisiatif tinggi.
9. Jangan menunjukkan ketidakpercayaan. Kunci memotivasi orang adalah memberikan kepercayaan pada mereka. Sebaliknya, mematikan motivasi karyawan paling mudah dilakukan dengan mencabut kembali kepercayaan itu. Sepatah ucapan yang menunjukkan ketidakpercayaan sudah cukup untuk menyingkirkan motivasi mereka.
10. Jangan acuh tak acuh pada karyawan. Jika anda ingin meruntuhkan motivasi karyawan, jangan berikan perhatian apa pun pada mereka. Jangan beri umpan balik. Jangan ingat kejadian-kejadian penting dalam hidup mereka. Jangan berikan waktu bagi mereka untuk berbincang-bincang. Jauh lebih mudah mematahkan semangat, ketimbang membangunnya. Untuk itu, hindari hal-hal yang bisa membunuh motivasi karyawan. Dan itu, berarti menjaga tindakan anda sendiri.

Memotivasi Diri Melalui Rasa Percaya Diri

Aset paling berharga bagi banyak orang adalah juga aset yang paling belakangan dihargai. Aset itu, bila ditangani dengan semestinya, akan mampu memberikan hasil secara dramatis. Aset yang tidak dapat dikenakan harga setinggi apapun. Itulah otak manusia, pikiran dan proses berfikir. Otak merupakan kawasan penyimpanan yang kapasitasnya luar biasa, menjadi pentinglah untuk berhati-hati di dalam mengisinya.

Sebagian orang mempunyai otak yang penuh dengan pemikiran dan pengalaman negatif. Mereka akan secara terus-menerus menanamkan masukan saya tidak mampu dengan setumpuk alasan mengapa mereka tidak mampu. Sehingga ketika dihadapkan pada sebuah kesempatan atau tantangan baru, otak mereka, ketika ditanya, mengirimkan jawaban : Tidak, kamu tidak mampu, atau tanggapan lain semacam itu. Lima langkah yang diperlukan untuk membangun kepercayaan diri dan yang pada gilirannya membangun rasa percaya diri bagi motivasi diri dari dalam. Hindari mencari-cari alasan. Begitu banyak orang mengurungkan niat mereka dengan mengajukan alasan yang tidak masuk akal dan samasekali salah. Seperti :

- Saya tidak biasa
- Saya tidak mampu sebab
- Pendidikan saya belum memadai
- Saya sudah terlalu tua
- Saya masih terlalu muda, dll

Siapun dapat mencari alasan bagi hampir segalanya, maka dalam membangun kepercayaan diri, jangan sekali-kali membuat alasan. Hal itu mungkin sangat menyenangkan dan menentramkan hati, tetapi alasan-alasan hanya akan menghambat seseorang dari pencapaian sasaran. Ingatlah bahwa otak Anda adalah kawasan penyimpanan -- apa yang Anda masukkan pada gilirannya akan keluar lagi, jadi gantilah penyisipan hal-hal negatif dengan hal-hal positif. Gunakan Daya Imajinasi Otak dengan kapasitasnya yang tidak terbatas dapat membantu Anda dengan tanpa batasan mencapai ambisi hidup jika Anda memberinya kesempatan. Biarkan dia menggambarkan diri Anda sebagai pribadi yang Anda inginkan. Dengan jelas menggambarkan apapun wujud yang Anda inginkan. Semakin Anda memikirkan itu semua semakin besar kepastian akan suatu hasil yang positif. Jika Anda terus menerus membiarkan pikiran Anda dipenuhi dengan bermacam-macam pemikiran mengenai penyakit dan kesehatan yang buruk, Anda hampir pasti akan mengalami penyakit yang Anda pikirkan. Jika Anda terus menerus memikirkan hasil negatif tentang pergaulan atau karier bisnis, pemikiran itu pada gilirannya akan mengakar dalam diri Anda.

Maka dalam proses membangun kepercayaan diri dengan menggunakan proses kesan daya imajinasi otak, pentinglah untuk menjadi yakin bahwa apa yang sedang Anda pikirkan dan lihat dengan jelas adalah hal yang positif. Hal yang positif itu harus memungkinkan kesan positif pada diri Anda dan peningkatannya, serta pemikiran positif itu harus mengarah ke sasaran Anda, cita-cita dan kebahagiaan dalam hidup.

Jangan Takut Gagal Kegagalan telah menghalangi begitu banyak orang sehingga mereka mundur sebelum mencoba, berbuat atau meraih keberhasilan sebab mereka tidak mampu menerima terminologi dimana ada kemungkinan untuk gagal. Sebagian orang benar-benar tidak pernah mencoba sesuatupun sebab rasa takut gagal ini telah menguasai otak mereka selama bertahun-tahun. Setiap hari mereka memikirkan kegagalan ini sehingga mereka tidak pernah sungguh-sungguh melakukan sesuatu dan pada akhirnya mereka tidak percaya diri dan penuh keraguan.

Penampilan Membentuk Kepercayaan Diri Penampilan luar memang bukan segalanya. Kadang-kadang perlu untuk membelanjakan uang demi penampilan luar yang menarik, karena dengan penampilan luar yang menarik memberi kesempatan yang ada dalam diri Anda untuk merasa baik. Tetapi haruslah tetap bersikap realistis.

Sebagian orang bersikap berlebihan dalam penampilan mereka dan pada akhirnya semua itu hanya demi kepuasan ego mereka.

Susunlah Catatan Mengenai Sukses Yang Diperoleh Setiap orang pernah mencapai sukses dalam hidupnya. Cara mengumpulkan catatan sukses masa lalu sangat sederhana. Pikirkan balik sukses Anda yang paling awal yang mungkin terjadi pada masa sekolah ketika memenangkan lomba balap kelereng atau balap karung. Mungkin juga berawal dari ucapan selamat ketika memenangkan lomba mengambar atau melukis. Ini bisa dilakukan secara lisan pada suatu audio kaset atau buku catatan. Anda bisa melihat kembali catatan dan memperbaharui aset paling berharga Anda dengan kenangan akan sukses tersebut. Motivasi hanya dapat mengabadikan diri berdasarkan harapan. Untuk memotivasi diri, seseorang harus memiliki harapan tentang sebuah masa depan. Oleh karena itu dalam memotivasi diri seseorang bertanggung jawab untuk menciptakan sendiri harapannya.

Konsep Diri Positif Sumber Keberhasilan Hidup Perubahan dunia yang sangat pesat membuat persaingan hidup semakin meningkat. Para orangtua saat ini berlomba-lomba untuk memberikan bekal pendidikan, yang dipercayai sebagai bekal terbaik bagi anak yaitu pendidikan. Asumsi orangtua pada umumnya adalah semakin tinggi level pendidikan formal maka akan semakin terjamin masa depan anaknya. Apakah benar demikian?

Untuk menjawab pertanyaan itu kita perlu melihat ke sekeliling kita. Berapa jumlah sarjana yang "ngganggur"? Berapa jumlah lulusan luar negeri, yang setelah pulang ke Indonesia, tidak bisa bekerja atau tidak berhasil? Berapa banyak yang lulus cum laude namun prestasi hidupnya biasa-biasa? Sebaliknya ada banyak orang yang prestasi akademiknya biasa-biasa namun prestasi hidupnya sangat luar biasa. Jadi, sebenarnya prestasi akademik bukan merupakan jaminan keberhasilan hidup. Hasil penelitian yang dilakukan di Amerika oleh Dr. Eli Ginzberg beserta timnya menemukan satu hasil yang mencengangkan. Penelitian ini melibatkan 342 subyek penelitian yang merupakan lulusan dari berbagai disiplin ilmu. Para subyek penelitian ini adalah mahasiswa yang berhasil mendapatkan bea siswa dari Colombia University. Dr. Ginzberg dan timnya meneliti seberapa sukses 342 mahasiswa itu dalam hidup mereka, lima belas tahun setelah mereka menyelesaikan studi mereka. Hasil penelitian yang benar-benar mengejutkan para peneliti itu adalah: Mereka yang lulus dengan mendapat penghargaan (predikat memuaskan, cum laude atau summa cum laude), mereka yang mendapatkan penghargaan atas prestasi akademiknya, mereka yang berhasil masuk dalam Phi Beta Kappa ternyata lebih cenderung berprestasi biasa-biasa. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan langsung antara keberhasilan akademik dan keberhasilan hidup. Lalu faktor apa yang menjadi kunci keberhasilan hidup manusia? Kunci keberhasilan hidup adalah konsep diri positif. Konsep diri memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang, karena konsep diri dapat dianalogikan sebagai suatu operating system yang menjalankan suatu komputer. Terlepas dari sebaik apapun perangkat keras komputer dan program yang di-install, apabila sistem operasinya tidak baik dan banyak kesalahan maka komputer tidak dapat bekerja dengan maksimal. Hal yang sama berlaku bagi manusia. Konsep diri adalah sistem operasi yang menjalankan komputer mental, yang

mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang. Konsep diri ini setelah ter-install akan masuk di pikiran bawah sadar dan mempunyai bobot pengaruh sebesar 88% terhadap level kesadaran seseorang dalam suatu saat. Semakin baik konsep diri maka akan semakin mudah seseorang untuk berhasil. Demikian pula sebaliknya. Proses pembentukan konsep diri dimulai sejak anak masih kecil. Masa kritis pembentukan konsep diri adalah saat anak masuk di sekolah dasar. Glasser, seorang pakar pendidikan dari Amerika, menyatakan bahwa lima tahun pertama di SD akan menentukan "nasib" anak selanjutnya. Sering kali proses pendidikan yang salah, saat di SD, berakibat pada rusaknya konsep diri anak. Kita dapat melihat konsep diri seseorang dari sikap mereka. Konsep diri yang jelek akan mengakibatkan rasa tidak percaya diri, tidak berani mencoba hal-hal baru, tidak berani mencoba hal yang menantang, takut gagal, takut sukses, merasa diri bodoh, rendah diri, merasa diri tidak berharga, merasa tidak layak untuk sukses, pesimis, dan masih banyak perilaku inferior lainnya. Sebaliknya orang yang konsep dirinya baik akan selalu optimis, berani mencoba hal-hal baru, berani sukses, berani gagal, percaya diri, antusias, merasa diri berharga, berani menetapkan tujuan hidup, bersikap dan berpikir positif, dan dapat menjadi seorang pemimpin yang handal.

Pembangun Perilaku Time Management ; Kita sepakat bahwa waktu adalah sumber daya yang paling berharga. Bila mesin rusak, kita bisa membeli baru. Bila karyawan keluar, kita bisa mencari penggantinya. Tapi, waktu tak bisa digantikan. Begitu pentingnya faktor waktu ini, banyak sekali ketrampilan dipelajari agar kita bisa memanajemeni waktu dengan baik. Tujuannya adalah agar kita bisa bekerja lebih "smart" dan produktif. Banyak pula alat bantu, seperti "to do list", "planner", alarm dan lain sebagainya diciptakan untuk membantu kita memanajemeni waktu. Namun, dasar dari semua itu adalah membangun perilaku kerja yang peduli dan menghargai nilai waktu yang tiada taranya ini. Berikut beberapa tips untuk membangun perilaku yang peduli dengan manajemen waktu.

1. Susun rencana kerja anda

Tetapkan sasaran dan rencana kerja untuk satu hari, minggu, bulan, bahkan tahun. Susun sesuai dengan prioritas yang harus anda selesaikan. Anda hanya bisa mengerjakan satu misi pada satu waktu. Maka, pilah-pilahlah mana yang harus anda lakukan, mana yang sebaiknya anda lakukan, dan mana yang tidak begitu penting. Alokasikan waktu anda sesuai dengan rencana-rencana yang telah anda susun. Jangan biarkan apa yang kurang penting menghabiskan lebih banyak waktu anda.

2. Gunakan alat bantu manajemen waktu

Jangan hanya mengandalkan ingatan. Jangan ragu untuk menggunakan alat bantu manajemen waktu. Ada banyak alat bantu tersedia, seperti, formulir "to-do-list", "planner", "chart", dan masih banyak lain, baik yang konvensional maupun canggih. Atau anda bisa mencoba membuat formulir sesuai dengan kebutuhan anda. Bahkan, sebenarnya selembar kertas kosong pun sudah cukup. Yang terpenting adalah anda menuliskannya.

3. Jangan menunda-nunda

Memang bagian tersulit adalah memulai. Terlebih lagi bila anda tak punya cukup bekal untuk mengerjakan suatu proyek. Jangan termangu-mangu. Jangan menunggu datangnya ide. Lakukan saja. Segera mulai pekerjaan anda. Jangan tunda-tunda lagi.

Begitu anda memulai, anda akan mengetahui apa yang harus anda kerja. Pokoknya, mulailah. Jika anda bisa mengerjakannya sekarang, jangan tunda sampai esok.

4. Jadilah proaktif

Tak semua yang anda butuhkan datang sendiri ke meja anda. Menunggu dapat menghabiskan waktu anda. Bersikaplah proaktif. Jangan hanya bisa berharap dan mengeluhkan keadaan. Bangkit dari kursi anda, dan temui masalah yang menghambat kerja anda. Selesaikan di tempatnya dengan segera. Memang, kata pepatah, waktu adalah the best inhaller. Tetapi bila anda tak melakukan apa-apa, anda pun tak mendapatkan apa-apa.

5. Hentikan kegiatan yang menghabiskan waktu

Singgah di kursi tetangga kerja, mengobrol di telepon, menjelajah dan chatting di internet, saling berkirim email, memang mengasyikkan, bisa menambah wawasan dan jaringan kerja, bahkan mengatasi kelelahan dan stress anda. Namun, bila itu tak ada hubungannya dengan apa yang harus anda kerjakan dan tak berujung pangkal, maka anda hanya menia-nyiaikan waktu anda yang berharga. Hentikan semua itu. Lakukan sesuatu yang benar-benar berharga.

6. Delegasikan tugas-tugas

Salah satu pembunuh waktu adalah mengerjakan semuanya sendiri. Salah satu idiom manajemen yang kesohor adalah "melakukan sesuatu melalui orang lain". Ini bukan untuk menyiksa orang lain, namun agar kita bisa mengerjakan sesuatu yang jauh lebih penting dan produktif sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab kita. Belajarlah mendelegasikan tugas-tugas. Namun pertimbangkan dengan baik, jangan sampai pendelegasian itu justru menia-nyiaikan waktu orang lain. Waktu anda dan orang lain adalah sama berharganya.

7. Katakan saja "tidak"

Katakan saja "tidak" pada siapa pun dan apa pun yang mengganggu manajemen waktu anda. Ini juga termasuk mengatakan "tidak" pada apa pun yang berusaha menghabiskan waktu anda untuk menikmati kehidupan anda sendiri. Anda pun berhak beristirahat, berrekreasi, memompakan energi. Pastikan ini pun masuk dalam manajemen waktu anda. Belajar Memimpin ; Pada awal karirku di AD Amerika Serikat, aku ditugaskan di Fort Benning, Georgia, dan menjalani Latihan Lanjutan Penerbangan selama satu bulan. Suatu malam, kami harus terjun payung dari sebuah helicopter, sesudah berjalan seharian penuh. Saat itu kami telah kecapaian. Aku adalah perwira senior yang turut di pesawat tersebut. Dalam kebisingan suara mesin heli, aku memerintahkan kepada setiap orang untuk memeriksa ulang tali statis – kabel yang dikaitkan pada lantai, yang akan membuka parasut pada saat kami terjun. Seperti nenek-nenek cerewet, aku berjalan diantara prajurit-prajurit yang berhimpitan, memeriksa langsung setiap tali. Yang mengejutkan, ada sebuah kait yang longgar. Aku menunjukkan tali yang longgar itu pada wajah orang tersebut. Dia terkejut. Salah-salah dia akan terjun dan jatuh seperti sebuah batu. Dia mengucapkan terima kasih. Pelajaran tersebut jelas. Saat-saat stress, ketidakpastian dan kelelahan adalah saat-saat dimana kesalahan-kesalahan terjadi. Ketika semua dalam keadaan surut, pimpinan harus hati-hati dua kali lipat. "SELALU MEMERIKSA HAL-HAL KECIL" menjadi salah satu peraturanku. MEMBUAT KEPUTUSAN YANG SULIT Pada tahun terakhirku di New York City College, aku diangkat menjadi pimpinan kelompok Pershing Rifles, bagian dari kelompok mahasiswa Reserve Officers' Training Corps. Tahun sebelumnya, team latihan kami telah memenangkan kejuaraan biasa dan kejuaraan trick pada kompetisi regional. Aku telah

memimpin team latihan saat itu, jadi aku mengambil team biasa dan menugaskan John rekanku untuk memimpin team trick.

Dari awal, aku telah merasa bahwa team trick kehilangan kekuatannya. John, biasanya seorang pemimpin yang baik, menyurut karena masalah pribadinya. Anggota team mengeluh bahwa pikiran John tidak pada pekerjaannya. Aku ingin menugaskan rekan lain untuk team tersebut, tetapi John terus menerus mengatakan "Aku dapat melakukannya". Sayangnya John gagal. Team biasa kami menang tahun itu, tetapi kami kalah pada kompetisi trick. Aku marah, terutama pada diriku sendiri. Aku telah mengecewakan team dan John juga, dengan membiarkannya terus berjalan dengan dasar yang belum siap. Hari itu, aku belajar bahwa sebagai pemegang wewenang, bertugas membuat keputusan, tidak **masalah betapapun sulitnya. Jika** ada yang salah, perbaiki. Seorang pimpinan tidak dapat membuat pengorbanan besar dalam situasi yang buruk hanya karena demi perasaan seseorang.

JANGAN MENGHUKUM SETIAP KESALAHAN Dalam salah satu tugas pertamaku, sebagai Perwira Muda Infantry, aku dikirim ke Infantry ke 48 dekat Frankfurt, Jerman. Saat itu, senjata utama kami adalah Meriam Atom 280 mm. Dikawal oleh regu-regu infantry, meriam-meriam tersebut terus menerus dipindah-pindahkan disekeliling hutan diatas truk, sehingga pihak Soviet sulit mengetahui posisi dari meriam tadi. Suatu hari Kapten Tom Miller menugaskan reguku untuk mengawal sebuah meriam tersebut. Aku mempersiapkan anak buahku, dan mengendarai jeep-ku. Aku belum jauh ketika kusadari pistol 45ku hilang. Aku terkejut. Di AD, kehilangan senjata adalah masalah serius. Aku tidak punya pilihan lain kecuali menghubungi Kapten Miller di radio dan memberitahukan kehilangan tersebut. "Apa ?!?" katanya tidak percaya. Dia berhenti sejenak, kemudian menambahkan "Baiklah, teruskan misimu". Ketika aku kembali, bimbang menghadapi keputusan untukku, Kapten Miller memanggilku. "Aku punya sesuatu untukmu", katanya memberikan pistolku. "Beberapa anak di desa menemukannya pada saat terjatuh dari kantung pistolmu". "Anak-anak menemukannya ?" Aku merasa terkejut sekali. "Yeah", katanya, "Untungnya mereka hanya menembakkan satu peluru sebelum kami mendengar suara tembakan dan mengambil pistol itu". Kemungkinan bahaya yang ditimbulkan membuatku lemas. "Demi Tuhan, Nak, jangan membiarkan hal itu terulang lagi". Dia menjalankan mobilnya. Aku memeriksa magazen pistolku dan ternyata masih penuh. Pistol tersebut belum ditembakkan sekalipun. Kemudian aku mengetahui bahwa pistol itu terjatuh ditendaku sebelum aku berangkat. Kapten Miller telah mengarang cerita tentang anak-anak desa agar aku khawatir dan berhati-hati sekali. Pada saat sekarang AD mungkin akan melakukan penyidikan, memanggil pengacara, dan kemungkinan besar akan memberikan tanda buruk pada catatanku. Kapten Miller memberiku kesempatan untuk belajar dari kesalahanku. Contoh yang diberikannya untuk kepemimpinan yang rapi tidak terhilangkan padaku. **TAK SEORANGPUN NAIK KEPUNCAK TANPA PERNAH TERGELINCIR.** Jika seseorang melakukan kesalahan, aku merasa tidak perlu menendangnya sebagai hukuman. Falsafahku adalah : Angkat mereka, bersihkan, dan gerakkan kembali.

Buatlah Team-Mu Merasa Penting

Ketika aku menjadi ajudan batalyon dari suatu unit baru, pekerjaanku adalah menangani personel, surat dan "semangat dan kesejahteraan". Komandan-ku adalah Kolonel

William C. Abernathy, yang menugaskan pasukan bekerja untuk keras tetapi juga membuat mereka bersemangat tinggi. Suatu hari, kolonel memintaku menyiapkan suatu sistem surat "Selamat Datang Bayi". Setiap prajurit yang istrinya melahirkan, akan menerima surat pribadi dari Komandan Batalyon yang memberi selamat kepada mereka. Surat kedua disampaikan kepada si bayi langsung. Abernathy memintaku agar surat-surat itu dikirimkan pada hari bayi tersebut dilahirkan.

Aku tidak antusias menjalankan tugas tersebut dan ber lambat-lambat mempersiapkan sistem tadi. Ketika Abernathy mengetahui hal tersebut, dia menegurku dengan keras. Aku kembali ke kantorku dan mengerjakannya sebaik mungkin. Luar biasa, kami mendapat feedback yang positif. Para prajurit sangat terkesan dengan perhatian dari Abernathy. Para ibu menulis mereka merasa sangat dihargai dianggap sebagai bagian dari kehidupan AD suami-suami mereka. Sebuah pelajaran baru didapat dan dicatat. CARILAH CARA UNTUK TURUN KE BAWAH DAN MENYENTUH SETIAP ORANG PADA SUATU UNIT. BUAT MEREKA MERASA PENTING DAN MENJADI BAGIAN DARI SESUATU YANG LEBIH BESAR DARI DIRI MEREKA.

JANGAN PERNAH MENGECILKAN ANTUSIASME. Saat itu Pk.01.00 suatu pagi yang dingin di bulan April. Aku adalah Letnan Kolonel yang membawahi suatu batalyon dalam suatu latihan di Korea. Selama seminggu, kami tidur siang hari dan latihan di malam hari. Latihan berakhir. Para prajurit menunggu diangkut oleh truk kembali ke camp. Aku menerima berita bahwa Divisi kekurangan BBM untuk mengangkut batalyon kembali sejauh 20 mil ke camp. Kami harus berjalan kaki. Para prajurit dengan kesusahan berdiri dan mulai berjalan, terlalu capai untuk mengeluh. Kami sedang melalui suatu desa Korea, ketika Kapten Harry "Skip" Mohr melambat untuk berbicara padaku. "Hanya tinggal 12 mil lebih sedikit", katanya bersemangat. "Jika kita berjalan cepat, kita dapat menyelesaikannya dalam 3 jam, dan kemudian meminta kualifikasi untuk E.I.B. (Expert Infantryman Badge (Badge / Tanda Infantry Ahli)" Mohr mengetahui aku sedang mencoba memasukkan sebanyak mungkin prajurit untuk mendapatkan EIB, yang biasanya didapat oleh kurang dari satu diantara lima orang infantry. Kami telah memenuhi persyaratan latihan fisik, di samping pembacaan peta, navigasi dan test lainnya. Rintangan yang tersisa hanya pendakian 12 mil dalam 3 jam. Aku melihat medan yang turun naik. "Skip, kamu bercanda" kataku padanya. "Pak, medan relatif datar hingga 2 mil terakhir. Saya mengetahui orang-orang kita. Mereka dapat melakukannya". Perintah untuk berjalan sesuai irama terdengar di sana sini. Dalam dua jam kemudian, parka terbuka, keringat mengucuri wajah pada malam yang beku, dan gerakan dan bunyi nafas dari ratusan orang terdengar seperti angin. Kami menghadapi satu bukit curam terakhir sebelum masuk ke camp. Aku tidak mengetahui bagaimana orang-orang tersebut akan melakukannya.

Kemudian disebelah depan atas, aku mendengar suara-suara orang menghitung irama, hingga bukit seakan bernyanyi nyanyian batalyon. Ketika kami melalui gerbang memasuki camp, Komandan Jenderal keluar dari ruangnya mengenakan baju mandinya, keheranan ketika 700 orang lewat dihadapannya. Lebih banyak prajurit yang memenuhi kualifikasi EIB dari batalyon kami diantara 3 batalyon yang berdekatan. Dan pemandangan dari prajurit yang kelelahan yang kemudian meleburkan diri menjadi suatu kesatuan yang bersemangat adalah sebuah kenangan yang berharga dalam hidupku. Selama bertahun-tahun dilapangan, aku mempelajari bagaimana prajurit AS

bergerak. Mereka akan menggerutu jika diberi beban berat. Mereka akan besumpah lebih merasa senang berada ditempat lain. Tetapi pada sore hari, mereka akan bertanya dengan bangga "Baikkah apa yang telah kami lakukan?" Mereka menghormati PIMPINAN YANG MEMBERI MEREKA STANDAR YANG TINGGI DAN MEMBAWA MEREKA HINGGA BATAS KEMAMPUAN - selama mereka melihat adanya tujuan yang berharga bagi mereka. (300501) (Collin Powell dan Joseph E. Persico, *Learning To Lead. Reader's Digest*, August 1996. Diringkas dari "My American Journey", Collin Powell, Diterbitkan oleh Random House Inc. New York. Artikel ini diambil dari milis HRI) Kesalahan yang Sukses ; Colombus melakukan "kesalahan" yang besar dalam perjalanannya mencari jalur ke India, karena ia malahan menemukan Benua Amerika. Bertahun-tahun kemudian, jutaan orang mengikuti "kesalahan" tersebut untuk menuai kemakmuran hidup mereka. Masihkah Anda menganggapnya sebagai kesalahan? Bagaimana dg sejarah ditemukannya sabun? Bagaimana terjadinya aspal, bensin dan minyak? Tahukah Anda sejarah pembuatan teh? Dan banyak lagi proses barang-2 yang ada di sekitar semua. Tidak semuanya tercipta dengan sengaja, namun lebih dominan dari ketidaksengajaan dan kesalahan. Aneh bukan? Sekarang, bila Anda merasa tidak pernah melakukan kesalahan atau kegagalan, maka Anda memiliki problem ditempat sangat serius. Hampir dipastikan Anda sedang berjalan di tempat atau tidak melakukan apa-apa. Anda tidak melangkah satu jengkalpun. SUNGGUH! Anda harus melakukan kaji-ulang tentang pergerakan Anda menuju sukses.

Namun bila Anda melakukan kesalahan, berarti Anda telah berbuat sesuatu, dan kesalahan itu membisikkan pada kita sesuatu yang lebih baik untuk kita kerjakan. Sesuatu yang benar yang seharusnya kita kerjakan. Bukankah kesalahan adalah sebuah petunjuk? Anda sedang berada di padang pasir yang luas. Terik mentari membakar dan kerongkongan Anda menjadi kering. Anda menemukan secarik kertas yang bertuliskan "Hati-hati. Botol satu berisi air dan yang lain berisi minyak". Ketika Anda harus memilih mana botol yang berisi air untuk mengilangkan dahaga, kemungkinan Anda akan memilih botol yang salah karena kedua botol tersebut tertutup rapat dan bentuk botol pun sama. Setelah Anda mengambil botol dan membukanya, ternyata minyak yang Anda dapatkan. Andasalah memilih, Namun kesalahan Anda telah membisikan sesuatu kepada Anda, bahwa botol yang berisi air adalah botol yang satunya lagi. Lihatlah! Betapa kesalahan juga bisa menjadi kunci sukses kita menemukan sebotol air. Jika Anda tidak memilih sama sekali, maka Anda tidak melakukan kesalahan, namun sampaikapan pun Anda tidak mengetahui mana botol berisi air. Saya yakin lama kelamaan Anda akan mati kehausan. Berbuat cermat sangat penting, namun dalam kondisi tertentu kita perlu mengambil risiko. Dan bila kesalahan itu terjadi, maka dengarkan bisikannya. Patuhi, karena kesalahan tidak pernah bohong saat membisikan pada kita sebuah jalan yang harus kita ambil. Semoga bermanfaat.

Semuanya Ada di Dalam Pikiran Anda!

"Entah apakah Anda berpikir, Anda bisa atau tidak bisa, Anda benar." Di British Columbia, dibangun sebuah penjara baru untuk menggantikan penjara Fort Alcan lama yang sudah digunakan untuk menampung para narapidana selama ratusan tahun. Setelah para napi dipindahkan ke tempat tinggal mereka yang baru, mereka menjadi bagian dari pasukan pekerja untuk mencopoti kayu, alat-alat listrik, dan pipa yang masih dapat

digunakan dari penjara lama. Di bawah pengawasan para penjaga, napi-napi itu mulai melucuti dinding-dinding penjara lama.

Saat mereka melakukannya, mereka terperanjat oleh apa yang mereka temukan. Walaupun gembok - gembok besar mengunci pintu-pintu logam, dan batangan-batangan baja dua inci menutupi jendela sel-sel, dinding - dinding penjara itu sebenarnya terbuat dari kertas dan tanah liat, dicat sedemikian rupa sehingga menyerupai besi! Jika ada dari para narapidana yang memukul atau menendang dinding itu dengan keras, mereka dengan mudah dapat membuat lubang di situ, dan melarikan diri. Selama bertahun-tahun, bagaimanapun juga, mereka tinggal berjubel dalam sel-sel terkunci mereka, menganggap bahwa melarikan diri adalah sesuatu yang mustahil. Tak seorang pun pernah MENCoba melarikan diri, karena mereka BERPIKIR itu mustahil. Saat ini, banyak orang merupakan tawanan rasa takut. Mereka tak pernah berusaha mengejar impian - impian mereka karena berpikir bahwa itu merupakan sesuatu yang mustahil. Bagaimana Anda tahu bahwa Anda tak dapat berhasil bila Anda tidak mencoba?

Dumb Student, Smart Student

Sewaktu kita sekolah atau kuliah, murid/mahasiswa di kelas dapat dibagi dalam 3 kategori : murid pintar, murid rata-rata dan murid bodoh. Setiap orang tua pasti menginginkan anaknya masuk ke kategori pertama yaitu murid yang pintar dan menghindari yang terakhir atau murid bodoh. Orang tua seringkali mendaftarkan anaknya untuk kursus ini, kursus itu agar nilai anaknya menjadi bagus. Orang tua sering kali memfokuskan pada kelemahan anaknya dan berusaha menutup kelemahan anaknya itu. Pada workshop yang saya adakan, saya bertanya kepada peserta: jika anda mempunyai anak yang menyukai menggambar tetapi nilai matematikanya tidak bagus. Keuangan anda hanya cukup untuk membiayai 1 jenis kursus, kursus apa yang akan anda berikan ke anak anda? Hampir semua peserta menjawab : kursus matematika. Murid yang pintar biasanya adalah tipe yang ngotot dalam belajar, mereka takut kalau tidak bisa mengerjakan ujian, stress jika mendapat nilai buruk. Tipe murid inilah yang biasanya ikut les ini dan itu, karena mau SEMUA pelajarannya mendapat nilai baik. Murid yang bodoh biasanya adalah tipe orang yang masa bodoh, mereka tidak terlalu memikirkan akan dapat nilai berapa.

Murid tipe ini biasanya mempunyai SESUATU yang sangat mereka sukai dan mereka lebih suka melakukan hal itu daripada belajar. Sedangkan murid rata-rata berada di antara 2 kategori itu. Di kemudian hari, siapakah yang akan lebih sukses atau kaya dalam kehidupannya? Sukses di sini harus dibedakan dengan kaya. Menjadi kaya berarti mempunyai lebih banyak uang, sedangkan sukses berarti mengerjakan hal yang mereka sukai dan menyukai yang mereka kerjakan, dan orang-orang menghargai apa yang mereka kerjakan. Dalam banyak kasus, banyak murid yang bodoh semasa sekolah dan kuliah tetapi kemudian menjadi orang yang sukses. Dan banyak pula yang menjadi sukses dan kaya. Sedangkan murid yang dulu pintar banyak juga yang menjadi kaya tapi sedikit yang sukses. Mengapa demikian ? Karena dari kecil murid yg bodoh sudah terbiasa FOKUS kepada KEKUATAN yg dia miliki, dan tidak terlalu peduli dengan kelemahannya. Sedangkan murid yang pintar biasanya TIDAK FOKUS pada sesuatu, terlebih lagi mereka terbiasa mendahulukan perbaikan pada kelemahan. Saya mempunyai rekan yg merupakan contoh nyata dari tipe murid yang bodoh ini. Sebut saja namanya a dan b, keduanya pernah tinggal kelas dan termasuk murid yang tidak peduli dengan nilai bagus, sekarang si a menjadi fotografer profesional dgn client dari

perusahaan-perusahaan terkenal di Indonesia dan si b menjadi montir profesional yg disegani di dunia rally mobil. Ambil contoh lain, Deddy Corbuzier semasa sekolah juga tidak termasuk murid yang cemerlang, tetapi sejak kecil telah menunjukkan kecintaan yg mendalam dengan dunia sulap. Sekarang, siapa yang tidak mengenal Deddy Corbuzier.

Contoh lain lagi adalah Rhenald Khasali, beliau pun pernah tinggal kelas sewaktu sekolah tetapi sekarang merupakan salah satu pembicara handal. Di lain pihak, yang dulunya murid yang pintar seringkali berakhir dengan bekerja di kantoran, mungkin mereka menghasilkan banyak uang tetapi belum tentu mereka sukses, karena mereka mungkin tidak terlalu menyukai apa yang mereka kerjakan, hal ini karena dari kecil mereka diarahkan untuk memperbaiki kelemahan dan tidak memperkuat apa sebetulnya kekuatan mereka. Jika anak anda termasuk dalam kategori anak pintar, jangan terlalu cepat senang dahulu. Tetaplah gali apa yg ia sukai, apa yg dengan senang ia lakukan, berilah support agar ia juga melakukan hal yg ia senangi dan tidak hanya belajar terus menerus. Sedangkan jika anak anda termasuk anak yg bodoh dan lebih menyukai kesenangannya daripada belajar, carilah suatu alasan mengapa belajar itu juga penting untuk mendukung kesenangannya. Misalnya ia suka sekali dengan dunia otomotif, beri pengertian bahwa seorang ahli otomotif harus mengerti bahasa Inggeris supaya dapat sukses di luar negeri, atau harus mengerti matematika agar nantinya mengerti mesin dengan baik, dsb. Jika sekarang anda bekerja sebagai seorang karyawan, andapun tentu dibiasakan oleh perusahaan untuk ditambal kelemahannya. Setiap akhir tahun setelah diadakan penilaian prestasi, pasti ada kelemahan si karyawan yang diperhatikan oleh atasan dan kemudian dibuatkan "Plan for Development" dengan mengikutkan karyawan tersebut pada suatu training yang dapat membantu memperbaiki kelemahannya itu, sedangkan untuk kelebihanannya hanya diminta untuk dipertahankan. Mereka yang hanya memfokuskan diri pada memperbaiki kelemahan biasanya lebih sulit menemukan impiannya dibandingkan mereka yang terbiasa fokus pada kekuatannya. Jadi jangan terpaku pada kelemahan anda, fokuskan perhatian anda lebih kepada kekuatan anda.

Daftar Pustaka

- Anonymous. (1996). *Berbuat Bersama Berperan Setara*. Drya Media Bandung.
- Ahmad, N. (2000). *Kajian Kandungan Gizi Sea Urchin di Pantai Kondang Merak Kabupaten Malang*. Skripsi.
- _____. (2003). *Peta Permasalahan Lingkungan Hidup di Pantura Lamongan. Perkumpulan Sahabat Alam*.
- _____. (2003). *Laporan Action Learning : Coastal Management. Perkumpulan Sahabat Alam dan Komite Peduli Lingkungan Hidup Lamongan*.
- _____. (2003). *Laporan Gerakan Rehabilitasi Hutan dan Lahan. Perkumpulan Sahabat Alam*.
- _____. (2004). *Kajian Struktur Lamun di Pantai Dusun Banjaranyar Desa Banjarwati Kecamatan Paciran Lamongan. Perkumpulan Sahabat Alam*.
- _____. (2004). *Kajian Jenis Mollusca di Pantai Desa Kemantren kecamatan Paciran Lamongan. Perkumpulan Sahabat Alam*.

- _____. (2004). *Kajian Struktur Mangrove di Pantai Dusun Klayar Kecamatan Paciran Lamongan. Perkumpulan Sahabat Alam.*
- _____. (2005). *Analisis Sosial, Ekonomi dan Budaya di Desa Kemantren dan Desa Sidokelar Kecamatan Paciran Lamongan. Perkumpulan Sahabat Alam dan Mahasiswa Pecinta Lingkungan Fakultas Perikanan Brawijaya Jurusan Pengelolaan Sumber Daya Perairan.*
- Ahmad, N dan Santoso, A. (2005). *Modul Action Learning. Bejis Project AUSAID.*
- Ahmad, N. (2005). *Belajar Berbuat dan Bertindak Bersama: Novel. Perkumpulan Sahabat Alam*
- _____, N. (2006). *Peer Group Methode : Strategies For Community Building. Perkumpulan Sahabat Alam*
- Chember, R. (1996). *Partisipatory Rural Appraisal. Institute of Development Studies Oxfam United Kingdom and Ireland.*
- Fisher, DKK. (2000). *Working with Conflict : Skill & Startegies for Action. Responding To Conflic, British Council.*
- Kusumohadi, M. (2005). *Organisasi Masyarakat Sipil : Implemenntasi Metode AURA Dalam Pembangunan Masyarakat dan Negara. USC-SATUNAMA, Jogjakarta*
- Niven, D. (2003). *The Great Relation. Inspirasi Jogjakarta*
- Roem, T dan Jo Han Tan. (2003). *Community Organizing. SEACP & READ Kuala Lumpur*
- Rozak, Dkk. (2001). *Demokrasi, Hak Asasi, dan Masyarakat Madani. ICCE UIN Syarief Hidayatullah Jakarta*
- Soekanto, S. (1990). *Sosiologi: Suatu Pangantar. Rajawali Pres Jakarta*
- Ahmad, N. (2000). *Panduan Pelatihan: Bhakti Karya Lingkungan. Senat FMIPA dan Perkumpulan Sahabat Alam.*
- _____. (2001). *Panduan Pelatihan Kepemimpinan. Ikatan Mahasiswa Biologi dan Perkumpulan Sahabat Alam.*
- _____. (2001). *Panduan Bhakti karya Lingkungan. Senat FMIPA dan Perkumpulan Sahabat Alam.*
- Busyairi, MA. (1999). *Panduan Pelatihan : Pengkajian potensi Sosial dan Pembangunan Kelembagaan Desa. Department Pertanian Jakarta*
- Fauzi, DKK. (2001). *Panduan Pelatihan: Konflik, Bahaya atau Peluang. Mitra BSP-Kemala*
- Video Dokumenter:
- Anonimous, (2000). *PLH. Gunung Semeru, Konsorsium Pecinta Alam Malang (KonPAM)*
- Arisandi, P. (2003). *Petualangan Ikan Munggut. Yayasan ECOTON Gresik*
- COREMAP, (2000). *COASTEL MANAGEMENT*
- Fajar, S. (2001). *Peta konflik Manggarai, NTT. USC-SATUNAMA Jogjakarta*