

# POSITIVE EDUCATION

Well Being & Happiness @ School



**EDITOR:**

**Dr. Nurlaila Effendy, M.Si**

**Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, S.Psi, M.Erg, Psi**

**Sianiwati S. Hidayat, M.Psi, Psikolog**

# **POSITIVE EDUCATION**

**Well Being & Happiness @ School**

**EDITOR:**

**Dr. Nurlaila Effendy, M.Si**

**Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, S.Psi, M.Erg, Psi**

**Sianiwati S. Hidayat, M.Psi, Psikolog**

## **POSITIVE EDUCATION: Well-being & Happiness @ School**

### **Penulis:**

Nurlaila Effendy • Ita Satyaningrum Mucharam • Wustari L. Mangundjaya Nina  
Zulida Situmorang • Wahyu Rahardjo • Agnes Maria Sumargi  
Fitri Ariyanti Abidin • Agustina Hendriati • Laila Meiliyandri Indah Wardani Menu  
Dwi Yanti • Dian Yudhawati • Dian Veronika Sakti Kaloeti • Garvin Intaglia  
Harsanti • Sitawaty Tjiptorini • Margaretha • Suwandi  
Dona Eka Putri

ISBN : 978-623-90241-9-2

**Editor** : Dr. Nurliala Effendy, M.Si,  
Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, S.Psi, M.Erg, Psi,  
Sianiwato S. Hidayat, M.Psi, Psikolog

**Penyunting** : Danang Baskoro

**Desain Sampul dan Tata Letak** : Maria Angela

### **Penerbit :**

CV. Brilian Angkasa Jaya

### **Redaksi :**

Perumahan Pondok Maritim Indah Baru Blok U-8 - Wiyung 60222

Tel 082143779380

Email : danangsetyobudibaskoro@gmail.com

Cetakan Pertama, Desember 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk  
dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 72 : Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta**

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perubahan sebagaimana di maksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 Ayat (1) dan Ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) dan/ atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud dalam Ayat (1) dipidana dengan Pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

# Kata Pengantar Editor

Pendidikan positif, juga dikenal sebagai "*positive education*," adalah suatu pendekatan dalam bidang pendidikan yang fokus pada pengembangan kesejahteraan dan kebahagiaan siswa, bukan hanya pemahaman konsep akademis. Konsep ini mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi positif ke dalam kurikulum dan pengalaman belajar, dengan tujuan membantu siswa mengembangkan keterampilan dan sifat-sifat yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Tujuan utama dari pendidikan positif adalah menghasilkan individu yang tidak hanya sukses dalam aspek akademis, tetapi juga memiliki kualitas hidup yang lebih baik, lebih bahagia, dan lebih bermakna. Pendekatan ini telah menjadi semakin populer dalam beberapa tahun terakhir karena semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional dan karakter positif berkontribusi pada kesuksesan dan kebahagiaan jangka panjang.

Ada beberapa aspek utama dari *positive education* yaitu:

- 1) **Pengembangan Keterampilan Emosional:** pentingnya pengembangan keterampilan emosional, seperti kecerdasan emosional, manajemen stres, dan kemampuan berempati, agar siswa dapat mengatasi tantangan emosional dengan lebih baik;

2) **Kultivasi Kebahagiaan dan Kesejahteraan:** membantu siswa untuk memahami apa yang membuat mereka bahagia dan merasa puas dengan hidup mereka, serta memberikan strategi untuk mencapai kesejahteraan pribadi; 3) **Penguatan Karakter:** berfokus pada pengembangan kekuatan karakter positif siswa; 4) **Pembelajaran Berbasis Kepercayaan dan Keterlibatan:** Guru yang menerapkan pendekatan pendidikan positif sering menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung di kelas. Mereka juga mendorong partisipasi aktif siswa dan kolaborasi antar mereka; 5) **Penggunaan Sumber Daya Positif:** Pendidikan positif memanfaatkan konsep-konsep dari psikologi positif, seperti kekuatan karakter, untuk membantu siswa mengenali potensi mereka dan memanfaatkan kekuatan mereka.

Buku ini adalah buku keempat yang di *release* Asosiasi Psikologi Positif Indonesia (AP2I). Buku ini membahas tentang *Positive Education* dari sub topik organisasi/Institusi, interpersonal (antara siswa dengan siswa lain, guru dengan siswa, konselor dengan siswa, siswa dan orang tua, relasi terkait digitalisasi) dan level individu. Buku ini mengulas tentang berbagai level dalam pendidikan sehingga dapat memahami model Pendidikan berbasis Psikologi Positif secara komprehensif. Tujuannya adanya buku *Positive Education* ini adalah dapat memberi pandangan baru tentang pendekatan dalam dunia pendidikan Indonesia lebih baik.

**Tim Editor**

Nurlaila Effendy

Ni Made Swasti Wulanyani

Sianiwati S. Hidayat



# Daftar Isi

Kata Pengantar Editor.....	iii
Daftar Isi .....	v
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Tabel .....	ix

## Bagian I: Pendidikan Positif-Organisasi

### *Positive Education:*

Sekolah Bahagia di Negara Barat, Asia, dan Indonesia.....	3
---	---

*Nurlaila Effendy*

Menciptakan Suasana Belajar Berbasis Nilai.....	25
---	----

*Ita Satyaningrum Mucharam*

### *Appreciative Inquiry Coaching (AIC)*

Pada Dunia Pendidikan.....	38
----------------------------	----

*Wustari L. Mangundjaya*

Implementasi Intervensi Psikologi Positif di Lingkup Pendidikan.....	58
---	----

*Nina Zulida Situmorang*

## Bagian II

### Pendidikan Positif: Interpersoal-Relasi Positif

Literasi Digital untuk Relasi Sosial Daring Positif .....75

*Wahyu Rahardjo*

*Positive Psychology Parenting: Alternatif Paradigma  
Pengasuhan di Indonesia* .....94

*Agnes Maria Sumargi & Fitri Ariyanti Abidin*

Pengasuhan Positif untuk Anak Dengan Disabilitas  
di Indonesia: Tantangan dan Kemungkinan .....116

*Agustina Hendriati*

Kita Bisa "Menjadi" Apapun yang Kita Mau .....137

*Laila Meiliyandri Indah Wardani & Menu Dwi Yanti*

## Bagian III

### Individual Positif: Siswa-Mahasiswa

Penerapan Psikologi Positif Dalam *Journal FF Gratitude*  
untuk Pengembangan Kepribadian Mahasiswa .....153

*Dian Yudhawati*

Peran Intervensi Smart-C Dalam Menurunkan  
Kecemasan Pada Siswa Sekolah Dasar dengan  
Pengalaman Perundungan Digital .....165

*Dian Veronika Sakti Kaloeti*

Pendidikan Berbasis *Mindfulness* untuk  
Mencerdaskan Emosi: Bekal untuk Menghadapi  
Tantangan Masa Depan .....185

*Garvin*

**Bagian IV:**  
**Pendidikan Positif: Guru-Dosen-Konselor**

Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru di Era Millenial ..... 203

*Intaglia Harsanti*

Pengelolaan Psikologi Positif Pada Pendidikan Anak  
Usia Dini (PAUD): Bahagia Dalam Keterbatasan ..... 217

*Sitawaty Tjiptorini*

Faktor Kesejahteraan dan Keterampilan  
Non-Kognitif untuk Meningkatkan Kemampuan  
Akademik Anak Usia Sekolah ..... 229

*Margaretha*

Pendidikan Kewirausahaan dengan Pendekatan  
Psikologi Positif ..... 258

*Suwandi*

Penerapan Psikologi Positif Dalam Konseling:  
Optimalisasi *Character Strengths* ..... 272

*Dona Eka Putri*

# Daftar Gambar

Gambar 1.	<i>Wellbeing context</i> (Huppert dkk, 2021).....	6
Gambar 2.	Spektrum kesehatan Mental (Huppert, 2011).....	7
Gambar 3.	Perbandingan Empat Konsep <i>flourishing</i> .....	8
Gambar 4.	<i>Positive Education Framework</i> di MWNPS.....	11
Gambar 5.	<i>VIA Character Strengths</i> (Drønnen, M, 2022). ....	13
Gambar 6.	Tahap 5 D (Cooperider, D; Whitney, D; Stavros, J.M, 2008)....	43
Gambar 7.	Posisi Pendidikan Positive sebagai Respon Keinginan Orangtua dan Sekolah.....	59
Gambar 8.	Perkembangan anak .....	219
Gambar 9.	Cantoh sarana bermain .....	223
Gambar 10.	Contoh alat bermain .....	223
Gambar 11.	Peran Pendidikan Kewirausahaan .....	261
Gambar 12.	Aplikasi PERMA pada Pendidikan Kewirausahaan.....	261

# Daftar Tabel

Tabel 1.	Perbandingan jenis pertanyaan.....	41
Tabel 2.	Data Demografi .....	169
Tabel 3.	Skoring gangguan kecemasan spesifik skala <i>SCARED</i> .....	171
Tabel 4.	Deskripsi Statistik data penelitian.....	173
Tabel 5.	Kondisi kecemasan partisipan pada saat pretest dan posttest .....	173
Tabel 6.	Hasil Uji Wilcoxon <i>Signed-Rank Test</i> .....	174
Tabel 7.	Hasil Uji Komparasi <i>SCARED</i> dan <i>PECK</i> berdasarkan jenis kelamin .....	175
Table 8.	Daftar nama variabel .....	251
Tabel 9.	Data deskriptif variabel penelitian .....	252
Tabel 10.	Perbandingan mean antar gender .....	254
Tabel 11.	Matrix korelasi antar variabel .....	255
Tabel 12.	Analisis regresi terhadap Bahasa, Matematika, dan IPA oleh kemampuan akademik, faktor kesejahteraan, faktor hubungan protektif, faktor kesehatan mental, dan faktor demografik.....	256
Tabel 13.	Klasifikasi Character Strengths .....	278



# *Appreciative Inquiry Coaching* (AIC) Pada Dunia Pendidikan

Wustari L. Mangundjaya

## **Pendahuluan**

Dunia pendidikan tidak selamanya menyenangkan dan penuh antusiasme, seperti halnya kehidupan lainnya, mahasiswa pada saat melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi dapat saja mengalami berbagai masalah. Hal ini ini bisa saja berhubungan dengan masalah keuangan, penyesuaian gaya belajar, penyesuaian dengan lingkungan kampus, masalah keluarga, masalah dengan *peer group*, masalah dengan nilai pelajaran, masalah asmara, masalah mencari kerja setelah lulus serta berbagai masalah lainnya yang dapat dihadapi oleh seorang mahasiswa di Perguruan Tinggi.

Kompleksitas dalam dunia pendidikan, khususnya di pendidikan tinggi bahkan sampai membuat beberapa mahasiswa melakukan bunuh diri karena mereka tidak dapat mengatasi masalahnya. Untuk itu, tugas seorang dosen tidak hanya sebagai pengajar, pendidik tetapi kadangkala dituntut untuk menjadi

seorang konselor pendidikan. Tugas seorang konselor pendidikan antara lain adalah membuat mahasiswa tetap bersemangat dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai mahasiswa. Dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang konselor tersebut, maka para dosen dapat menggunakan pendekatan psikologi positif yang memiliki berbagai pendekatan teori, hasil penelitian, serta hasil pengalaman para praktisi. Salah satu pendekatan Psikologi Positif adalah *Appreciative inquiry* (AI), yang di cetuskan oleh David Cooperrider dkk (2008). AI dapat diterapkan pada para mahasiswa, pada saat melakukan *coaching* dan konseling, atau yang biasa disebut dengan *Appreciative Inquiry Coaching* adalah suatu pendekatan yang berfokus pada pemecahan masalah dan dapat disebut sebagai *appreciative coaching*, *appreciative advising*, atau *appreciative living* (Brooks, 2013).

## *Coaching*

Dalam kehidupan sehari hari istilah dan aktivitas *coaching* sudah seringkali digunakan, baik itu di olah raga, dunia kerja, dunia pendidikan, dan kegiatan lainnya. Tujuan dari *coaching* antara lain adalah untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh seseorang maupun untuk tujuan pengembangan diri seseorang, dengan cara menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh orang tersebut. Dalam hal ini tugas seorang *coach* adalah memberikan wacana dan bimbingan bagaimana seorang *coachee* harus bersikap dan bertindak. Dengan proses yang ada tersebut diharapkan seorang klien (*coachee*) dapat mengetahui alternatif tindakan terbaik yang harus diambil dalam penyelesaian suatu masalah yang dihadapi.

## *Appreciative Inquiry Coaching (AIC)*

Terdapat berbagai pendekatan dalam melaksanakan coaching antara lain *directive*, *non directive*, GROW dan *Appreciative Inquiry Coaching (AIC)*. *Appreciative Inquiry Coaching* adalah suatu pendekatan *coaching* yg berdasarkan prinsip *Appreciative Inquiry* yaitu berdasarkan konsep 4 D, yaitu: *Discover, Dream, Design dan Destiny* (Cooperider dkk, 2008). Tujuan dari *Appreciative Inquiry Coaching* adalah untuk mengeluarkan hal-hal terbaik yang terdapat dan dimiliki oleh seseorang, dengan cara menemukan, mengartikulasikan dan memperbesar kekuatan, pola-pola keberhasilan dan mengeksplorasi potensi yang ada.

### *Manfaat dari Appreciative Inquiry Coaching*

Terdapat berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari AIC, antara lain yaitu:

1. Membantu seseorang dalam menghubungkan antara kekuatan yang dimiliki dengan lingkungannya.
2. Menunjukkan bagaimana cara mengaplikasikan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang dan menyesuaikan dengan tujuan yang dibuat di masa yang akan datang.
3. Membuat gambaran mengenai persepsi mengenai diri secara lebih akurat.
4. Memiliki sebutan lain yang dapat mencerminkan diri dan kekuatan yang dimiliki.
5. Memunculkan keinginan terhadap kekuatan yang dimiliki oleh orang lain.
6. Membuat seseorang merasa berhak untuk merasakan dirinya sesuai dengan kondisi yang ada saat ini.
7. Menunjukkan pada seseorang bagaimana cara memproses dan belajar sesuatu sesuai dengan kekuatan yang dimiliki masing masing orang.

8. Memiliki cara untuk mengekspresikan harapan kepemimpinan pada orang lain.
9. Meningkatkan rasa percaya diri.
10. Meningkatkan antisipasi terhadap risiko karena mengetahui kekuatan yang dimiliki.
11. Menemukan korelasi langsung antara kekuatan diri dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan saat ini dan di masa yang akan datang.
12. Membuat individu menjadi anggota tim yang baik.
13. Membantu melakukan pembentukan kembali (*reframing*) suatu kehidupan sesuai dengan prestasi dan keberhasilan yang dimiliki oleh seseorang.
14. Memungkinkan bagi *coachee* untuk dapat melakukan apa saja yang mungkin dapat dilakukan.

Dari berbagai manfaat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa AIC (*Appreciative Inquiry Coaching*) merupakan salah satu pendekatan *coaching* yang cukup efektif, dan memiliki berbagai manfaat. Dalam hal ini, karena pendekatan AIC adalah berdasarkan psikologi positif dan tidak terfokus pada pendekatan mengenai rintangan, tantangan dan kelemahan seseorang, maka hal ini berdampak pula pada jenis pertanyaan yang dipilih dan digunakan oleh *Appreciative Inquiry* maupun yang tujuannya untuk pemecahan masalah. Hal ini antara lain tercermin pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Perbandingan jenis pertanyaan

No.	Pertanyaan Pemecahan Masalah	Pertanyaan Apresiatif
1	Apa yang salah? Ada masalah apa?	Apa yang membuat Anda berenergi?
2	Bantuan apa yang Anda perlukan?	Apa yang berjalan dengan baik selama ini?
3	Apa yang Anda cemas?	Apa yang sangat berharga pada diri Anda?

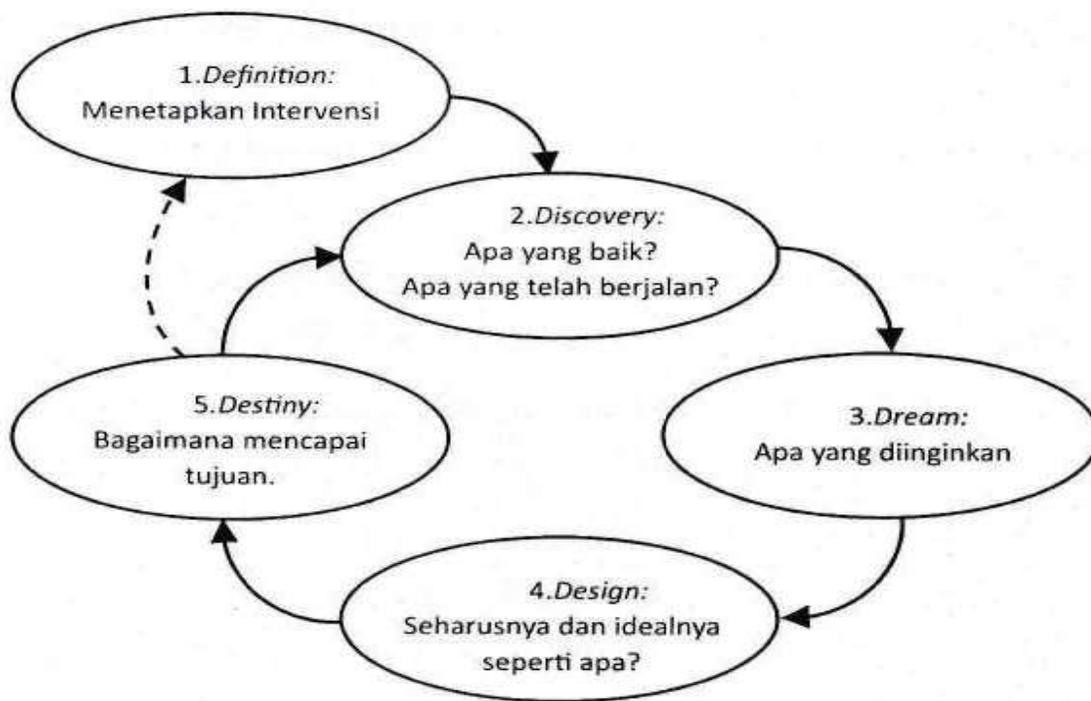
No.	Pertanyaan Pemecahan Masalah	Pertanyaan Apresiatif
4	Ceritakan apa yang salah?	Apa yang ingin Anda peroleh lebih banyak?
5	Bagaimana cara Anda memperbaiki hal ini?	Bagaimana akan terlihat pada saat Anda melakukan sesuatu?
6	Apa yang telah berjalan dengan baik sebelumnya?	Apa yang menarik bagi Anda untuk melakukan sesuatu?
7	Apa yang akan Anda lakukan?	Apa yang Anda lakukan untuk berkontribusi?
8	Menurut Anda apa penyebab masalah ini?	Bagaimana cara Anda maju dan berkembang?
9	Apa yang tidak berjalan dengan baik saat ini?	Apa yang telah berjalan dengan baik saat ini?

Sumber: (Orem et al., 2007, p.69).

Bila dilihat pada Tabel 1 (satu) diatas, tampak bahwa terdapat perbedaan mendasar antara pertanyaan yang orientasinya pemecahan masalah dengan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Pada pertanyaan dengan pendekatan pemecahan masalah, orientasinya lebih kepada menggali lebih dalam mengenai masalah apa yang dihadapi, apa yang salah dan bagaimana cara memperbaiki kesalahan tersebut. Sementara itu, pada pendekatan apresiatif, maka penekanannya adalah lebih pada kekuatan yang dimiliki oleh seseorang dan kemungkinan apa yang dapat dilakukan.

### Tahapan *Appreciative Inquiry Coaching*

Secara umum sebenarnya tahapan AIC adalah berdasarakan pada tahapan *Appreciative Inquiry* pada umumnya yaitu terdiri atas 4 tahapan yaitu 4 D (*Discovery*-Penemuan, *Dream*-Mimpi, *Design* dan *Destiny* (Pencapaian Tujuan), tetapi kemudian karena ini merupakan suatu intervensi maka ditambahkan 1 tahapan lagi, yaitu tahapan definisi (*definition*) yang merupakan tahap awal diluar dari 4 D tersebut.



**Gambar 6. Tahap 5 D**

(Cooperider, D; Whitney, D; Stavros, J.M, 2008).

### 1. Tahap Definisi (*Definition*)

Tahap definisi merupakan tahap tambahan yang berada diluar dari 4 (empat) tahapan yang ada (*Discovery, Dream, Design dan Destiny*). Tahap ini sebenarnya lebih merupakan tahap afirmasi dan konfirmasi mengenai tujuan dari intervensi *Appreciative Inquiry* ini apa. Penetapan dan konfirmasi tujuan ini penting, khususnya untuk kegiatan *coaching* sangat penting, karena akan dapat mengarahkan dan memfokuskan perhatian kepada isu yang akan dibahas.

### 2. Tahap Penemuan (*Discovery*)

Tahapan Penemuan (*Discovery*) adalah tahapan dimana seseorang dapat lebih memahami mengenai kekuatan dan kelebihan yang dimilikinya serta berbagai prestasi dan kesuksesan yang telah dilakukannya. Hal ini antara lain dapat dilakukan beberapa pertanyaan dapat ditanyakan pada tahap Penemuan (*Discovery*) antara lain:

- a. Apa yang menjadi kekuatan Anda? Sebutkan 5 kekuatan yang Anda miliki.
- b. Bagaimana cara Anda membangun/memiliki kekuatan tersebut?
- c. Pada saat apa Anda merasa memiliki kekuatan tersebut? Apa yang Anda lakukan saat itu? Apa yang Anda sukai?
- d. Bagaimana kira-kira kekuatan yang Anda miliki tersebut diaplikasikan ke kehidupan & kegiatan sehari-hari (mis: pekerjaan/pendidikan)
- e. Apakah kinerja, prestasi, kekuatan, yang dimiliki sampai saat ini? Untuk itu diminta untuk menyebutkan minimum 3 (tiga) hal.
- f. Dari prestasi dan keberhasilan tersebut, mengapa hal ini sangat berarti bagi diri sendiri?
- g. Dari keberhasilan tersebut, mengapa hal ini membanggakan diri sendiri?
- h. Bagaimana Anda menggunakan kelebihan dan kekuatan tersebut?
- i. Apa yang dapat dipelajari dari keberhasilan yang dimiliki tersebut?

Setelah dapat memahami dan mengidentifikasi kekuatan dan kelebihan dari seseorang, maka kemudian dimulai tahap kedua yaitu tahap mimpi dan mulai mempertajam apa visi dan harapan yang dimiliki seseorang, yang ingin dicapainya di masa mendatang.

### 3. Tahap Mimpi (*Dream*)

Tahap mimpi adalah tahapan dimana terdapat gabungan antara visi dan realitas, yang akan dilihat adalah apa yang kira-kira dapat dilakukan. Coach dalam hal ini membantu

*coachee*, untuk mempelajari mimpinya dimasa yang akan datang. Diskusi ini dapat saja dimulai dengan karir tapi bisa juga dengan visi lainnya (misalnya keluarga, keseimbangan antara kehidupan dan kerja) yang merupakan bagian integral dari tahap mimpi. Hal yang harus diingat disini adalah tahap mimpi adalah mencipatakan visi yang konkret. Fokus pada mimpi, bukan pada cara untuk mencapainya. Untuk itu, jangan terperangkap dalam membahas mengenai mengenai bagaimana cara untuk mencapainya. Beberapa pertanyaan yang dapat ditanyakan pada tahap ini antara lain adalah:

- a. Masa depan yang seperti apa yang Anda bayangkan?
- b. Apa yang ingin Anda capai?
- c. Apa yang Anda lihat dalam gambaran tersebut?
- d. Dapatkah Anda melihat bagaimana Anda hidup dimimpi tersebut?
- e. Apa yang Anda pikirkan, rasakan dan lakukan?
- f. Gambarkan suatu hari dimana Anda hidup dalam mimpi tersebut?
- g. Apakah Anda menjadi bersemangat pada waktu Anda fokus pada pencapaian mimpi Anda?
- h. Apa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat mimpi Anda menjadi kenyataan?
- i. Talenta dan kekuatan apa yang Anda inginkan dimasa yang akan datang?
- j. Apakah Anda pikir orang lain akan menghargai talenta dan kekuatan yang Anda miliki tersebut?
- k. Bagaimana talenta dan kekuatan ini akan membuat Anda menjadi orang yang lebih baik?

Pada tahap mimpi ini, bila mimpi tersebut adalah masa depannya adalah jangka pendek, maka sudah mulai dapat ditanyakan mengenai apa yang telah dipersiapkan oleh *coachee* untuk mencapai mimpi tersebut. Perhatikan mengenai adanya kecemasan dari pernyataan seharusnya atau pernyataan lain yang akan menimbulkan resistensi/penolakan seseorang membahas mengenai masa depannya. Dalam hal ini, yang perlu untuk diperhatikan adalah pada tahap ini fokusnya adalah bagaimana seorang *coach* dapat memberikan dukungan bagi *coachee* dan membantunya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

#### 4. Tahap Desain

Tahap desain adalah tahap dimana perencanaan tindakan dilakukan untuk menjadikan mimpi menjadi suatu realitas. Kadangkala hal ini disebut juga sebagai membangun suatu kerangka bangunan. Tahap ini bisa dimulai dengan suatu pertanyaan sederhana, saat ini dengan sudah adanya mimpi masa mendatang, dapatkah Anda mewujudkannya?

Berdasarkan jawaban tersebut akan dapat dibuat daftar kegiatan, tetapi yang perlu diingat pada tahap ini perencanaan yang dibuat bisa saja tidak perlu sampai sangat detil. Membuat perencanaan yang terbuka, yang memungkinkan berbagai kegiatan dan alternatif kegiatan lainnya. Meskipun demikian, hal ini jangan membuat diskusi tentang ini menjadi memberatkan, karena yang penting disini adalah melangkah *maju tapi tidak perlu memberatkan*. *Pertanyaan yang dapat ditanyakan pada tahap ini antara lain adalah sebagai berikut:*

- a. Apa yang akan Anda lakukan untuk lebih dekat ke pencapaian mimpi Anda?
- b. Dukungan atau sumber daya apa yang diperlukan?
- c. Apa yang telah Anda lakukan selama ini?

Pada tahap ini adalah waktu yang baik bagi seseorang untuk merencanakan tindakannya. Tugas *coach* disini adalah membantu supaya *coachee* tetap fokus pada mimpinya dan berusaha untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya. Seseorang dapat berada pada tahap ini untuk beberapa waktu sampai mencapai kesuksesan dari tindakan yang dilakukannya.

#### 5. Tahap *Destiny* (pencapaian tujuan)

Pada tahap *destiny*, pada umumnya seseorang telah mencapai sebagian dari tujuannya. Pada tahap ini *coach* memiliki kesempatan untuk menanyakan apakah *coachee* telah memilih pilihan yang terbaik, dan mendorong serta mendukung *coachee* untuk tetap mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. *Coachee* diminta untuk tetap fokus pada hal-hal baik yang telah dicapainya. Beberapa pertanyaan yang dapat mengases situasi saat ini antara lain:

- a. Dimana Anda melihat diri Anda lebih baik?
- b. Apakah Anda merasa lebih percaya diri?
- c. Kemampuan, keterampilan dan talenta apa yang telah dikembangkan sebagai proses pencapaian tujuan?
- d. Bagaimana cara Anda untuk tetap meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan talenta Anda?
- e. Keterampilan-keterampilan khusus apa yang telah berkembang?
- f. Apakah Anda telah mengembangkan jejaring Anda?
- g. Apakah Anda dapat menggunakan sosial media?

Pada tahapan ini bisa saja kontak antara *coach* dan *coachee* sudah tidak ada, karena sesi sudah selesai. Bisa juga yang terjadi *coachee* kembali menemui Anda untuk menceritakan kondisi dan kesuksesannya saat ini, atau sebaliknya ia akan

kembali pada saat mengalami kesulitan lainnya. Dalam hal ini maka proses dari Tahap *Discovery* sampai dengan Tahap *Destiny* harus di ulang sebagai siklus yang baru.

## Manfaat dan Penerapan *Appreciative Inquiry Coaching* (AIC) Pada Mahasiswa

*Appreciative Inquiry Coaching* secara umum dapat diterapkan pada lingkungan pendidikan tinggi (Brooks, 2013). Hal ini disebabkan antara lain karena:

1. Bersifat luwes (fleksibel) dan dapat diimprovisasi.

AIQ adalah pendekatan yang fleksibel yang memungkinkan seseorang (baik *coach* maupun *coachee*) untuk menjadi kreatif dan mengembangkan tekniknya sendiri. Dalam hal ini tehnik AIQ dapat diaplikasikan kedalam berbagai variasi jenis kegiatan, dari workshop sampai dengan pertemuan sesi pribadi sifatnya.

2. Fokus pada aksi (*Action-focused*).

Dalam hal ini terdapat dasar filosofis yang mendasari pendekatan ini, yang akan dapat memperkaya pemahaman seseorang mengenai hal ini. AIQ adalah pendekatan yang sifatnya berorientasi pada aksi (*action-oriented approach*).

3. Berdasarkan pada pertanyaan (*Question-based*).

Pendekatan AIQ pada umumnya menanyakan berbagai pertanyaan yang telah didesain secara strategis yang akan dapat membantu para *coachee* untuk membangun visi yang mungkin untuk dicapai dimasa yang akan datang.

4. Berdasarkan pada pikiran (*Mindset-based*).

AI mengajarkan seseorang untuk memiliki pemikiran dan strategi untuk keluar dari situasi yang kurang menyenangkan dengan berbagai tantangan dan rintangan yang dihadapinya.

5. Fokus pada berbagai kemungkinan (*Possibility-focused*).

AI dapat merubah fokus seseorang dari negativitas dan kecemasan menuju perasaan positif dan melakukan apa yang mungkin dilakukan dan diinginkan oleh seseorang.

6. Fokus pada solusi (*Solution-focused*).

Dengan fokus pada solusi, dan apa yang baik dari solusi tersebut, maka hal ini akan dapat membantu *coachee* untuk meningkatkan resistensi dan menghindari terjadinya hambatan pada waktu melakukan analisis masalah.

## Implikasi Praktis Implementasi *Appreciative Inquiry Coaching*

Untuk mendapatkan gambaran secara lebihn konkret mengenai implikasi dari AIC, dibawah ini terdapat contoh bagaimana cara melakukan program *coaching* berdasarkan atas prinsip *Appreciative Inquiry Coaching*, yang mengikuti 5 tahapan, yaitu sebagai berikut (Gordon, 2008):

### Tahap Penemuan (*Discovery*)

Tahapan dimana seseorang mengenai diri sendiri lebih baik. Di bawah ini terdapat beberapa contoh pertanyaan untuk mengatasi stres pada seorang mahasiswa:

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan stres yang Anda hadapi. Apakah Anda dapat memberikan deskripsi dan definisi yang jelas, serta contoh konkret mengenai stres tersebut?
2. Kapan terakhir kali Anda dapat mengatasi stres? Situasi apa yang Anda hadapi dan perilaku apa yang Anda lakukan untuk mengatasinya?
3. Sikap seperti apa yang Anda tampilkan pada waktu itu? Apa yang Anda pikirkan?

4. Bagaimana perasaan dan emosi Anda pada waktu Anda dapat mengatasi stres tersebut?
5. Bagaimana reaksi Anda? Apa yang akan Anda lakukan?
6. Apa karakteristik dan peran dari perilaku mengatasi stres ini?
7. Apa pendapat rekan-rekan Anda mengenai reaksi dan perilaku mengatasi stres yang Anda lakukan?

### **Fokus dari Coach Pada Tahap Penemuan (*Discovery*)**

Dengan mengajukan berbagai pertanyaan tersebut di atas, pada tahap ini seorang *coach* sebaiknya akan fokus pada:

1. Membangun hubungan yang positif antara *coach* dan klien (*coachee*).
2. Mengarahkan *coachee* menuju perspektif pemberdayaan diri.
3. Meyakinkan adanya berbagai kemungkinan untuk mengatasi masalah.
4. Memberikan dukungan dan rasa percaya pada klien dalam membangun masa depan yang positif.

### **Tahap Mimpi (*Dream*)**

Pada tahapan mimpi, *coach* akan memfokuskan kepada tujuan yang ingin dicapai. Pertanyaan yang biasanya ditanyakan antara lain adalah (Orem et al., 2007):

Pertanyaan dapat dimulai dengan pernyataan sebagai berikut:

1. Silakan membayangkan suatu situasi dimana pada waktu Anda bermimpi, dan bangun keesokan harinya ternyata Anda menemukan situasi persis seperti apa yang ada dalam mimpi tersebut. Dalam hal ini Anda bermimpi dapat mengatasi situasi stres.
2. Bagaimana Anda tahu bahwa Anda telah mengatasi stres dengan baik?
3. Apa yang berbeda?

4. Apa yang berubah dari kebiasaan Anda?
5. Siapa yang pertama kali mengetahui dan memperhatikan perbedaan tersebut?
6. Apa yang mereka katakan dan lakukan? Bagaimana reaksi Anda terhadap apa yang mereka katakan dan lakukan?

**Fokus dari Coach Pada Tahap Mimpi Adalah Sebagai Berikut (Orem et al., 2007)**

1. Merangsang klien (*coachee*) untuk menciptakan berbagai kemungkinan
2. Mengundang klien untuk ikut bersuara dalam menentukan masa depan yang diinginkannya
3. Menguatkan harapan dan mimpi klien.

**Tahap Desain (*Design*)**

Pada tahap ini, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana perencanaan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai mimpi tersebut.

1. Sejauh mana Anda bereaksi yang berbeda supaya dapat mengatasi masalah yang dihadapi?
2. Sejauh mana Anda dapat mengembangkan kemampuan Anda dalam menghadapi suatu situasi stres?
3. Apakah terdapat teknik atau metode yang pernah Anda alami yang dapat membantu Anda dalam mengatasi stres?
4. Apakah ada orang lain yang dapat membantu Anda dalam mengembangkan keterampilan Anda dalam mengatasi stres?
5. Apa kira-kira yang dapat dilakukan orang tersebut? Apa yang tidak dapat dilakukannya?
6. Pikirkan seseorang yang Anda kenal yang menurut Anda dapat mengatasi stres dengan baik. Menurut Anda bagaimana

cara orang tersebut mengembangkan keterampilannya dalam mengatasi stres?

### **Fokus dari Coach Pada Tahap Desain**

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh *coach* pada tahap desain adalah difokuskan pada:

1. Membantu klien untuk fokus pada mimpi yang ingin dicapai.
2. Meyakinkan bahwa mimpi dapat menjadi kenyataan.
3. Mendukung pilihan dan aksi yang akan dilakukan (Orem et al., 2007, p.151).

### **Tahap Tujuan Tercapai (Destiny)**

Pada tahap *destiny*, pada umumnya seorang *coachee* telah mencapai suatu keberhasilan dan kesuksesan dalam bekerja, dan tujuannya adalah mengafirmasi dan mengkonfirmasi kesuksesan dan keberhasilan yang telah dicapai dan menguatkan bahwa kegiatan yang telah dilakukan adalah benar dalam menuju pencapaian tujuan yang lebih besar. Pertanyaan yang dapat dikeluarkan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat apa yang ingin Anda capai dan kondisi Anda saat ini dalam hal mengatasi stres, apa yang Anda lihat sebagai perubahan yang sangat signifikan yang dapat membantu Anda mencapai apa yang Anda inginkan?
2. Apa perubahan (meskipun kecil) yang dapat Anda lakukan saat ini? Sekecil apapun perubahan yang dilakukan akan dapat meningkatkan kemampuan Anda dalam mengatasi stres. Perubahan tersebut tidak harus berupa aksi fisik, tetapi dapat juga dapat berupa perubahan dalam cara berfikir atau sikap.
3. Berani mencoba, lakukan perubahan kecil itu sekarang. Perubahan meskipun kecil dapat menggerakkan ke tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, bila seseorang sudah menjadi

nyaman dengan perubahan yang dilakukannya, maka hal ini akan menjadi suatu kebiasaan, dan ia akan selalu berusaha membuat berbagai perubahan lainnya, meskipun perubahan itu kecil.

### **Fokus dari *Coach* Pada Tahap *Destiny***

1. Membantu klien (*coachee*) untuk menyadari mimpi yang dimilikinya.
2. Memungkinkan klien (*coachee*) untuk mengembangkan kapasitasnya dalam menciptakan mimpinya.
3. Mendukung klien (*coachee*) untuk percaya diri pada waktu kondisi kurang baik.
4. Mengucapkan terima kasih pada waktu sesi *coaching* selesai. (Orem dkk., 2007)

Contoh dari proses AIC (*Appreciative Inquiry Coaching*) tersebut di atas, dapat digunakan untuk mengeksplorasi semua atribut yang dianggap oleh *coachee* sebagai hal penting untuk mencapai tujuannya.

### **Variasi Pendekatan dalam AIC (*Appreciative Inquiry Coaching*)**

Orem dkk. (2007) menyatakan bahwa terdapat berbagai cara aplikasi dimana *Appreciative Inquiry Coaching* (AIC) dapat digunakan oleh para *coach*, antara lain yaitu:

1. Menggunakan AIC sebagai model atau pendekatan utama.
2. Menjadikan pendekatan tersebut sebagai alat tambahan dari praktek *coaching* yang biasa dilakukan.
3. Menggunakan elemen tertentu dari AIC misalnya dalam hal bahasa, cara bertanya, maupun sebagai suatu alat untuk meningkatkan metode *coaching* lainnya.

4. Menggunakan teori dan prinsip serta konsep tahapan dari AIC pada pelatihan manager dan supervisor yang terkait dengan isu pendidikan dan pelatihan.

## Tantangan dan Kiat Penggunaan AIC

*Appreciative Inquiry Coaching* (AIC) telah mulai banyak digunakan, baik pada lingkungan organisasi, pendidikan, maupun untuk pengembangan individu. Meskipun demikian, tampaknya masih banyak pendidik (konselor) yang belum mengetahui dan menerapkan konsep *Appreciative Inquiry Coaching*, bahkan para konselor pendidikan juga masih banyak yang belum mengetahui mengenai konsep ini. Untuk itu, penelitian dan publikasi mengenai AIC harus lebih banyak dilakukan. Penelitian dan penerapan AIC di berbagai bidang, serta jenis pekerjaan perlu dilakukan dan disosialisasikan hasilnya. Selain itu, pelatihan dan workshop mengenai AIC juga perlu diperbanyak, baik untuk praktisi, konsultan, konselor maupun guru dan dosen, karena tidak hanya di dunia pendidikan tinggi pendekatan AIC diperlukan tetapi juga untuk dunia pendidikan lainnya serta bidang pekerjaan lainnya.

Dalam hal ini, bila ingin menggunakan AIC, maka persiapan yang harus dilakukan adalah membaca dan mempelajari terlebih dahulu mengenai AI dan AIC, sehingga akan memperoleh gambaran yang jelas mengenai AI dan AIC. Setelah memperoleh pemahaman yang jelas, maka bisa dicoba satu prinsip atau pendekatan setiap minggu, dan di reviu mana yang dapat berjalan dengan baik. Untuk memperdalam pemahaman dapat juga dilakukan dengan cara berdiskusi bersama dengan rekan-rekan yang juga akan menggunakan proses AIC, bagaimana pendekatan yang terbaik serta apa saja tantangan yang dihadapi. Hal yang harus dipertimbangkan disini adalah pendekatan AI tidak membahas mengenai kelemahan atau keterbatasan yang dimiliki oleh seseorang, karena fokusnya

adalah lebih pada pemahaman dan penggunaan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Dalam hal ini, bisa saja isu mengenai kelemahan akan dibahas juga dengan *coachee*, tetapi ini merupakan variasi dari pendekatan *Appreciative Inquiry Coaching*, karena orisinalnya AI dan AIC tidak membahas mengenai kelemahan yang dimiliki seseorang.

## Simpulan

Pendekatan *Appreciative Inquiry* (AI) adalah suatu pendekatan yang berdasarkan prinsip dan konsep psikologi positif. Dengan prinsip psikologi positif yang menekankan pada aspek kekuatan dan keberhasilan yang dimiliki oleh seseorang, diharapkan hal ini akan dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dalam mengatasi permasalahannya. Khususnya dalam melakukan *coaching* bagi mahasiswa, maka seorang *coach* dapat menggunakan pendekatan *Appreciative Inquiry Coaching* (AIC) yang dapat membantu *coachee* dalam mengatasi masalahnya yang berhubungan dengan dunia pendidikan maupun masalah yang berhubungan dengan dunia kerja yang akan dimasukinya dengan penuh percaya diri, tanpa harus merasa disudutkan atau merasa didikte untuk melakukan sesuatu, maupun dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

## Daftar Pustaka

- Brooks, K. (2013). Appreciative Career Coaching: A Practical and Positive Approach for College Students. *NACE Journal*, March 2013.
- Cooperider, D; Whitney, D; Stavros, J.M (2008). *The Appreciative Inquiry Handbook: For Leaders of Change*, Berrett-Koehler Publishers; 2nd edition.
- Gordon, S. (2008). Appreciative Inquiry Coaching, *International Coaching Psychology Review*, 3(1), 19-31.
- Orem, S., Binkert, J., dan Clancy, A. (2007). *Appreciative Coaching*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Whitney, D., Trosten-Bloom, A., dan Rader, K. (2010) *Appreciative Leadership, Focus on What Works to Drive Winning Performance and Build a thriving organization*. New York, USA: McGraw-Hill.

## Biodata Penulis



**Dr. Wustari L. Mangundjaya M.Org. Psy, S.E., Psikolog, DOD, DSHRMD** adalah Doktor (Dr.) Psikologi fokus pada Manajemen Perubahan, lulusan dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Gelar Master of Organizational Psychology (M. Org. Psy) diperoleh dari University of Queensland, Brisbane, Australia dan gelar Psikolog (Dra-Psikolog) dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Ia juga memiliki gelar Sarjana Ekonomi, (S.E) majoring dalam Manajemen SDM dari Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Indonesia. Program *Post Graduate Diploma on Organization Development (DOD)*, dan *Post Graduate Diploma on Strategic HR Management & Development (DSHRMD)*, diperolehnya dari The Ateneo University de Manila, Filipina. Sebagai seorang praktisi, ia juga memiliki sertifikasi internasional dalam *Professional HRM* dari Meirc (SHRM) Dubai, maupun berbagai sertifikasi nasional lainnya dengan akreditasi dari BNSP. Saat ini, penulis adalah dosen tetap (*Associate Professor*) pada Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jaya bidang studi Psikologi Industri & Organisasi serta dosen tidak tetap pada Fakultas Psikologi UI, Pasca Sarjana MM UI dan Pasca Sarja Studi Ilmu Lingkungan UI. Selama 2 tahun, penulis diperbantukan sebagai Staf Ahli Senior Komite KPKOS (Kajian Pengembangan Kinerja Organisasi & SDM) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Penulis juga seorang Konsultan Senior pada Performacita Consulting management yang bergerak dalam bidang Pengembangan organisasi (OD) dan People Development. Ia juga cukup aktif dalam berbagai forum ilmiah, baik di tingkat nasional dan internasional serta menulis berbagai buku dibidang organisasi, perubahan dan pengembangan SDM. Penulis dapat dikontak di [wustari2020@gmail.com](mailto:wustari2020@gmail.com).

# POSITIVE EDUCATION:

## Well Being & Happiness @ School

**Tujuan utama** dari *positive education* dengan pendekatan Psikologi Positif adalah menghasilkan individu yang tidak hanya sukses dalam aspek akademis, tetapi juga memiliki kualitas hidup yang lebih baik, lebih bahagia, dan lebih bermakna. Pendekatan ini telah menjadi semakin populer dalam beberapa tahun terakhir karena semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional dan karakter positif berkontribusi pada kesuksesan dan kebahagiaan jangka panjang.

**Manfaat *positive education*** yang signifikan, baik untuk siswa maupun lingkungan belajar mereka. Manfaat utama dari pendidikan positif termasuk: **kesejahteraan emosional yang lebih baik, kebahagiaan dan kepuasan hidup yang meningkat: pengembangan karakter yang kuat, peningkatan hubungan sosial, prestasi akademis yang lebih baik, peningkatan resiliensi, penggunaan yang lebih baik dari kekuatan pribadi, peningkatan lingkungan belajar, kemampuan mengatasi konflik yang lebih baik, persiapan untuk kehidupan dewasa yang lebih baik.**

*Positive Education* adalah pendekatan holistik yang diulas dalam buku ini dari para ahli psikologi positif pada level mikro, meso, maupun makro dalam *Positive Education*. Membaca buku ini akan mendapat gambaran yang komprehensif pada dunia pendidikan untuk mendapatkan siswa yang *flourish*.



SASTRA JENDRA

ISBN 978-623-90241-9-2



9 786239 024192

**Penerbit Sastra Jendra Media**  
Wiyung - Surabaya  
Telp. 0813-3175-9147

