

PENGANTAR SHORT COURSE
MENGAPA TEAM TRANSFORMING?
Dr. Muqowim, M.Ag.

Short Course Team Transforming, untuk selanjutnya kadang disingkat dengan SCoTT, ini pada dasarnya kelanjutan dari *Short Course Self-Transforming*, disebut juga dengan SCST, yang telah dibukukan dengan judul *Self-Transforming*. Kedua *short course* tersebut saling berkaitan. SCoTT terkait dengan pentingnya mengubah relasi antar orang dalam konteks tim mulai dari lingkup paling kecil sampai besar, sedangkan SCST terkait dengan mengubah diri menjadi pribadi yang lebih positif, bermakna dan otentik. Hal ini relevan dengan salah satu pilar Pendidikan UNESCO yaitu *learning to transform oneself and society*. Tema kedua jenis *short course* tersebut juga sejalan dengan pandangan Sir Muhammad Iqbal melalui karya *Rumuz-i-Bekhuri (The Secret of Selflessness)* dan *Asrar-i-Khudi (The Secrets of the Self)*. Yang pertama berkaitan dengan masyarakat ideal atau relasi antar individu, sedangkan yang kedua terkait dengan konsep diri yang ideal.

Tema SCoTT juga relevan dengan buku *Management Tips* yang ditawarkan oleh tim Harvard Business Review (HBR) terutama klaster kedua karya tersebut yaitu *Managing Your Team*. Klaster kedua ini perlu dikembangkan setelah klaster pertama dikembangkan yaitu *Managing Yourself*. SCoTT pada hakikatnya sangat *compatible* dengan paradigma pendidikan abad ke-21 yaitu *collaborative* dan *communication*. Menurut paradigma ini, pembelajaran *millennium* kedua ini seharusnya lebih menekankan dimensi *positive relationship*, menang bersama dan saling mendukung (*support*) satu sama lain, bukan berkompetisi dan berkontestasi yang saling menjatuhkan dan meniadakan. Siapa pun yang menguasai *softskill* ini akan menjadi pemenang dan *positive trendsetter*.

Dalam konteks ini, terma tim (*team*) antara lain dapat dimaknai dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Setidaknya definisi ini tampak dari *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus* yang dikeluarkan oleh *Cambridge University Press*. Hal ini sejalan dengan pengertian yang dibuat oleh *American Dictionary*, bahwa pengertian tim adalah sejumlah orang [lebih dari satu] yang bertindak secara bersama sebagai sebuah kelompok atau grup untuk meraih sesuatu yang telah ditetapkan bersama seperti dalam konteks olahraga atau kelompok sosial tertentu. Dalam konteks bisnis tim dimaknai dengan sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama tentang kegiatan atau proyek tertentu (*Business English*). Dengan mencermati beberapa pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pada dasarnya tim dibentuk untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati, bukan meraih keberhasilan secara personal atau pribadi.

Jika merujuk pada gagasan Daniel Goleman dalam *Emotional Intelligence* tema SCoTT ini sesuai dengan poin keempat dan kelima yaitu empati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*social skill*). Empati artinya kemampuan memahami apa yang dirasakan orang lain, melihat dari sudut pandang orang tersebut, dan membayangkan diri sendiri berada pada posisi orang lain tersebut. Hal ini diperlukan dalam konteks realitas sosial di mana

banyak “ego” saling bertemu dan berinteraksi. Seringkali ego yang kita miliki dijadikan sebagai tolok ukur dalam memahami orang lain. Dalam hal ini kita lebih menekankan pada “judging, evaluating dan analyzing”, yaitu melihat orang lain dengan sudut pandang atau kaca mata yang kita miliki. Seharusnya, ketika berhadapan dengan entitas lain yang berbeda kita lebih menekankan pada *understanding* dan *describing* menurut subyek yang dinarasikan, bukan menilai dengan ukuran pengetahuan dan pengalaman kita yang cenderung sepihak.

Sikap empati menjadi fondasi kita untuk mengadakan *social skill*, yaitu keterampilan membangun relasi dan interaksi yang positif dengan orang lain di mana pun kita berada. Untuk mewujudkan keterampilan sosial tersebut kita harus mampu memahami diri secara utuh sebagai makhluk ciptaan Allah yang multidimensional. Kemampuan melakukan *self-mapping* ini sangat penting dan diperlukan dalam konteks SCoTT sebab pada dasarnya apa yang kita alami dan miliki juga dialami dan dimiliki oleh orang lain. Jika kita ingin dihargai, maka orang lain pun ingin dihargai. Jika kita ingin disayangi, maka orang lain pun mempunyai keinginan dicintai juga. Jika kita ingin dicintai dan dipahami, maka orang lain pun menginginkan hal yang sama yaitu disayangi dan dipahami. Jika kita tidak suka dibandingkan, maka orang lain pun juga demikian. Jika kita ingin dihargai dan merasa nyaman, maka orang lain pun menginginkan hal yang sama. Jika kita menginginkan dihargai, maka orang lain pun sama.

Berdasarkan uraian singkat di atas, dalam kehidupan kita perlu menyeimbangkan dua entitas berbeda yaitu intrapersonal dan interpersonal. Yang pertama terkait dengan kemampuan mengembangkan potensi diri untuk mendapatkan kinerja secara optimal. Sementara itu, yang kedua berhubungan dengan kemampuan membangun relasi yang positif dengan orang lain untuk mendapatkan kinerja secara maksimal. Kedua jenis *softskill* ini sangat kita butuhkan dalam menghadapi persoalan dan tantangan kehidupan yang selalu baru dan berubah, sebab tidak ada yang abadi dalam hidup ini kecuali perubahan itu sendiri. Bahkan kedua jenis *softskill* tersebut mempengaruhi 80% keberhasilan tiap orang dalam kehidupan, sedangkan *hardskill* hanya mempengaruhi pencapaian mimpi kita maksimal 20%.

Akhirnya, istilah *transforming* (mengubah) dalam konteks *team* (tim) diperlukan sebab dalam realitas banyak kita jumpai tim yang hanya berisi kumpulan lebih dari satu orang, mereka cenderung bersatu hanya secara fisik, formal dan administratif tetapi belum menyatu dari aspek pikiran dan hati, belum ada *chemistry*. Idealnya setiap orang yang berada dalam tim bekerja secara sinergis secara lahir dan batin sehingga lebih cepat meraih tujuan yang dicita-citakan Bersama, sebab sebagaimana kita ketahui ada dua tahapan dalam proses perubahan yaitu *mental creation* dan *physical creation*. Yang pertama terkait dengan mimpi, cita-cita, harapan, dan rencana, sedangkan yang kedua terkait dengan langkah dan implementasi untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Kedua tahapan tersebut lebih mudah diwujudkan jika tidak melibatkan orang lain sebab kita sendiri yang membuat *goalsetting* sekaligus mengeksekusi rencana tersebut tanpa harus menyatukan persepsi dengan pihak lain. Yang menjadi persoalan adalah ketika tahapan perubahan yang kita lakukan melibatkan pihak [orang] lain, maka menyatukan persepsi antar

semua orang yang terlibat dalam tim menjadi hal penting dan krusial. Sebagai sebuah ilustrasi, kadang kita mempunyai harapan sederhana yaitu makan bersama dengan teman SMA. Untuk mewujudkan rencana *simple* ini kadang diperlukan waktu berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun, sebab ketika kita ada waktu, teman kita tidak ada waktu. Sebaliknya, ketika teman kita ada waktu kosong, kita yang baru sibuk melakukan tugas atau bekerja. Contoh lainnya adalah, konon, proyek pembangunan jembatan Golden Gate di San Fransisco perlu waktu lebih dari 24 tahun sejak ide pembangunan diluncurkan. Pembangunan fisik “hanya” perlu waktu empat tahun, yang lama adalah menyatukan persepsi semua pihak bahwa jembatan ini penting dibangun. Untuk tujuan penyamaan persepsi terkait jembatan ini ternyata memakan waktu 20 tahun.

Rumah Kearifan, 15 Januari 2022