



**Psikologi dan  
Pendidikan  
dalam  
Konteks  
Kebangsaan**

**Psikologi dan Pendidikan dalam Konteks Kebangsaan**  
(Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi untuk Bangsa 3)

**ISBN 978-602-96634-6-4**

Editor:

Tjipto Susana

B.K. Indarwahyanti Graito

Josephine Maria Julianti Ratna

Juneman Abraham

J. Seno Aditya Utama

A. Supratiknya

**Perpustakaan Nasional RI. Data Katalog dalam Terbitan (KDT)**

Psikologi dan pendidikan dalam konteks kebangsaan  
/ editor, Tjipto Susana ... [et al.]. -- Jakarta : Himpunan  
Psikologi Indonesia (HIMPSI), 2018.  
405 hlm. ; 3 cm. -- (Seri sumbangan pemikiran psikologi untuk  
bangsa ; 3)

ISBN 978-602-96634-6-4

1. Psikologi pendidikan. I. Tjipto Susana. II. Seri. 370.1

Perwajahan Sampul; Pius Sigit

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penulis atau Penerbit

Cetakan Pertama, Agustus, 2018

Penerbit:



**HIMPSI**

Himpunan Psikologi Indonesia

Jl. Kebayoran Baru No.85B

Kebayoran Lama, Velbak,

Jakarta 12240 Indonesia

Telp./Fax.: 021-72801625

Website: [himpsi.or.id](http://himpsi.or.id)

Email: [sekretariatpp\\_himpsi@yahoo.co.id](mailto:sekretariatpp_himpsi@yahoo.co.id), [sekretariat.pp@himpsi.or.id](mailto:sekretariat.pp@himpsi.or.id)

# Daftar Isi

Pengantar Editor.....	iii
Pengantar Ketua Umum HIMPSI .....	xiii
Executive Note Mendikbud.....	xvii
Daftar Isi.....	xix
<b>Bab 1. Perkembangan Anak: Memilih Abai Atau Peduli? (Catatan Reflektif Bagi Orang Tua)</b> <i>Wiwin Herdiani</i> .....	1
<b>Bab 2. Anak dan Pendidikan Usia Dini</b> <i>Riska Muliati, Dela Arfilah, &amp; Hendro Prabowo</i> .....	15
<b>Bab 3. Besuk Terpadu: Pengasuhan dari Balik Jeruji</b> <i>Dian Veronika Sakti Kaloeti</i> .....	25
<b>Bab 4. Orang tua dan Pengembangan Karakter Sosial Anak</b> <i>Agustina Hendriati</i> .....	39
<b>Bab 5. Keluarga dan Anak Berkebutuhan Khusus</b> <i>Penny Handayani &amp; Anissa Azura</i> .....	55
<b>Bab 6. Keluarga dan Perilaku Seksual Remaja yang Sehat</b> <i>Rahmi Lubis</i> .....	91
<b>Bab 7. Positive Reinforcement dan Konsentrasi Belajar</b> <i>Mutia Pangesti</i> .....	123
<b>Bab 8. Orang Tua dan Juvenile Delinquency. Studi Deskriptif Remaja di Yogyakarta</b> <i>Galuh Setia Winahyu &amp; Neni Widyayanti</i> .....	133

<b>Bab 9.</b>	<b>Pendidikan Karakter Generasi Muda dan Integritas Bangsa: Suatu Perspektif Psikologis</b> <i>Rini Sugiarti</i> .....	149
<b>Bab 10.</b>	<b>Pendekatan Psikologi Positif dalam Menghadapi Perubahan</b> <i>Wustari Mangundjaya</i> .....	163
<b>Bab 11.</b>	<b>Ibu Cerdas Pengguna Internet. Orang Tua dan Literasi Digital</b> <i>Annisa Reginasari</i> .....	187
<b>Bab 12.</b>	<b>Membangun Mekanisme Adaptif dan Tanggung Jawab Digital pada Anak</b> <i>Rahkman Ardi</i> .....	215
<b>Bab 13.</b>	<b>Mendidik Generasi Cerdas Berinternet</b> <i>Selviana</i> .....	235
<b>Bab 14.</b>	<b><i>Cyberslacking</i>: Mahasiswa dan Cerdas Berinternet</b> <i>Ermida Simanjuntak &amp; Wiwin Hendriani</i> .....	253
<b>Bab 15.</b>	<b>Psikologi dan Wabah <i>Hoax</i>.</b> <i>Imaddudin Parhani &amp; Yulian Hairina</i> .....	269
<b>Bab 16.</b>	<b>Bhinneka Tunggal Ika dan Identitas Bangsa Indonesia Menghadapi Tantangan</b> <i>Solita Sarwono</i> .....	291
<b>Bab 17.</b>	<b>Anak-Anak, Identitas Nasional, dan Pendidikan Multikulturalisme</b> <i>Jony Eko Yulianto</i> .....	315
<b>Bab 18.</b>	<b>Menjadi Cinta Laura, Menjadi Indonesia. Identitas, Bahasa dan Pendidikan Internasional</b> <i>Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo</i> .....	331
<b>Bab 19.</b>	<b>Gerakan “Sabangmerauke” Sebagai Pendidikan Alternatif Nasionalisme</b> <i>Penny Handayani &amp; Adeline Santosa</i> .....	339

<b>Bab 20.</b>	<b>Menilik Nasionalisme Generasi Milenial</b>	
	<i>Gita Irianda Rizkyani Medellu</i> .....	363
<b>Bab 21.</b>	<b>Psikologi Nasionalisme untuk Membendung Terorisme</b>	
	<i>Ahmad Saifuddin</i> .....	383
<b>Bab 22.</b>	<b>Pendidik Adalah Kepustakaan Bangsa</b>	
	<i>Bahril Hidayat</i> .....	403
<b>Bab 23.</b>	<b>Pendidikan Anti Korupsi di Sekolah Dasar</b>	
	<i>Clara Moningka</i> .....	411
<b>Bab 24.</b>	<b>Kelompok Acuan, Remaja, dan Pendidikan Demokrasi</b>	
	<i>Meike Kurniawati</i> .....	421
<b>Bab 25.</b>	<b>Kebijaksanaan Berbasis Pancasila dan Pengukurannya</b>	
	<i>Riana Sahrani, Tommy Y.S. Suyasa, &amp; Debora Basaria</i> .....	433
<b>Bab 26.</b>	<b>Akhirpekan@Museum: Merawat Masa Kini dengan Memproyeksikan Masa Lalu ke Masa Depan</b>	
	<i>Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo &amp; Veronika A.M. Kaihatu</i> .....	457
<b>Bab 27.</b>	<b>Filsafat Pancasila dan Psikologi dan Pendidikan Dalam Konteks Kebangsaan</b>	
	<i>Carolus Suharyanto</i> .....	473
	<b>Tentang Penulis dan Tim Editor</b> .....	493
	<b>Indeks</b>	515

# 10

## Pendekatan Psikologi Positif dalam Menghadapi Perubahan

Wustari L. Mangundjaya

### Pengantar

**P**erubahan merupakan keniscayaan. Tidak ada yang abadi di dunia ini, kecuali perubahan itu sendiri. Bahkan ada yang menyatakan, *berubah atau mati*, suatu pernyataan yang sangat tegas dan keras tentang betapa pentingnya melakukan dan/atau beradaptasi pada perubahan baik yang ada di lingkungan secara umum maupun yang secara khusus terdapat di lingkungan kerja. Makalah ini membahas mengenai reaksi seseorang dalam menghadapi perubahan di lingkungan maupun di organisasi. Bahasannya terdiri dari tahapan reaksi perubahan, faktor-faktor yang berperan terhadap suksesnya suatu perubahan, cara membuat seseorang memiliki komitmen untuk berubah, tantangan yang dihadapi dan kiat-kiat dalam meghadapinya. Untuk memberikan gambaran yang lebih luas tentang masalah perubahan, maka penulisan ini juga akan dilengkapi dengan berbagai hasil penelitian yang berhubungan dengan kesiapan individu untuk berubah maupun komitmen untuk berubah.

Terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi seseorang untuk menerima atau menolak dan/atau tidak mau beradaptasi terhadap perubahan. Secara umum faktor tersebut dapat digolongkan

menjadi dua, yaitu: kemampuan dan kemauan. Karena kedua variabel tersebut berperan pada sikap dan perilaku seseorang dalam menghadapi perubahan, maka pembahasan mengenai hal tersebut akan diperdalam berdasarkan pendekatan psikologi positif. Dengan menggunakan pendekatan psikologi positif, seseorang diharapkan akan lebih berorientasi pada faktor-faktor positif yang terdapat pada perubahan serta mengembangkan sikap positif terhadap perubahan yang dilakukan.

## Tahapan Adaptasi terhadap Perubahan

Pada umumnya setiap manusia menginginkan keamanan. Hal ini menyebabkan bagi sebagian orang, perubahan akan menimbulkan perasaan yang tidak nyaman. Ketidaktahuan mengenai perubahan, rasa tidak nyaman karena harus menyesuaikan dengan hal baru dan ketidakjelasan akan masa depan, membuat orang menjadi kurang menyukai perubahan. Meskipun demikian, dengan berbagai intervensi yang dilakukan maka perasaan kurang nyaman dalam menghadapi perubahan akan dapat diatasi. Hal ini membuat individu mampu melewati tahapan satu ke tahapan lainnya sehingga pada akhirnya akan dapat dicapai tahap akhir dari reaksi perubahan yaitu komitmen untuk berubah, yang merupakan tahap internalisasi/integrasi perubahan. Berikut adalah tahap-tahap reaksi terhadap perubahan yang dikembangkan dari pemikiran Kubler-Ross & Kessler (2005).

**Tahap 1: Keterkejutan (Shock).** Pada tahap ini, reaksi seseorang menghadapi perubahan adalah terkejut (*shock*) dalam arti mengapa hal ini terjadi, dan perasaan tidak nyaman yang cukup besar dengan adanya perubahan yang ada (Kubler-Ross & Kessler, 2005). Keterkejutan ini antara lain juga disebabkan karena kurang siapnya seseorang terhadap perubahan yang terjadi, baik kesiapan yang disebabkan karena faktor kemampuan maupun kesiapan yang sifatnya lebih psikologis, atau kemauan. Misal, mengapa sekarang harus menggunakan *e-toll* saat melewati jalan toll, mengapa harus mendaftar melalui *online* dan banyak hal lainnya. Reaksi penolakan terhadap peraturan baru mengenai mendaftar melalui *online* bisa

disebabkan karena kurang menguasai melakukan pendaftaran melalui *online*, atau dapat juga karena merasa cara ini dianggap hanya akan mempersulit saja, meskipun orang tersebut mampu melakukannya.

**Tahap 2: Peningkaran (Denial).** Rasa tidak nyaman yang disebabkan karena perubahan membuat seseorang mengembangkan sikap dan perilaku lain, yaitu peningkaran (*denial*). Di sini seseorang mulai mencari berbagai alasan untuk dapat mendukung perasaan dan penolakannya terhadap perubahan. Misal, mengapa harus mendaftar melalui *online*, selama ini mendaftar langsung juga tidak menjadi masalah, dan juga bila ada pertanyaan yang tidak jelas akan dapat langsung terjawab. Berbagai alasan lain juga dibuat oleh seseorang untuk dapat memperkuat sikap dan reaksi peningkaran terhadap perubahan yang dilakukan.

Tahap 1 keterkejutan dan tahap 2 peningkaran biasanya muncul disebabkan karena: (a) kurangnya pengetahuan untuk menghadapi perubahan: penyebab utama dan mendasar dari seseorang sehingga menolak suatu perubahan adalah karena kurangnya pengetahuan mengenai perlunya perubahan dilakukan (Galpin, 1996); (b) ketakutan akan ketidakjelasan; perubahan dilakukan untuk membuat perbaikan, meskipun demikian pada saat perubahan dilakukan, seringkali orang takut karena belum jelasnya masa depan yang bakal dihasilkan oleh perubahan tersebut (Pritchett & Clarkson, 1997); (c) ketakutan akan kelihatan bodoh dan melakukan hal yang salah: karena ketidak-tahuan mengenai perubahan beserta arah dan tujuannya, hal ini akan memunculkan ketakutan mengenai kemampuan dan perilaku yang harus ditampilkan untuk menghadapi perubahan tersebut. Hal ini berhubungan pula dengan perasaan kemampuan diri (*self-efficacy*) serta rasa percaya diri yang kurang dalam menghadapi suatu perubahan (Spreitzer, 1995, 2007).

Pada kondisi di atas, perasaan yang bisa muncul pada diri seseorang antara lain adalah: (a) adanya perasaan nyaman pada *status quo* (kemampuan yang sudah terbentuk selama ini); (b) adanya perasaan terancam, yaitu perasaan ketakutan akan perubahan yang akan menyebabkan berbagai hal yang kurang mengenakkan bagi diri seseorang; dan (c) adanya perasaan takut akan kegagalan, yang merupakan salah satu sumber penolakan individu terhadap perubahan (Mangundjaya, 2016). Pada situasi ini, seseorang akan



tidak mempercayai perubahan dan cenderung akan kembali untuk mengerjakan pekerjaan atau menganut prinsip yang sudah lama dianutnya. Pada tahapan perubahan ini, yang paling penting adalah komunikasi (Galpin, 1996). Dengan adanya komunikasi yang baik, akurat, terbuka dan transparan, maka berbagai pertanyaan dan ketidakjelasan akan terjawab, sehingga akan membantu seseorang dalam mengatasi kecemasan yang terdapat dalam dirinya.

**Tahap ke 3: Marah.** Salah satu tahapan dari reaksi terhadap perubahan adalah marah. Sikap dan perilaku tersebut muncul setelah ada pengingkaran bahwa tidak diperlukan perubahan. Sikap marah ini muncul, karena pihak penguasa (siapaapun itu apakah manajemen puncak atau para birokrat di pemerintahan) ternyata tetap melakukan perubahan padahal menurut mereka perubahan itu tidak diperlukan. Rasa marah tersebut bisa diekspresikan dengan cara aktif-eksplisit namun dapat juga secara pasif-implisit (Mangundjaya, 2016). Kemarahan dalam bentuk aktif dan espresif akan lebih mudah diketahui, tetapi tetap harus segera diatasi karena dapat memunculkan aksi anarkis. Sementara itu kemarahan dalam bentuk pasif akan lebih sukar diidentifikasi, karena orang cenderung menyembunyikannya. Reaksi sabotase dapat muncul dari orang yang memilih reaksi marah dan menolak perubahan yang dilakukan. Pada tahapan marah, biasanya muncul perasaan curiga terhadap beberapa pihak, khususnya pada orang atau bagian yang melakukan perubahan. Perilaku yang muncul juga tidak hanya berupa perilaku agresif, tetapi bisa juga berupa perilaku apatis. Pada tahap ini kepercayaan terhadap manajemen harus ditingkatkan. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian Kalyal dan Saha (2008) serta Mangundjaya (2014, 2015, 2016), terdapat pengaruh positif antara kepercayaan dengan komitmen untuk berubah. Semakin tinggi kepercayaan seseorang, maka semakin tinggi pula komitmennya untuk berubah.

**Tahap 4: Depresi.** Dalam tahap depresi seseorang merasa kesal tetapi merasa tidak dapat berbuat apa-apa sehingga memunculkan sikap dan perilaku skeptis terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan perubahan, diikuti dengan sikap dan perilaku menarik diri dan menghindar serta perasaan frustrasi yang mendalam. Pada tahap depresi ini kinerja individu dan/atau organisasi berada pada titik terendah, individu masih cenderung bersikap, berperilaku

serta bertindak seperti belum ada perubahan, meskipun perilaku ini sudah tidak lagi dapat diterima. Sementara itu, hal-hal kecil terkait perubahan yang merupakan kelemahan program perubahan tersebut cenderung diangkat ke permukaan dan dijadikan bahan pembicaraan. Individu akan merasa lebih tenang dengan adanya perasaan bahwa setiap orang mengalami hal yang sama. Untuk itu, informasi yang lengkap dan benar sangat diperlukan. Perasaan depresi ini bisa teratasi dengan adanya bantuan dari rekan kerja maupun pemimpin perubahan. Adanya seorang pemimpin yang penuh perhatian, dapat mendengarkan dan melakukan *coaching* serta membangun lingkungan yang kondusif diharapkan mampu membantu seseorang dalam mengatasi perasaan depresinya (Kotter, 2007; Gilley et al., 2009). Untuk itu individu harus dapat mempercayai organisasi atau manajemen, karena pada saat ini kepercayaan menjadi variabel penting (Bib & Kourdi, 2004). Tanpa adanya kepercayaan maka individu tidak akan mau melakukan perubahan sesuai yang diminta sang pemimpin. Pritchett dan Clarkson (1997) serta Bruhn, Zajag dan Alkazaemi (2001) juga menunjukkan bahwa pada saat terjadi perubahan sebenarnya kepercayaan sangat diperlukam tetapi lazimnya justru berkurang.

**Tahap ke 5: Penerimaan.** Setelah masa gelap tahapan reaksi perubahan berupa keterkejutan, pengingkaran, marah dan depresi terlewati akan muncul tahap dimana individu mulai melihat bahwa perubahan merupakan sesuatu yang tidak terelakkan sehingga harus diterima. Pada tahap ini seseorang mulai menerima perubahan. Sikap yang ditampilkan adalah melihat berbagai sudut pandang, melihat kemungkinan dan peluang baru serta melihat bahwa perubahan memang diperlukan. Situasi ini juga diikuti oleh perasaan bahwa perubahan ingin cepat selesai. Tahap penerimaan ini biasanya juga diikuti dengan kesiapan individu untuk berubah (Hanpachern, 1997; Armenakis, 1993). Kesiapan untuk berubah merupakan kondisi kritis yang harus dimiliki sebelum seseorang memutuskan akan mengikuti perubahan atau tidak. Kondisi ini mirip dengan apa yang oleh Kurt Lewin (2017) disebut tahapan melepas kebekuan (*unfreezing*) yang mencakup tiga tahapan, yaitu: (a) *unfreezing*, yang berarti melepaskan kebiasaan dan pola pikir lama atau melepaskan diri dari kemapanan (*status quo*); (b) *moving* atau bergerak, yaitu

bergerak menuju perubahan dengan melakukan berbagai aktivitas untuk mendukung perubahan; dan (c) *refreezing* atau membekukan kembali, yaitu tahapan internalisasi dimana seseorang atau organisasi akan melakukan berbagai cara yang bertujuan membuat perubahan yang telah dilakukan menjadi menetap. Tahap membekukan kembali sebagaimana dikemukakan oleh Kurt Lewin (dalam Burnes & Bargail, 2017) ini hampir sama dengan tahap internalisasi. Dari penelitian terdahulu ditemukan beberapa variabel yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun dari karakteristik kepribadian seseorang yang berpengaruh pada kesiapan individu untuk berubah. Dari antara karakteristik kepribadian seseorang, *psychological capital* atau modal psikologis (*psychological capital*) dan *psychological empowerment* atau rasa berdaya psikologis (Lizar & Mangundjaya, 2015) serta *employee engagement* atau keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap munculnya kesiapan untuk berubah. Menurut konsep dan prinsip awal dari Kurt Lewin (dalam Burnes & Bargail, 2017), tahap penerimaan merupakan tahap terakhir.

**Tahap ke 6: Integrasi atau Internalisasi.** Tahap ini adalah tahap terakhir dan merupakan tahap yang diinginkan oleh manajemen atau pemimpin perubahan pada saat melakukan perubahan. Disebut tahap integrasi atau internalisasi sebab pada tahap ini nilai-nilai, pola pikir, sikap serta perilaku baru sebagai akibat perubahan mulai diinternalisasikan. Sikap yang muncul adalah adanya penerimaan secara aktif, harapan akan dicapainya kondisi yang lebih baik, kepercayaan terhadap pemimpin perubahan, manajemen, dan organisasi bahwa mereka memang dapat dipercaya serta tidak mengambil keuntungan bagi diri sendiri atau bagi organisasi atas perubahan yang dilakukan. Tahap ini sama dengan tahap *refreezing* atau pembekuan kembali yang dikemukakan oleh Kurt Lewin (dalam Burnes & Bargail, 2017), yang merupakan internalisasi dari berbagai perubahan yang telah dilakukan.

Pada tahapan perubahan ini kepercayaan sangat berperan karena dengan adanya kepercayaan akan dapat membangun komitmen untuk berubah (Mangundjaya, 2016). Selain kepercayaan terhadap pemimpin perubahan, yang juga menentukan munculnya internalisasi dan komitmen untuk berubah adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya karena hal ini berhubungan dengan rasa percaya

diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu. Perasaan mau dan mampu merupakan dua hal penting untuk membuat seseorang mau berubah dan berkomitmen terhadap perubahan tersebut. Selain kepercayaan dan perasaan akan kemampuan diri atau efikasi diri, penelitian terdahulu menunjukkan sejumlah variabel yang turut berpengaruh bagi munculnya komitmen untuk berubah. Variabel ini bisa dikategorikan sebagai variabel eksternal dan variabel internal (Mangundjaya, 2016). Variabel eksternal meliputi antara lain: (a) kepemimpinan (Herold et al., 2008); (b) keadilan organisasi (Mangundjaya, 2014a); (c) kepuasan kerja (Mangundjaya et al., 2015); dan (d) komunikasi perubahan (Mangundjaya, 2014a). Variabel internal meliputi antara lain: (1) modal psikologis (Lizar & Mangundjaya, 2015); dan (2) *psychological empowerment* atau rasa berdaya psikologis (Mangundjaya, 2016). Pemimpin perubahan dapat menggunakan berbagai variabel tersebut untuk meningkatkan kesiapan maupun komitmen individu berubah.

## Psikologi Positif & Reaksi Positif Terhadap Perubahan

Pendekatan psikologi positif yang diawali oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) merupakan pergerakan ilmu pengetahuan psikologi dengan tujuan memperluas fokus psikologi tidak hanya pada menghilangkan aspek patologis atau untuk memperbaiki kondisi negatif dan kerusakan yang ada melainkan mempelajari aspek-aspek positif yang terdapat di dalam diri individu dan/atau organisasi serta berbagai elemen lain yang memungkinkan untuk membangun karakteristik pribadi yang positif. Psikologi positif menawarkan prinsip-prinsip yang dapat digunakan untuk membangun kesiapan seseorang dalam beradaptasi terhadap perubahan serta memiliki komitmen terhadap perubahan yang ada di tempat kerja atau lingkungannya, yaitu: (1) berfikir positif, (2) optimism, (3) kebahagiaan (*happiness*), (4) *mindfulness*, (5) kebermaknaan (*meaning*), (6) *well-being*, (7) *flourishing*, (8) bersyukur (*gratitude*), (9) memaafkan (*forgiveness*), dan (10) resiliensi.

## 1. **Berfikir Positif**

Berfikir positif merupakan dasar pendekatan psikologi positif. Bila dilihat dan dipandang dari sisi positifnya segala sesuatu akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik, dibandingkan bila selalu dilihat dari aspek negatifnya. Menurut Hasson (2017), pernyataan ini berlandaskan pada prinsip "*you are what you think*". Artinya, apa yang dipikirkan oleh seseorang akan benar-benar terjadi. Akibatnya, apabila seseorang memikirkan tentang sesuatu hal, baik ataupun buruk, maka orang tersebut akan memperoleh sesuai apa yang dipikirkannya. Prinsip ini juga disebut *self-fulfilling prophecy*, yaitu apa yang diramalkan oleh seseorang secara langsung atau tidak langsung akan terbukti. Pendekatan berfikir positif akan mengalahkan semua pikiran negatif, sehingga sebaiknya orang mengalihkan pemikiran negatif, perhatian, dan enersinya pada keinginan positif yang ingin dicapai dan bukan sebaliknya, memikirkan hal-hal yang negatif. Berfikir positif akan berkembang menjadi suatu kebiasaan yang positif, dan perasaan tersebut akan menimbulkan rasa bahagia (Hasson, 2017). Berfikir positif juga dapat mengurangi stres, mengatasi depresi dan perasaan marah (Foreman, 2016) yang merupakan reaksi seseorang terhadap perubahan. Berfikir positif sangat erat hubungannya dengan optimism, harapan serta mimpi yang akan dicapai (Oettingen, 2014). Dengan adanya pikiran positif maka seseorang akan selalu merasa optimis untuk memperoleh hal-hal yang baik, sedangkan optimisme berhubungan pula dengan harapan akan dicapainya apa yang diinginkan, termasuk mimpi-mimpi yang ingin di realisasikan.

## 2. **Optimisme**

Sesuai prinsip bahwa berfikir positif akan memunculkan optimisme, maka optimisme diperlukan tidak hanya dalam lingkungan kerja tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Luthans (2007), optimisme dan harapan merupakan variabel yang terdapat di dalam *psychological capital* atau modal psikologis yang dapat menjadi sumber dari munculnya rasa percaya diri dan efikasi diri. Seligman (2006) menyatakan bahwa optimisme itu dapat dan harus dipelajari serta ditumbuhkan,

karena optimisme akan memunculkan perasaan nyaman dalam diri seseorang yang selanjutnya dapat merubah cara berfikir dan sudut pandang yang akhirnya akan merubah kehidupan seseorang. Perasaan optimisme juga dapat dihubungkan dengan reaksi terhadap perubahan. Bila seseorang melihat perubahan hanya dari aspek negatif serta cenderung bersikap pesimis, maka biasanya orang tersebut akan menolak perubahan tersebut dan selalu berfikir negatif tentangnya. Sebaliknya, bila seseorang dapat mencari serta memikirkan aspek positif mengenai perubahan serta bersikap optimis mengenai perubahan yang akan dilakukan, maka ia pun akan mendukung perubahan baik dalam bentuk kesiapan menerima maupun komitmennya untuk berubah. Untuk itu, salah satu peran dari pemimpin perubahan adalah membahas dan menumbuhkan optimisme seseorang dalam menghadapi perubahan.

### 3. **Kebahagiaan (*Happiness*)**

Kebahagiaan telah menjadi salah satu isu hangat yang sering dibahas akhir-akhir ini bahkan dalam level nasional. Hal ini juga tercermin dari dikeluarkannya *happiness index* atau indeks kebahagiaan, baik berdasarkan skala nasional maupun internasional. Berdasarkan indeks kebahagiaan tersebut Indonesia bahkan masuk ke dalam salah satu negara yang memiliki indeks kebahagiaan yang tinggi. Pertanyaannya, apa manfaat dan hubungan antara kebahagiaan (*happiness*) dengan kinerja atau sikap kerja lainnya? Seligman (2017) menyatakan bahwa perilaku seseorang didasarkan atas emosinya. Bila terdapat emosi positif hal ini akan memunculkan rasa nyaman dan bahagia yang selanjutnya dapat membawa hal-hal positif, antara lain: (a) meningkatkan kinerja serta produktivitas (Seligman, 2007; Duffy, 2017); (b) memiliki banyak teman (Duffy, 2017); (c) kesehatan yang lebih baik (Duffy, 2017); (d) memperoleh uang lebih banyak (Duffy, 2017); (e) mengurangi stres (Duffy, 2017); (f) meningkatkan lingkungan kerja (Duffy, 2017); (g) menjalin hubungan yang lebih baik (Duffy, 2017); (h) memiliki anak-anak yang lebih berbahagia (Duffy, 2017); dan (i) menjadi resilien/tegar (Rao, 2010).

Lantas, bagaimana cara menciptakan kebahagiaan? Rao (2010), Duffy (2017) dan Achor (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa kiat untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja, antara lain: (a) memaafkan diri sendiri bila membuat suatu kesalahan (Duffy, 2017), dalam arti sebaiknya orang tidak tenggelam pada perasaan bersalah dan cepat bangkit serta mencari alternatif penyelesaian atas masalah yang dihadapinya; (b) ikut berbahagia atas kesuksesan dan keberhasilan orang lain, ikut merayakan kesuksesan rekan kerja (Duffy, 2017), bukan merasa iri dan dengki atas keberhasilan rekan kerja; (c) merubah sudut pandang (Duffy, 2017), agar diperoleh kejelasan dari situasi dan kondisi; (d) berusaha menjadi bahagia mulai dari sekarang (Duffy, 2017), tidak perlu menunggu sampai memperoleh promosi atau mendapat kenaikan gaji tetapi dapat dilakukan kapan saja; (e) menyadari bahwa kebahagiaan adalah suatu pilihan (Duffy, 2017), tidak ada yang dapat menyuruh seseorang berbahagia atau sedih kecuali diri sendiri; (f) membuat perubahan dan berubah sesuai dengan apa yang diinginkan (Duffy, 2017); untuk membuat perubahan sesuai apa yang diinginkan maka sebaiknya orang tidak hanya sekadar memiliki keinginan dan hanya membicarakannya, melainkan melakukan aksi untuk memastikan bahwa perubahan tersebut terjadi; (g) menciptakan tujuan baik tujuan besar maupun sasaran kecil, mencari sesuatu untuk dapat dijadikan tujuan (Achor, 2010); (h) memiliki komitmen, yaitu berusaha menepati janji yang telah diucapkan; serta (i) ikhlas (Rao, 2010), yaitu ikhlas dan tawakal serta pasrah menerima apa yang terjadi.

#### 4. *Mindfulness*

Sampai saat ini belum ditemukan kosakata dalam bahasa Indonesia yang sesuai dengan kata *mindfulness*. *Mindfulness* menimbulkan rasa tenang, sedangkan perasaan tenang akan membantu seseorang dalam menghadapi hidupnya. Mereka menjadi lebih kuat menghadapi kondisi yang kurang menyenangkan maupun stres. *Mindfulness* membuat seseorang menyerahkan diri kepada penciptanya, yang akhirnya memunculkan keikhlasan dalam diri seseorang untuk menerima kondisi dan situasi yang ada secara

lapang dada. Bila hal ini dihubungkan dengan kondisi selama perubahan, tampak bahwa *mindfulness* akan membuat seseorang lebih tenang menghadapi perubahan, tidak membuatnya emosional dalam berespon, bersikap dan berperilaku, sehingga juga membuat seseorang tidak mengalami stres, serta lebih tenang dalam menghadapi konflik. *Mindfulness* dapat membantu seseorang melewati tahap marah dan depresi secara lebih baik, sehingga akhirnya akan mencapai tahap penerimaan dan internalisasi perubahan.

#### 5. **Kebermaknaan (*Meaning*)**

Rasa bermakna atau kebermaknaan memiliki peran penting bagi seseorang karena dengan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah bermakna, maka akan membuatnya memiliki perasaan dihargai dan dihormati (Smith, 2017). Menurut Maslow (dalam Robbins & Judge, 2015), perasaan dihargai dan dihormati merupakan salah satu kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi yang selanjutnya akan memunculkan rasa percaya diri. Rasa bermakna juga akan memunculkan rasa senang dan bahagia dalam diri seseorang. Perasaan bermakna juga dibahas oleh Spreitzer (1995, 2007) sebagai salah satu dimensi dari *psychological empowerment* atau rasa berdaya psikologis. Menurut Spreitzer (2017), rasa bermakna akan membuat seseorang merasa senang dan nyaman sehingga akan mendorongnya untuk menerima perubahan dan memiliki komitmen terhadap perubahan itu.

#### 6. ***Well-Being***

Seperti *mindfulness* sampai saat ini belum terdapat padanan dan/atau kosa kata yang tepat tentang *well-being* dalam bahasa Indonesia. Dalam bahasa Inggris *well-being* mencakup kebahagiaan, kenyamanan, keamanan, kesejahteraan, kesehatan, dan keberuntungan. Untuk itu di sini akan tetap digunakan kata *well-being*. Dalam pendekatan psikologi positif *well-being* sering dihubungkan dengan istilah *subjective well-being* yang bisa dirumuskan dalam suatu formula sebagai berikut: *Subjective well-being* = Kepuasan terhadap hidup + Emosi positif - Emosi negatif (Greville-Cleave, 2012). Kepuasan terhadap hidup adalah apa



yang dipikirkan oleh seseorang tentang kehidupannya meliputi apakah memang telah sesuai dengan harapan dan konsep kehidupan ideal. Jika ditambah dengan seberapa besar emosi positif yang dimiliki dan dikurangi dengan seberapa besar emosi negatif yang dimiliki maka akan menghasilkan *subjective well-being*. Menggunakan formula tersebut dapat terlihat bahwa untuk meningkatkan kebahagiaan maka seseorang sebaiknya mengurangi emosi negatif dan meningkatkan emosi positif.

Dalam hubungannya dengan konsep *well-being* Seligman (2013) mengembangkan model yang disebut dengan PERMA yang terdiri dari lima elemen, yaitu: (a) emosi positif (*Positive emotion*), yaitu pengalaman emosi positif dan perasaan bersemangat serta terinspirasi; (b) keterikatan (*Engagement*) atau dalam psikologi positif sering disebut juga dengan *Flo*, yaitu perasaan positif dan menyenangkan yang diperoleh dari keterlibatan seseorang dalam pengerjaan suatu tugas dan sangat puas bila pekerjaan tersebut selesai sesuai keinginannya; (c) hubungan (*Relationships*), yaitu hubungan interpersonal yang terjalin dengan penuh perhatian dan saling mendukung; (d) kebermaknaan (*Meaning*), yaitu rasa bermakna yang membuat seseorang dapat mencapai tujuan hidupnya, dan (e) pencapaian (*Accomplishment*), yaitu semua hal terkait prestasi, kinerja dan keberhasilan dalam menguasai suatu tugas.

Bila mengacu pada konsep PERMA Seligman (2013), maka dalam menghadapi perubahan sebaiknya seseorang melihatnya dengan emosi yang positif, sehingga dapat melihat berbagai aspek positif didalam perubahan tersebut. Sikap positif tersebut perlu diikuti dengan keterikatan terhadap proses perubahan serta kesadaran mengenai berbagai capaian dan kinerja yang telah diperoleh. Untuk dapat mencapai keterikatan dan rasa bermakna, maka perlu diikuti pula dengan menjalin hubungan baik dengan semua pemangku kepentingan pada proses perubahan.

## 7. Flourishing

Sama seperti *mindfulness* dan *well-being*, sampai saat ini juga belum ada padanan kosa kata yang tepat dalam Bahasa Indonesia untuk *flourishing*, sehingga di sini masih digunakan

istilah tersebut. Menurut Lucas (dalam Negruti et al., 2015), konsep *flourishing* merupakan pengembangan terhadap konsep kebahagiaan yang dikemukakan oleh Seligman (2002), yaitu konsep yang menunjukkan adanya perasaan menyenangkan menuju kondisi keberhasilan dan sejahtera, termasuk kesehatan mental. Konsep ini terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu: *emotional well-being*, *psychological well-being* dan *social well-being*. *Psychological well-being* merupakan komponen yang dianggap mewakili munculnya kondisi *flourishing*. Subirana (2016) menyatakan bahwa bila orang merasa sukses (*flourished*) maka mereka akan berusaha memberikan yang terbaik dari dirinya. Mereka akan mengembangkan kreativitas dan kemampuannya untuk melakukan inovasi. Hal ini hampir sama dengan perasaan dampak (*impact*) yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995, 2007). Menurutnya, bila seseorang memiliki perasaan bahwa ia dapat mempengaruhi lingkungannya dengan berbagai cara dan kemampuannya, maka ia tidak akan takut menghadapi perubahan bahkan perubahan tersebut akan dijadikan tantangan dan peluang baginya untuk dapat berkembang secara lebih optimal. Dengan kata lain, orang yang merasa sukses, berhasil (*flourished*), serta memiliki perasaan mampu mempengaruhi lingkungan dan orang lain (atau dampak menurut Spreitzer, 2007), akan tetap nyaman menghadapi perubahan.

### 8. Bersyukur (*Gratitude*)

Bersyukur bermanfaat bagi perkembangan diri seseorang karena akan memunculkan perasaan positif lainnya. Dengan bersyukur hati seseorang menjadi tenang, aman, dan nyaman sebab dalam bersyukur kita diajarkan untuk mensyukuri dan berterima kasih atas berkah yang telah kita terima selama ini. Ini semua akan menuju pada rasa bahagia dan selanjutnya akan meningkatkan kemampuan untuk melakukan kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Janganlah bersyukur hanya setelah kondisi kita baik atau memperoleh sesuatu yang kita hargai. Bila dikaitkan dengan perubahan maka bersyukur sudah dapat diterapkan sejak tahap awal sehingga keterkejutan dan pengingkaran akan lebih mudah diterima dan diatasi berkat adanya rasa bersyukur. Misalnya,

mengapa saya harus ribut? Bukankah harus bersyukur bahwa saya masih memiliki pekerjaan, bahwa organisasi memiliki kepekaan dan ingin berkembang? Dengan adanya rasa syukur maka perasaan marah serta depresi akan mudah diatasi dan diikuti dengan tahapan penerimaan dan internalisasi. Untuk itu, pemimpin perubahan harus mampu melakukan berbagai pendekatan maupun memberikan *coaching* dalam usaha meningkatkan rasa syukur pada diri seseorang.

### 9. Memaafkan (*Forgiveness*)

Dalam hidup setiap orang pasti menemukan berbagai kegiatan dan berbagai manusia, ada yang menyenangkan dan ada pula yang mengesalkan bahkan ada pula yang menjadikan konflik. Bila perasaan tidak suka tersebut tetap dipelihara, maka yang ada hanyalah perasaan dendam pada orang yang dianggap pernah mengecewakan bahkan menyakiti. Perasaan dendam tersebut kadangkala menetap dan dipelihara sampai bertahun-tahun dalam diri seseorang sehingga mempengaruhi sikap dan perilakunya. Perasaan yang terdapat dalam diri seseorang pun menjadi hanya dipenuhi oleh pikiran tentang cara membalaskan sakit hati dan dendamnya pada orang yang dianggap telah menyakitinya, sehingga fokusnya kepada kegiatan lain menjadi berkurang. Dalam hal ini memaafkan merupakan jalan untuk membuat hati merasa nyaman dengan cara mengosongkan hati dari berbagai perasaan negatif. Memaafkan memang tidak mudah, memerlukan kematangan dan waktu, dan bisa saja terjadi bahwa seseorang memaafkan tetapi tidak dapat melupakan peristiwanya. Bila dihubungkan dengan perubahan keinginan untuk memaafkan orang lain tepat diterapkan pada tahap marah dan depresi. Perasaan marah dan depresi biasanya memiliki objek tertentu. Dengan memaafkan objek atau orang yang menjadikannya marah dan depresi diharapkan seseorang dapat lebih cepat bangkit kembali.

### 10. Resiliensi

Resiliensi atau elastisitas atau memantul adalah sifat ulet, tidak mudah menyerah serta tidak hanyut pada keterpurukan dan

kegagalan yang dialami. Ada juga yang menyamakan kondisi tersebut dengan *adversity*. Seseorang dengan resiliensi yang tinggi akan mudah bangkit dari kegagalan dan mau mencoba kembali. Menurut Webb (2013), orang yang memiliki resiliensi yang tinggi akan mampu menggunakan seluruh kemampuan, keterampilan dan kekuatannya untuk mengatasi berbagai masalah dan tantangan serta pulih kembali dari berbagai kondisi kegagalan dan keterpurukan. Orang yang memiliki resiliensi yang tinggi pada umumnya tidak takut terhadap perubahan, karena ia memiliki rasa percaya diri yang tinggi serta mampu mengatasi berbagai masalah. Ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Luthans (2007), sebagai salah satu variabel HERO dalam konsep *psychological capital* atau kapital psikologis. Penelitian Lizar dan Mangundjaya (2015) juga menunjukkan bahwa *capital psikologis* memiliki dampak positif terhadap kesiapan individu untuk berubah. Dengan kata lain, kapital psikologis (termasuk di dalamnya resiliensi) merupakan salah satu variabel yang dapat memunculkan kesiapan untuk berubah pada diri seseorang.

Tampak bahwa konsep dan pendekatan psikologi positif dapat digunakan untuk meningkatkan reaksi positif terhadap perubahan. Di bawah ini akan disajikan rangkuman strategi dan kiat yang dapat digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam bereaksi terhadap perubahan, terkait dengan baik kesiapannya menghadapi perubahan maupun komitmennya untuk berubah.

## Mitos mengenai Perubahan

Untuk dapat membahas secara lebih akurat mengenai strategi dan kiat yang dapat dilakukan dalam membangun kesiapan individu menghadapi perubahan dan komitmen terhadap perubahan, sebaiknya perlu diketahui terlebih dulu mitos yang terdapat dalam pengelolaan perubahan sebagaimana dikemukakan oleh Lewis (2016) berikut ini:

1. **Pentingnya logika.** Menurut mitos, logika perlu diutamakan dalam melakukan perubahan dan mengatasi reaksi orang terhadap perubahan. Hal ini tidak sepenuhnya benar karena dalam melakukan perubahan organisasi reaksi yang ditampilkan oleh seseorang seringkali tidak hanya berdasarkan logika melainkan juga perasaan dan emosi, dan ini dapat memunculkan perilaku yang irasional.
2. **Pengalaman masa lalu.** Menurut mitos, pada saat melakukan perubahan tidak perlu memperhatikan apa yang telah dialami oleh individu sebelumnya. Dalam praktek pengalaman yang pernah dialami oleh seseorang khususnya yang berhubungan dengan perubahan, sangat berperan terhadap sikap dan perilaku yang ditampilkannya pada saat menghadapi perubahan, sehingga dapat memunculkan sikap sinisme terhadap perubahan (Brown & Cregan, 2008) karena pengalaman masa lalu yang tidak mengenakan pada saat perubahan organisasi.
3. **Pola-pola dan sistem organisasi tidak saling berhubungan.** Mitos menyatakan bahwa pola-pola yang ada di organisasi yang berhubungan dengan manusia tidak berhubungan dengan aspek psikologis maupun dampak sosial. Pengertian ini kurang benar, sebab sepanjang isu yang ada berhubungan dengan manusia maka akan berhubungan dengan psikologis dan/atau sosial. Psikologi adalah ilmu yang berhubungan dengan perilaku manusia, sehingga berbagai hal yang berhubungan dengan manusia akan banyak berhubungan dengan psikologi.
4. **Sikap terhadap perubahan.** Mitos menyatakan bahwa secara umum individu tidak menyukai perubahan, sehingga reaksi yang ditampilkannya pada mulanya adalah menolak perubahan. Menurut Lewis (2016), hal ini tidak sepenuhnya benar, karena manusia pada prinsipnya ingin berkembang. Salah satu proses yang harus dilewati dalam usaha perkembangan adalah melalui perubahan. Untuk itu, pemahaman mengenai mengapa seseorang bersikap dan berperilaku maupun bereaksi menolak perubahan harus dipahami.
5. **Resistensi/penolakan terhadap perubahan.** Mitos menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan adalah suatu masalah, maka harus dihadapi serta ditanggulangi bahkan bila perlu

dengan kekerasan. Hal ini tidak sepenuhnya disetujui, karena menurut pendekatan psikologi positif penekanannya adalah pada aspek positif. Resistensi terhadap perubahan dapat dijadikan umpan balik dari perubahan yang dilakukan, sehingga dapat mengidentifikasi mana yang salah dan mana yang harus direvisi, diperbaiki dan/atau ditingkatkan.

6. **Komunikasi tentang perubahan.** Mitos menyatakan bahwa secara umum komunikasi mengenai perubahan yang terdapat di organisasi dapat dikendalikan. Pendapat ini tidak sepenuhnya benar. Meskipun sistem dan proses komunikasi telah didesain sebaik mungkin, tetapi karena terkait manusia maka distribusi maupun dampak dari komunikasi dan informasi yang terdapat pada proses perubahan tidak dapat sepenuhnya dikontrol. Komunikasi adalah penting, bahkan penelitian terdahulu (Mangundjaya, 2014a) menunjukkan bahwa proses komunikasi tentang perubahan memengaruhi komitmen seseorang untuk berubah. Untuk itu, dalam perubahan organisasi sistem dan proses komunikasi perlu diperhatikan dan disiapkan sebaik mungkin.

Lantas, bagaimana strategi dan kiat yang dapat dikembangkan dalam mengatasi reaksi negatif individu dalam menghadapi perubahan?

## **Kiat Meningkatkan Kesiapan dan Komitmen Untuk Berubah**

Mengikuti pendekatan psikologi positif dan memperhatikan mitos yang terdapat pada perubahan organisasi, maka strategi dan kiat-~~kat~~ yang dapat dikembangkan dalam menghadapi perubahan adalah sebagai berikut:

### **Dari sudut organisasi:**

1. *Identifikasi dan analisis organisasi.* Salah satu tahapan awal yang perlu dilakukan adalah mengetahui kondisi organisasi secara utuh. Analisis yang perlu dilakukan antara lain adalah

mengetahui kondisi dan situasi saat ini, apakah perubahan memang diperlukan? Bila ya, di manakah akan dilakukan perubahan dan persiapan apa yang harus dilakukan? Berbagai informasi tersebut diperlukan untuk mengetahui secara lebih jelas mengenai perubahan yang akan dilakukan, baik mengenai jenis maupun tempat/lokasi perubahan.

2. *Identifikasi dan analisis karakteristik sumber daya manusia (SDM).* Sebelum melakukan perubahan, sebaiknya pemimpin perubahan telah mengidentifikasi dan memiliki informasi yang lengkap mengenai karakteristik SDM yang akan terkena dampak perubahan. Termasuk di dalam kegiatan analisis disini adalah melakukan identifikasi mengenai pengetahuan, kemampuan, dan kemauan SDM/pegawai yang akan terlibat serta terkena dampak perubahan.
3. *Melakukan sosialisasi mengenai perubahan.* Sosialisasi dan komunikasi mengenai perubahan wajib dilakukan tidak hanya pada awal sebelum perubahan tetapi juga selama dan setelah akhir perubahan. Bila tidak dilakukan hal ini dapat berdampak pada keengganan seseorang untuk ikut berubah.
4. *Mendesain sistem dan proses komunikasi.* Komunikasi merupakan salah satu faktor penting untuk berhasilnya suatu perubahan (Mangundjaya, 2014a). Pada waktu perubahan berlangsung yang terjadi adalah *chaos* sehingga informasi yang beredar seringkali masih simpang siur. Untuk itu perlu adanya sistem dan proses komunikasi yang baik di organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Galpin (1996), salah satu sumber penolakan terhadap perubahan adalah karena aspek pengetahuan, dalam arti seseorang tidak mengetahui pentingnya suatu perubahan harus dilakukan.
5. *Menyiapkan pemimpin perubahan.* Pemimpin sangat berperan bagi sukses atau tidaknya suatu organisasi termasuk keberhasilan suatu perubahan. Kehadiran pemimpin perubahan yang handal diharapkan akan mampu mempengaruhi hasil suatu perubahan, baik perubahan organisasi maupun perubahan dalam skala yang lebih besar di masyarakat dan bangsa.
6. *Melakukan implementasi perubahan secara partisipatif.* Pada waktu mengimplementasikan perubahan, yang perlu diperhatikan adalah partisipasi dari seluruh SDM yang terlibat dalam

perubahan. Partisipasi dari seluruh SDM akan memberikan dukungan bagi perubahan yang direncanakan. Tanpa dukungan tersebut, maka perubahan tidak akan dapat berlangsung dengan baik.

7. *Melakukan monitoring dan evaluasi.* Kegiatan monitoring dan evaluasi harus dilakukan agar dapat mengetahui apakah perubahan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran semula, sehingga bisa melakukan revisi serta perbaikan yang diperlukan.
8. *Memberikan penguatan untuk internalisasi komitmen perubahan.* Komitmen untuk berubah serta komitmen terhadap perubahan yang dilakukan atau internalisasi terhadap program perubahan yang telah dilaksanakan sangat diperlukan untuk berhasilnya suatu perubahan. Berbagai cara perlu dilakukan, termasuk memberikan penguatan baik berupa pemberian materi, non materi, maupun penguatan psikologis.

#### **Dari sudut individu:**

Berikut adalah kiat-kiat yang dapat dilakukan oleh individu pada waktu menghadapi perubahan:

1. *Mencoba melihat dari sudut pandang positif.* Sudut pandang atau persepsi berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang. Dalam hal ini perlu mencari informasi sebanyak-banyaknya untuk dapat mengetahui permasalahan. Perubahan adalah suatu keniscayaan, sehingga mencari tahu tentang mengapa perubahan perlu dilakukan serta kondisi positif apa saja yang dapat diperoleh dari suatu perubahan, sangat diperlukan.
2. *Merubah cara berfikir (mind-set) dari negatif ke positif.* Mengembangkan cara berfikir positif antara lain dapat dilakukan dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda, mensyukuri rahmat yang diterima, mengembangkan kepercayaan pada orang lain dan pada manajemen. Selain itu, memberi maaf, bersyukur atas apa yang diperoleh juga perlu dilakukan untuk dapat menghadapi perubahan dengan tenang, nyaman dan penuh percaya diri. Dengan begitu bahkan orang akan mampu ikut berkembang secara optimal melalui perubahan tersebut.



## Penutup

Perubahan adalah suatu keniscayaan, meskipun demikian tidak semua orang atau semua organisasi siap dalam menghadapi perubahan. Untuk itu, perlu dicari berbagai metode dan strategi untuk dapat mengembangkan komitmen seseorang untuk berubah. Berbagai variabel turut berperan dalam mengembangkan komitmen untuk berubah, baik yang sifatnya eksternal maupun internal. Berfikir, bersikap dan berperilaku positif merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara melihat dari sudut pandang berbeda yang lebih positif, bersyukur, memaafkan, dan berbagai cara lain yang intinya adalah mengembangkan pola pikir positif dalam menghadapi perubahan.



Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) sebagai organisasi induk bagi mahasiswa, psikolog dan ilmuwan psikologi di Indonesia terus berupaya hadir memberikan kontribusi pemikiran serta solusi bagi persoalan bangsa. *Kompartemen 4: Sumbangan Pemikiran Psikologi Untuk Bangsa*, adalah salah satu bagian didalamnya yang berperan mengejawantahkan semangat tersebut melalui tulisan-tulisan di media ilmiah (jurnal) dan media populer (buku).

Seri *Sumbangan Pemikiran Psikologi Untuk Bangsa*, merupakan terbitan berkala tematik yang berisi tulisan para psikolog dan ilmuwan psikologi di Indonesia. Ditulis dari beragam khazanah pengetahuan dan pengalaman di dunia psikologi yang digelutinya, serta disertai gagasan konkret untuk melaksanakannya. Edisi kali ini mengambil topik Psikologi dan Pendidikan dalam Konteks Kebangsaan. Semoga dapat memberikan aspirasi, inspirasi dan solusi untuk kehidupan bangsa yang lebih baik.

**Tim Editor:**

Tjipto Susana  
Juneman Abraham  
B.K. Indarwahyanti Graitto  
Josephine Ratna  
A. Supratiknya  
J. Seno Aditya Utama



Himpunan Psikologi Indonesia  
Jl. Kebayoran Baru No 85B, Kebayoran Lama, Velbak  
Jakarta 12240 Indonesia  
Tel/Fax : 021 7280 1625 / Website: [himpsi.or.id](http://himpsi.or.id)  
Email: [sekretariatpp\\_himpsi@yahoo.co.id](mailto:sekretariatpp_himpsi@yahoo.co.id) [sekretariat.pp@himpsi.or.id](mailto:sekretariat.pp@himpsi.or.id)

ISBN 978-602-96634-6-4



9 786029 663464