

## MENUMBUHKAN BUDAYA POSITIF DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN DIRI

Mohammad Abdul Mukhyi

Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya 100, Depok - 16424  
mukhyi@staff.gunadarma.ac.id

### ABSTRAK

*Banyak studi tentang motivasi dan perilaku tentang manusia, tetapi apa sebenarnya hakikat manusia? Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, dan perilaku dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan. Menurut Sigmud Freud bahwa motivasi manusia yang signifikan berada di bawah permukaan yang tidak selamanya diketahui oleh orang yang bersangkutan, dan motivasi seseorang tergantung pada kuat-lemahnya motif dan ini mempengaruhi harapan dan ketersediaan. Untuk menumbuhkan budaya positif dimulai dari anak mulai belajar dan mengerti tentang kehidupan. Tapi bila dilihat dilingkungan sekitar sangat sulit untuk menumbuhkan budaya positif dan kecenderungan adalah kebalikannya seperti apa yang tidak secara langsung diajarkan oleh orang-orang tua kita. Beberapa para psikolog berpendapat bahwa struktur dasar kepribadian dibentuk pada saat-saat awal kehidupan seseorang, dan didapat kesimpulan bahwa mengapa cenderung lebih sukar mengadakan perubahan kepribadian pada saat seseorang bertambah tua. Penelitian ini didasarkan pada apa yang dikatakan oleh David Clutterbuck dan Walter Goldsmith dalam bukunya *The Winning Streak*, yaitu bagaimana membangun budaya positif. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana membangun dan mengembangkan budaya positif dikalangan mahasiswa serta faktor apa yang perlu dipertimbangkan dalam membangun budaya positif kaitannya dalam upaya mengembangkan kemampuan diri. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa akhir di Fakultas Ekonomi, dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan menyebarkan kuisioner. Ditengarai bahwa akibat krisis ekonomi dan dilanjutkan dengan krisis kepemimpinan dan kehidupan sangat dirasa mulai berkurang sikap mahasiswa khususnya terhadap kepemimpinan dan kinerja dari para birokrat dalam menjalankan negara dan bangsa ini, karena melihat ini maka timbul sikap apatis dikalangan mereka.*

*Kata Kunci: budaya, kepribadian, motivasi.*

### 1. PENDAHULUAN

Terjadinya krisis yang diawali dari krisis ekonomi berkembang menjadi krisis kepemimpinan, krisis hukum, krisis politik, sampai pada krisis budaya. Adanya gerakan moral masyarakat yang didukung oleh mahasiswa pada saat itu telah meruntuhkan dominasi kekuasaan orde baru dengan kepemimpinan Bapak Soeharto. Sebenarnya krisis ekonomi juga merupakan awal dari krisis budaya, dimana terjadi pelanggaran-pelanggaran etika dan budaya, yang sebelumnya Indonesia terkenal sebagai negara

yang cinta damai dan selalu menjunjung budaya, maka corat-marit manusia jadi beringas dan seperti kembali pada jaman jahiliyah. Anak-anak yang kemarin sore dan masih bau kencur sudah tidak menghormati orang yang dituakan, dan bila kita kilas balik ke waktu itu, hati kita akan merasa miris. Bagaimana anak kemarin sore sudah tidak punya tabiat dan martabat serta tidak menjunjung norma-norma etika dan budaya yang dijunjung sejak nenek moyang kita. Kita melihat orang membunuh dan membakar orang layaknya seperti membakar ayam untuk sate saja. Kenapa

mereka berbuat demikian karena ada sesuatu yang mendorong, salah satunya menginginkan lepas dari belenggu dan ingin terbang seperti burung kemana dia mau. Dengan mengambil istilah reformasi dan demokrasi, tapi apa yang disebut reformasi dan demokrasi juga masih kabur saat itu.

Yang terjadi selanjutnya adalah sikap dan budaya masyarakat apriori terhadap apa yang dilakukan oleh para pelaku politik dalam pemerintahan, bisa kita lihat perjalanan dari B.J. Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati dan Terakhir dalam kepemimpinan SBY. Mereka susah untuk menaruh harapan pada apa yang mereka inginkan.

Berdasarkan hasil pengamatan Lingerger dan Tucker, bahwa banyak diantara putra-putri memiliki sikap yang amat berbeda terhadap pekerjaan mereka. Umumnya mereka berbudaya, berpikir dan bertindak negatif, perusahaan hanya mau memanfaatkan tenaga dan keahliannya tanpa memberikan kompensasi yang sebanding. Kalau hal ini dikaitkan dengan apa yang dikatakan oleh Harvey Mackay (yang diambil dari Bagir, p19-21, 1995) dalam karya terbarunya yang berjudul *Beware the Naked Man Who Offer You His Shirt*, dengan melihat judulnya saja sudah menggelitik, tapi apa dari isi bukunya. Dalam salah satu sub-judul dalam bukunya *Smucker's*, dimana ada perusahaan pembuat jelly dan selai mempunyai kebijakan mengisi kalengnya dengan sedikit lebih banyak dari yang tertera di luarnya. Tak penting benar apakah orang benar-benar menimbanginya? Tapi yang pasti orang tahu bahwa produknya lain daripada yang lain dengan memberikan lebih banyak dari yang semestinya dibandingkan apa yang harus ia janjikan. Pesan Mackay yang oleh *Wall Street Journal* dijuluki sebagai *super salesman*, dengan mengatakan "lakukan apa saja yang membuat anda lebih dari yang lain. Buat orang membutuhkan anda". Inilah dasar dari apa yang ingin disampaikan di sini.

Penelitian ini didasarkan pada apa yang dikatakan oleh Clutterbuck dan Goldsmith dalam bukunya *The Winning Streak*, yaitu bagaimana membangun budaya positif. Penelitian ini akan mengambil sampel pada

mahasiswa Fakultas Ekonomi dari Jurusan Manajemen dan Akuntansi untuk melihat bagaimana motivasi mereka dan kaitannya dengan menumbuhkan budaya positif. Karena ditengarai bahwa akibat krisis ekonomi dan dilanjutkan dengan krisis kepemimpinan dan kehidupan sangat dirasa mulai berkurang sikap mahasiswa khususnya terhadap kepemimpinan dan kinerja dari para birokrat dalam menjalankan negara dan bangsa ini. Hal ini karena sudah berkurangnya budaya positif sehingga bila ini dibiarkan akan sulit untuk mengembangkan diri dan mengembangkan tingkat persaingan internasional, belum adanya globalisasi dalam segala bidang. Atas dasar inilah penulis akan melihat bagaimana menumbuhkan budaya positif dikalangan mahasiswa dan kaitannya dengan pengembangan kemampuan diri.

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana membangun dan mengembangkan budaya positif dikalangan mahasiswa serta faktor apa yang perlu dipertimbangkan dalam membangun budaya positif kaitannya dengan upaya pengembangan kemampuan diri. Metodologi yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner untuk melihat kecenderungan dengan menggunakan semantik differensial dan *rating scale*. Semantik differensial digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh mahasiswa. *Rating scale* digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena yang ada. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan menentukan skoring atas instrumen penelitian dalam hal ini internalitas, eksternalitas-pilihan, dan eksternalitas-orang lain.

## 2. STUDI PUSTAKA

Studi mengenai budaya, terutama budaya organisasi muncul di tahun 1979, dimana Pettigrew menulis artikel dengan judul *On Studying Organizational Cultures*, yang membahas pentingnya arti dan peran budaya organisasi kaitannya dengan pengembangan organisasi. Peters dan Waterman (1982), bahwa

budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan.

Banyak studi tentang motivasi dan perilaku tentang manusia yang diilhami dari permasalahan budaya, tetapi apa sebenarnya hakikat manusia? Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Yang Kuasa dengan segala kebajikannya, tidak ada manusia yang sial, tidak ada manusia yang buruk rupa dan tidak ada manusia yang selalu ditimpa kemalangan. Kalaupun ada yang kaya, yang gagah, yang keren dan trendi yang selalu mujur karena mereka sendiri, bagaimana manusia berbuat dan bertindak, bagaimana manusia mememanajementi dirinya sendiri. Semua ini akan tercermin dalam perilaku dan tindakan.

Bahwa manusia menurut Freud (1927) memiliki seperangkat naluri kehidupan yang memberikan dorongan-dorongan yang konstruktif yang menjadi perilaku. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, dan perilaku dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan. Menurut Freud bahwa motivasi manusia yang signifikan berada di bawah permukaan yang tidak selamanya diketahui oleh orang yang bersangkutan, dan motivasi seseorang tergantung pada kuat-lemahnya motif dan ini mempengaruhi harapan dan ketersediaan. Motivasi orang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dan dorongan dalam diri seseorang. Motif adalah ikhwal mengapanya perilaku (Hersey dan Blanchard, alih bahasa Dharma, p15-18, 1992).

Pribadi seseorang memiliki beberapa lapisan, inti dari pribadi adalah konsep mengenai dirinya yang akan membentuk kepribadian. Kepribadian akan tercermin dalam orientasi atau nilai-nilai yang selanjutnya akan mempengaruhi sikap, dan sikap akan mempengaruhi gaya atau cara yang terpadu dan tetap dalam menghadapi situasi tertentu. Dari gaya ini lalu dicerminkan dalam perilaku yang merupakan lapisan paling luar (Pareek, p.6-7, 1985).

Menurut Pareek, p8, 1985) bahwa seorang pribadi berperilaku dan memiliki prakarsa, dilain pihak memiliki persepsi atas

obyek lain dan situasi yang dipelajarinya. Dari proses ini yang selanjutnya mempengaruhi bertindaknya seseorang.

Bagaimana keterkaitan kepribadian dengan lingkungan atau kebudayaan. Kebudayaan adalah hasil dari akal dan ikhtiar manusia. Dalam bukunya Widyosiswoyo (p. 30-41, 1993) Ki Hajar Dewantara mengartikan sebagai hasil perjuangan manusia terhadap dua pengaruh kuat yaitu alam dan jaman (kodrat dan masyarakat), sedangkan menurut Malinowski kebudayaan pada prinsipnya didasarkan pada berbagai sistem keutuhan manusia, dimana tiap tingkat kebutuhan akan menghadirkan corak budaya yang khas.

Budaya merupakan konsep yang dipinjam oleh para pakar teori organisasi dari disiplin ilmu antropologi (Luthans, 1989, dan Gordon, 1971). Menurut Indrapradja, budaya merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi sebuah kelompok dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya. Budaya manusia adalah perwujudan berbagai solusi terhadap berbagai macam ragam permasalahan yang dihadapi manusia.

Setiap kebudayaan memiliki sistem nilai yang menentukan apa yang oleh masyarakat itu dianggap baik dan tidak baik. Kebudayaan suku-suku di Indonesia lebih berorientasi pada kehidupan bermasyarakat daripada berorientasi pada kekayaan material. Untuk menumbuhkan budaya positif dimulai dari anak mulai belajar dan mengerti tentang kehidupan. Tapi bila dilihat dilingkungan sekitar sangat sulit untuk menumbuhkan budaya positif dan kecenderungan adalah kebalikannya seperti apa yang tidak secara langsung diajarkan oleh orang-orang tua kita. Beberapa para psikolog berpendapat bahwa struktur dasar kepribadian dibentuk pada saat-saat awal kehidupan seseorang, dan didapat kesimpulan bahwa mengapa cenderung lebih sukar mengadakan perubahan kepribadian pada saat seseorang bertambah tua.

Bagaimana Menumbuhkan Budaya Positif Dalam Upaya Mengembangkan Kemampuan Diri:

Untuk menumbuhkan budaya positif, maka masyarakat harus diajak untuk selalu berperilaku dan berpikir positif dalam segala aktivitas dan gerak langkahnya. Tanpa adanya pola pikir positif yang tertanam dalam lubuk yang dalam, maka akan menjadi susah untuk dapat menumbuhkan budaya dan mental positif. Bila anda akan masuk ke dalam suatu hotel berbintang maka akan disambut dengan ramah oleh penjaga pintu hotel biasanya mereka menggunakan pakaian khas, mulai pakaian tradisional maupun internasional. Kalau anda bepergian dengan naik pesawat terbang, maka anda akan disambut dengan seluruh kru pesawat yang akan dan telah menerbangkan anda. Kalau anda akan naik kereta Argo atau kereta kelas eksekutif juga akan disambut oleh pramugari. Ini adalah salah satu bagian dari membangun budaya positif. Tapi akan sulit bila kita ingin dan atau akan masuk ke perusahaan-perusahaan di Indonesia, maka yang pertama dihadapi adalah sapaan dari satpam, hal ini menunjukkan belum terbentuknya budaya positif. Apalagi kalau anda membawa map, maka anda akan ditanyain dulu oleh penjaga atau satpam walaupun anda bawa map bukan untuk mencari pekerjaan atau meminta sumbangan. Itulah wajah yang ada di tiap-tiap perusahaan atau organisasi yang ada disekeliling kita. Hal ini juga tidak tercermin hanya untuk perusahaan, tapi organisasi masyarakatpun juga dijaga dengan satpam atau banser atau apapun namanya. Tidak ada sapaan ramah yang ada pertanyaan mau kemana, mau ketemu siapa, maaf tidak ada lowongan dan sebagainya dan sebagainya. Semua ini adalah bagian budaya yang dikaitkan dengan misi dan visi perusahaan dan bentuk organisasi lainnya. Sculley menyimpulkan bahwa anarki dalam suatu organisasi bagaikan racun, dalam jumlah kecil akan baik, namun bila terlalu banyak anda dapat terbunuh karenanya

Apa yang dikemukakan di atas baik yang positif maupun yang negatif, baik yang ramah maupun yang agak ketat penjagaanya merupakan bagian dari suatu budaya. Nah sekarang bagaimana anda dapat mengubah suatu budaya atau diri anda sendiri? Clutterbuck

dan Goldsmith menawarkan empat petunjuk dalam bukunya *The Winning Streak* yang disadur dalam bukunya Pegg, yaitu: (p. 67-68, 1994)

1. Kenali budaya yang dimiliki.
2. Kenali budaya macam apa yang paling cocok dengan pasar anda.
3. Pertimbangan apa perubahan organisasi yang harus dilakukan untuk mengakomodasi perubahan budaya yang di pandang perlu.
4. Pertimbangan perubaha personel apa yang harus dilakukan.

Budaya bukan suatu barang yang susah dirubah dan bersifat statis. Untuk mengukur suatu budaya dengan melakukan survey internal. Survey ini dilakukan pada saat, tempat dan tujuan yang tepat, maka akan diperoleh hasil yang kita harapkan. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dengan menggunakan skala pengukuran, yaitu *semantic defferensial*. Data yang diperoleh adalah interval, skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Untuk membangun budaya yang positif pada diri anda dalam mengembangkan kemampuan diri, maka anda harus punya visi dan misi.

Cara anda berbicara, bergaul dan berinteraksi dengan orang lain memberikan kekuatan daya saing terhadap orang lain, arti daya saing ini adalah kekaguman. Untuk itu jangan sungkan-sungkan anda harus mengukur kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri anda.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 200 orang dari populasi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan Manajemen dan Akuntansi, baik jenjang Strata Satu maupun Diploma Tiga. Mereka yang disurvei adalah mahasiswa yang telah menginjak semester 6, dari survey yang dilakukan maka diperoleh penilaian sebagai berikut: Echols dan Shadily (dalam Kamus Inggris - Indonesia, 1990: 631) mengemukakan arti visi atau vision sebagai penglihatan, daya lihat, pandangan, melihat ke depan dengan pikiran yang jernih. Pengertian visi dalam

konteks pengembangan diri adalah segala sesuatu yang dapat diwujudkan untuk meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan melalui budaya positif. Sebagai program yang terorganisasi, visi seseorang adalah usaha untuk mewujudkan seseorang sejahtera baik sosial maupun ekonomi, memiliki potensi untuk mengorganisasikan sumber daya yang ada guna meningkatkan mutu hidup yang lebih baik berdasarkan prinsip swadaya dan swakarsa, mendorong tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam arti mampu mendidik dan menolong diri sendiri, dan membangun suatu sistem kepemimpinan yang demokratis. Menurut A.S. Hornby et. al. (dalam *Advanced Learner's Dictionary*, 1963:627), mengemukakan pengertian misi atau *mission sebagai organized efforts; business or purpose in life; message; charge; duty; trust*. Visi seseorang atau maksud pokok seseorang sangat menentukan dan mempengaruhi kelangsungan hidup orang tersebut, dalam hal ini adalah seseorang menginginkan hidup layak dan sejahtera. Untuk mencapai ini maka perlu ada amunisi dan perbekalan yang bisa diandalkan. Misi dapat diartikan juga operasional dari visi. Menurut Johnson dan Scholes misi adalah suatu pernyataan yang diketengahkan dalam bentuk agak idel dan berupa suatu tujuan umum yang mengandung pengertian tugas serta tanggung jawab.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bertitik tolak dari materi yang di bahas pada kajian literatur, maka hasil dan bahasan tentang Menumbuhkan Budaya Positif Dalam Upaya Mengembangkan Kemampuan Diri dengan derajat kepercayaan 5% dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan atas kuisioner yang dilakukan terhadap 151 orang mahasiswa dilingkungan fakultas ekonomi pada tingkat akhir, maka diperoleh tingkat keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dengan pendekatan *product moment Pearson*, bahwa:
  - a. Pentingnya faktor budaya dalam bergaul tidak berhubungan secara

- signifikan dengan pribadi yang bersahabat, tepat janji, memberikan kepercayaan, menerima kondisi yang ada, efektivitas dalam kelompok, dan masalah yang kurang menyenangkan.
- b. Kultur budaya lokal tidak signifikan berhubungan dengan pribadi yang bersahabat, tepat janji, memberikan kepercayaan, sikap terhadap orang lain, penyesuaian diri, menerima kondisi yang ada, efektivitas dalam kelompok, dan masalah yang kurang menyenangkan.
- c. Keterlibatan pribadi dalam peran tidak signifikan berhubungan dengan mengembangkan kemampuan diri, persahabatan, pribadi yang bersahabat, tepat janji, memberikan kepercayaan, sikap terhadap orang lain, penilaian terhadap orang lain, penyesuaian diri, menerima kondisi yang ada, efektivitas dalam kelompok, masalah yang kurang menyenangkan, menghadapi masalah dan situasi yang menyenangkan serta kegagalan.
- d. Peran komunikasi tidak signifikan berhubungan dengan menumbuhkan budaya positif, pribadi yang bersahabat, tepat janji, memberikan kepercayaan, sikap, penilaian terhadap orang lain, dan kegagalan.
- e. Manajemen manusia tidak signifikan berhubungan dengan tepat janji, memberikan kepercayaan, penyesuaian pribadi dan budaya terhadap faktor lingkungan, kondisi, masalah yang kurang menyenangkan, dan penilaian pribadi positif.
- f. Harapan dan masa depan tidak signifikan berhubungan dengan tepat janji dan masalah yang kurang menyenangkan.
- g. Peran dalam mengembangkan kemampuan diri tidak signifikan berhubungan dengan masalah yang kurang menyenangkan.
- h. Menumbuhkan budaya positif tidak signifikan berhubungan dengan tepat

janji, memberikan kepercayaan, sikap, penilaian pribadi terhadap orang lain, menerima kondisi yang ada, efektivitas peran dalam kelompok, menghadapi masalah dan situasi yang menyenangkan, dan penilaian pribadi positif.

- i. Persahabatan tidak signifikan berhubungan dengan sikap dalam menghadapi masalah yang kurang menyenangkan.
- j. Ketepatan janji tidak signifikan berhubungan dengan sikap dalam menghadapi masalah dan situasi yang menyenangkan.
- k. Sikap pada orang lain tidak signifikan berhubungan dengan sikap dalam menghadapi masalah yang kurang menyenangkan dan menyenangkan.
- l. Penilaian terhadap orang lain tidak signifikan berhubungan dengan sikap dalam menghadapi masalah yang kurang menyenangkan dan menyenangkan.
- m. Penyesuaian pribadi dan budaya terhadap faktor lingkungan tidak signifikan berhubungan dengan sikap dalam menghadapi masalah dan situasi yang menyenangkan.
- n. Sikap dalam menghadapi masalah yang kurang menyenangkan tidak secara signifikan berhubungan dengan kegagalan.

Dari kondisi di atas maka ditarik kesimpulan bahwa untuk menumbuhkan budaya positif dalam mengembangkan kemampuan diri pada faktor budaya, kultur budaya lokal, keterlibatan dalam peran, visi dan misi, manajemen manusia dan harapan yang akan datang. Terutama dalam menentukan visi dan misi hidup bagaimana ini dijawabantahkan.

Dengan menggunakan alat analisis uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan uji chi-square dengan hipotesis:  $H_0$  : menumbuhkan budaya positif dalam upaya mengembangkan kemampuan diri, dan  $H_a$  : tidak menumbuhkan budaya positif dalam

upaya mengembangkan kemampuan diri. Dengan tingkat selang kepercayaan 5%, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa tidak menumbuhkan budaya positif dalam upaya mengembangkan kemampuan diri. Artinya bahwa dikalangan mahasiswa sudah luntur untuk pola berbudaya positif, hal ini terjadi karena banyak faktor: (1). Tidak ada figur yang bisa jadi panutan, (2). Sudah mulai hilang budaya asli Indonesia, lebih khusus dalam masa reformasi hingga sekarang ini, (3). Kendali diri tidak ada, (4). Tidak ada dalam dirinya manajemen pribadi, (5). Keterlibatan pribadi dirinya dalam peran tidak maksimal, hal ini karena dalam dirinya tidak pernah di buat misi dan visinya kemana harus melangkah dan bertindak.

Menurut Bower, budaya adalah cara mengerjakan sesuatu dengan mendasarkan diri pada dukungan dan hasil, dengan adanya rasa aman, ada sasaran yang jelas ke depan, dan keberhasilan. Budaya yang ada pada diri seseorang memiliki nilai dan visi yang tepat, sehingga ini akan mendorong gairah kerja dan mencapai hasil nyata. Budaya yang sehat didasarkan pada *encouragement* (dorongan), *enterprise* (keberanian berusaha) dan *excellence* (keunggulan). Jangan lupa pula untuk selalu ingat dan menilai dirinya sendiri, apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang serta tantangan.

Bagaimana memperoleh komitmen untuk menumbuhkan budaya positif, Federal Express dengan mottonya "Paket harus sampai tepat pada waktunya", dimana para kurir adalah pekerja kunci dan mereka diberi kebebasan misal dalam merancang seragamnya sendiri.

Perilaku seseorang sehari-hari dipengaruhi oleh perangkat nilai dan prioritasnya, dan tidak ada kebudayaan yang salah atau betul-sekedar berbeda. Pemahaman akan diri sendiri-jawaban terhadap pertanyaan tentang siapa dan dimana kita berada-merupakan hal selalu kita, sebagai manusia cari (Elashmawi dan Haris, p.264, 1995).

Menurut Levenson dalam bukunya Pareek (p.75-80, 1985) ada tiga instrumen pemegang kuasa, yaitu internalitas,

eksternalitas-pilihan dan eksternalitas-orang lain. Tiga instrumen ini dihasilkan dari perbedaan antara (a). Persepsi bahwa konsekuensi-konsekuensi yang penting bagi seseorang dalam suatu organisasi atau lingkungan tidak dikendalikan oleh diri sendiri maupun orang lain (dikendalikan oleh perubahan) dan (b). Konsekuensi-konsekuensi tidak dikendalikan oleh diri sendiri tetapi oleh orang-orang lain (orang lain yang cukup kuat). Berdasarkan hasil penelitian survai sikap peran dan nilai-nilai seorang pribadi diperoleh hasil: ada 19 responden (12,58%) dengan tingkat rasio internalitas dan eksternalitas-pribadi adalah tidak efektif, serta ada 37 responden (24,50%) dengan tingkat rasio internalitas dan eksternalitas-orang lain adalah tidak efektif. Dan secara keseluruhan adalah tidak efektif. Yang dimaksud dengan efektif di sini adalah budaya positif dan tidak efektif adalah budaya negatif kecenderungannya. Pola pikir mahasiswa yang disurvei sebagai sampel adalah mempunyai budaya Positif. Hal ini bisa dilihat dari perilaku mereka sebagai mahasiswa yang mencerminkan mahasiswa yang mempunyai rasio dan tindakan akademis. Sehingga sebenarnya ada motivasi dari mereka untuk memperbaiki kondisi dirinya sendiri sesuai dengan apa yang mereka harapkan dan harapan mereka terhadap lingkungannya yang mendukung apa yang menurut mereka adalah layak dan patut untuk dilakukan dengan budaya yang mendasarinya. Untuk membangun budaya positif dalam upaya mengembangkan kemampuan diri dapat dilakukan dengan:

1. membangun budaya diri sendiri saat ini.
2. membangun budaya mereka di atas nilai-nilai tertentu yang dinyatakan dalam visi. Bila dalam diri seseorang memiliki semangat untuk mencapai tujuan, dan hal ini meningkatkan gairah kerja. Mereka bekerja keras dan memperoleh hasil yang nyata, maka hal ini semakin meneguhkan nilai-nilai yang mereka yakini. Menurut Pegg (p.71, 1991) budaya yang sehat didasarkan pada tiga "E", yaitu "Encouragement (pemberian dorongan)",

"Enterprise (keberanian berusaha)", dan "Excellence (keunggulan)".

3. merencanakan untuk mengubah budaya dan citra yang sudah melekat. Caranya dengan merubah filosofi, orang harus merubah pikirannya dan bertindak dengan cara berbeda (bukan ingin tampil beda).
4. mengubah hal-hal fisik dengan menciptakan identitas diri, menciptakan perasaan terlibat dan menciptakan pekerjaan bermutu tinggi.
5. mengubah hal-hal psikologis, dengan membangun perasaan unggul. Ini dapat dilakukan dengan meniatkan diri pada awal tahun, mencoba meraih hasil nyata lebih awal, mencatat keberhasilan dan kekurangannya serta mendorong orang-orang yang positif.
6. mengubah hal-hal filosofi, dengan melakukan model belajar "*values clarification* (penjelasan nilai-nilai) dengan melakukan perubahan nyata ditingkat paling asasi atau bawah. Model ini diciptakan oleh Sidney Simon, bahwa orang belajar pada tiga tingkat yang berlainan, yaitu fakta, konsep dan nilai.
7. membuat suatu program keterlibatan yang nyata, dan
8. memperkenalkan prinsip "Kaizen" (terus-menerus).

Untuk mengembangkan kemampuan diri harus berani mengatakan "saya ingin.....", menetapkan visi dan misi yang konsisten, bekerja keras dan menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu atau entar. Berani melakukan inovasi pada hal-hal yang menantang, berani untuk memilih berkembang atau mati.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk menumbuhkan budaya positif dalam mengembangkan kemampuan diri pada faktor budaya, kultur budaya lokal, keterlibatan dalam peran, visi dan misi, manajemen manusia dan harapan yang akan datang.

Perilaku seseorang sehari-hari dipengaruhi oleh perangkat nilai dan prioritasnya, dan tidak ada kebudayaan yang

salah atau betul-sekedar berbeda. Pemahaman akan diri sendiri-jawaban terhadap pertanyaan tentang siapa dan dimana kita berada merupakan hal selalu kita, sebagai manusia cari.

Untuk menumbuhkan budaya positif dalam upaya mengembangkan kemampuan diri, maka diawali dari diri sendiri terutama dalam menentukan visi dan misinya.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.S. Horby *et al.* *Advanced Learner's Dictionary of Current English*, London: Oxford University Press, 1963.
- [2] Freud, Sigmund., *The Ego and the Id*, London: Hogarth Press, 1927.
- [3] Gordon, J.R., *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, 3rd Edition, Needham Heights, Mass.: Allyn and Bacon, 1991.
- [4] Hersey, Paul, dan Blanchard, Ken., *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, 4<sup>th</sup> edition Prentice-Hall, Inc, 1982. Alih bahasa oleh Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- [5] Indrapradja, F.X.T., "Pemimpin dan Budaya Perusahaan", *JIS Jurnal Ilmu-ilmu Sosial 3*, Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial, Universitas Indonesia (PAU-IS-UI) dan PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, p. 45-58, 1992.
- [6] John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Jakarta: Penerbit Gramedia, 1990.
- [7] Johnson, Gerry and Scholes, Kevan, *Exploring Corporate Strategy*, London: Prentice Hall International, Englewood Cliffs, NJ. London, p. 155, 1984.
- [8] Luthans, F., *Organizational Behavior*, 5th Edition, New York: McGraw-Hill, Inc, 1989.
- [9] Mangatas Tampubolon, "Problematik dan Prospek Pembangunan Masyarakat Desa Ditinjau dari Segi Pendidikan Nonformal", <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/39/Pr>  
<http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/39/Pr>
- [10] Pareek, Udai., *Memahami Proses Perilaku Organisasi*, Seri Manajemen No. 113., Pt. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1985.
- [11] Pegg, Mike, *Positive Leadership*, Lifeskills Communication Ltd, 1991.
- [12] Peter, T.J. dan Waterman, R.H., *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*, New York: Harper & Row, Publisher, Inc., 1982.
- [13] Pettigrew, A.M., *On Studying Organizational Cultures*, di *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, p.570-581, 1979.
- [14] Walter Goldsmith dan David Clutterbuck, *The Winning Streak*, Penguin, London, 1985.
- [15] Widyosiswoyo, Supartono, *Ilmu Budaya Dasar*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993.