

MODUL PENINGKATAN SDM TENAGA KEPENDIDIKAN

“Penguatan Kompetensi Pelayanan, Kolaborasi dan
Budaya Kerja Adaptif”

DISUSUN OLEH :
DIMAS WIBISONO, S.E., M.B.A
DEWI R RACHMAT, M.PSI.,PSI
DR. TOUFAN ALDIAN SYAH.



MODUL 1
KESADARAN DIRI UNTUK LAYANAN PROFESIONAL

MODUL PROGRAM PELATIHAN TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Penyusun:

Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.
Dewi R. Rachmat, M.Psi.,PSi.
Dr. Toufan Aldian Syah.

DAS INSTITUTE INDONESIA
2026

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Cakupan Modul	1
B. Orientasi Identitas, Tujuan Dan Posisi Modul.....	2
C. Struktur Materi Dan Aktivitas	3
BAB II LANDASAN KESADARAN DIRI.....	4
A. Pengantar Kesadaran Diri Sebagai Proses	4
B. Tiga Fungsi Praktis	6
C. Kesadaran Bukan Penghakiman	6
D. Kesadaran Internal Dan Eksternal	6
BAB III KESADARAN DIRI DALAM PELAYANAN	9
A. Rantai Pengaruh	9
B. Tekanan Peran.....	9
C. Tiga Batas Yang Perlu Disadari	9
D. Lembar Rantai Pengaruh.....	9
E. Fakta, Interpretasi Dan Latihan 3l	10
F. Emosi, Tubuh, Dorongan Dan Kebutuhan.....	10
BAB IV NILAI, KEKUATAN, PEMICU DAN POLA OTOMATIS.12	
A. Nilai Sebagai Kompas.....	12
B. Peta Pemicu	12
BAB V JOHARI WINDOW	13
A. Empat Area	13
B. Cara Memperluas Area Terbuka	13
C. Konsep Johari Window.....	13
D. Blind Sopt Dan Umpan Balik Sbi	14
E. Menerima Umpan Balik Secara Aman	16
BAB VI JEDA SADAR.....	18
A. Perhatian Dan Pengalaman Saat Ini	18
B. Jeda Sadar 90 Detik.....	19
C. Jeda Mikro Di Meja Layanan	19
D. Body Scan And Grounding	20
E. Refleksi Yang Menghasilkan Pembelajaran	20
BAB VII DARI INSIGHT KE EKSPERIMEN PERILAKU	22
A. Insight Belum Sama Dengan Perubahan	22
B. Rumusan Eksperimen.....	22
C. Ukuran Kemajuan.....	22
AKTIVITAS BELAJAR MANDIRI/E-LEARNING	23
A. Belajar Mandiri	23
B. Panduan Sesi Zoom Sinkron	24
C. Panduan Sesi Klasikal Tatap Muka	25
D. Latihan Bank Kasus Kesadaran Diri.....	26

E. Asesmen Kuis Dan Rubrik Integratif	27
F. Jurnal Kerja Dan Rencana Aksi	28
G. Catatan Fasilitatot Dan Validasi Mutu	29
DAFTAR PUSTAKA	30

BAB I PENDAHULUAN

Kesadaran Diri untuk Layanan Profesional

Mengenali keadaan internal, memahami dampak, dan memilih respons yang selaras nilai

A. Cakupan modul

1. Landasan *objective self-awareness*, perhatian, dan metakognisi.
2. Kesadaran internal dan eksternal dalam interaksi layanan.
3. Pemisahan fakta, interpretasi, emosi, sensasi tubuh, dan dorongan.
4. Nilai, kekuatan, pemicu, pola otomatis, dan blind spot.
5. Johari Window, pencarian umpan balik, serta format SBI.
6. Jeda sadar, pernapasan, *body scan*, refleksi, dan eksperimen perilaku.

7 JPL	3-2-2	Frontline & TU
Durasi modul	Mandiri • Zoom • Klasikal	Peserta sasaran

Nama peserta : _____

Unit kerja : _____

Tanggal pelatihan : _____

B. Orientasi Identitas, Tujuan Dan Posisi Modul

1. Deskripsi

Modul 1 menempatkan kesadaran diri sebagai fondasi perilaku layanan. Peserta belajar mengamati proses internal tanpa menghakimi, memeriksa dampaknya terhadap orang lain, serta memilih tindakan yang sesuai dengan nilai, standar, kewenangan, dan tujuan layanan.

Kemampuan ini menjadi prasyarat praktis bagi regulasi emosi, komunikasi asertif, dan penanganan keluhan. Seseorang sulit mengelola respons yang belum ia sadari; sebaliknya, pengamatan yang akurat menciptakan ruang untuk memilih.

2. Tujuan pembelajaran

- Mengidentifikasi.** pikiran, emosi, sensasi tubuh, dorongan, nilai, dan pola respons dalam situasi kerja.
- Membedakan.** fakta teramati, interpretasi, asumsi, dan penilaian pribadi.
- Menjelaskan.** hubungan keadaan internal, perilaku yang tampak, pengalaman pengguna, dan kualitas layanan.
- Memetakan.** area terbuka, tersembunyi, buta, dan belum dikenal melalui Johari Window.
- Mempraktikkan.** jeda sadar, *body scan*, penerimaan umpan balik, dan refleksi berbasis tindakan.

3. Luaran peserta

Luaran	Isi minimum	Penggunaan
Peta 3L	Fakta, keadaan diri, tindakan, dampak	Membaca pola
Profil pemicu	Situasi, sinyal awal, kebutuhan, Risiko	Pencegahan reaksi
Johari Window	Empat area + bukti umpan balik	Menemukan blind spot
Log jeda sadar	Sebelum, praktik, sesudah	Melatih perhatian
Eksperimen 30 hari	Perilaku, pemicu, ukuran, dukungan	Transfer kerja

BATAS AMAN Modul ini bukan terapi atau alat diagnosis. Peserta berhak melewati latihan, tidak membuka pengalaman pribadi, dan meminta alternatif kegiatan bila merasa tidak nyaman.

C. Struktur Materi Dan Aktivitas

1. Bagian A — Materi

Bab	Fokus	Pertanyaan utama
1	Landasan kesadaran diri	Apa yang diamati, dan mengapa perhatian pada diri membantu?
2	Data internal dan konteks layanan	Bagaimana keadaan diri memengaruhi pengalaman pengguna?
3	Pola pribadi	Nilai, pemicu, kekuatan, dan respons otomatis apa yang berulang?
4	Johari Window dan umpan balik	Apa yang belum tampak dari sudut pandang diri?
5	Jeda sadar dan refleksi	Bagaimana membangun ruang antara pemicu dan tindakan?
6	Transfer perilaku	Bagaimana insight menjadi kebiasaan kerja yang terukur?

2. Bagian B — Alokasi pembelajaran

Moda	JPL	Menit	Fokus	Luaran
Mandiri/E-Learning	3	180	Bacaan, 3L, pemicu, Johari, kasus	Portofolio awal
Zoom sinkron	2	120	Konsep, breakout, latihan umpan balik	Peta revisi
Klasikal	2	120	Body scan, role play, debrief	Rubrik + aksi

3. Alur pengamatan sadar

1 Peristiwa fakta teramati	2 Keadaan pikiran-emosi-tubuh	3 Dorongan aksi otomatis	4 Pilihan respons selaras tujuan	5 Dampak orang-proses-diri
-------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

4. Cek awal 1-5

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya menyadari emosi sebelum berbicara.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya dapat membedakan fakta dan asumsi.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya mengenali sinyal tubuh saat tertekan.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya meminta dan menerima umpan balik spesifik.	☐	☐	☐	☐	☐

BAB II

LANDASAN KESADARAN DIRI

A. Pengantar: Kesadaran diri sebagai proses

Kesadaran diri bukan sekadar memiliki daftar sifat pribadi. Kesadaran diri merupakan proses mengarahkan perhatian kepada diri sebagai objek pengamatan, yaitu dengan mengenali apa yang sedang dipikirkan, dirasakan, dialami oleh tubuh, dan dilakukan, serta membandingkan perilaku tersebut dengan nilai dan standar yang dianggap penting. Dalam *objective self-awareness theory*, perhatian yang diarahkan kepada diri meningkatkan kemungkinan seseorang mengenali kesenjangan antara perilaku aktual dan standar yang seharusnya diwujudkan (Duval & Wicklund, 1972; Silvia & Duval, 2001).

Meskipun demikian, kesadaran terhadap adanya kesenjangan tidak secara otomatis menghasilkan perbaikan perilaku. Ketika menyadari bahwa tindakannya belum sesuai dengan standar, seseorang dapat memilih untuk memperbaiki perilaku, tetapi juga dapat menghindari situasi, menurunkan standar, mencari pembenaran, atau mempertahankan citra dirinya. Oleh karena itu, kesadaran diri perlu disertai rasa aman secara psikologis, kemampuan mengelola reaksi emosional, keterbukaan terhadap umpan balik, dan perhatian pada perilaku konkret yang masih dapat diubah.

Dalam konteks pelayanan profesional, kemampuan tersebut menjadi sangat penting karena kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan prosedur, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, atau ketepatan memberikan informasi. Kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh keadaan internal petugas ketika menghadapi pengguna layanan. Pikiran, emosi, ketegangan tubuh, asumsi, serta dorongan untuk segera bereaksi dapat terlihat melalui nada bicara, ekspresi wajah, pilihan kata, kemampuan mendengarkan, ketelitian, dan keputusan yang diambil.

Petugas pelayanan sering berhadapan dengan situasi yang kompleks dan tidak sepenuhnya dapat dikendalikan, seperti antrean panjang, gangguan sistem, perubahan kebijakan, keterbatasan data, atau pengguna yang sedang kecewa dan membutuhkan kepastian. Pada saat yang sama, petugas mungkin sedang mengalami kelelahan, tekanan target, kekhawatiran disalahkan, atau tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Pertemuan antara tekanan kerja dan tuntutan pengguna tersebut dapat memunculkan pola respons otomatis. Petugas dapat memotong pembicaraan, menjelaskan aturan sebelum memahami masalah, bersikap defensif, menghindari tanggung jawab, atau memberikan janji yang berada di luar kewenangannya.

Respons yang kurang tepat tidak selalu terjadi karena

petugas tidak mempunyai niat baik atau tidak memahami standar pelayanan. Dalam banyak keadaan, perilaku tersebut muncul karena petugas belum mengenali perubahan yang terjadi dalam dirinya sebelum bertindak. Seseorang dapat bermaksud bersikap tegas, tetapi nada bicaranya diterima sebagai sikap menggurui. Keinginan untuk bekerja cepat dapat membuat pengguna merasa tidak didengarkan. Demikian pula, ketelitian yang sebenarnya merupakan kekuatan dapat berubah menjadi kekakuan ketika tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks pengguna layanan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri tidak cukup hanya berorientasi pada apa yang terjadi di dalam diri. Kesadaran diri juga perlu mencakup kemampuan memahami bagaimana perilaku seseorang dialami oleh orang lain. Kesadaran internal membantu petugas mengenali nilai, pikiran, emosi, sensasi tubuh, kebutuhan, dan dorongan pribadinya. Sementara itu, kesadaran eksternal membantu petugas memahami bagaimana nada bicara, ekspresi, pilihan kata, dan tindakannya diterima oleh pengguna maupun rekan kerja. Keseimbangan keduanya memungkinkan petugas menghubungkan niat, perilaku, dan dampak secara lebih objektif.

Proses tersebut perlu dilakukan dengan sikap mengamati, bukan menghakimi. Pernyataan seperti “saya memotong pembicaraan pengguna sebanyak dua kali” merupakan data perilaku yang spesifik dan dapat diperbaiki. Sebaliknya, pernyataan “saya memang petugas yang buruk” mengubah satu kejadian menjadi penilaian menyeluruh terhadap identitas diri. Bahasa pengamatan yang spesifik, kontekstual, sementara, dan dapat diperiksa akan membuka ruang pembelajaran. Sementara itu, penghakiman diri justru dapat memunculkan rasa malu, penolakan, pembelaan diri, dan keinginan untuk menghindari evaluasi.

Dengan demikian, kesadaran diri berfungsi sebagai dasar bagi tiga proses penting dalam pelayanan profesional. Pertama, monitoring, yaitu mendeteksi keadaan internal dan perilaku yang sedang muncul. Kedua, evaluasi, yaitu membandingkan perilaku tersebut dengan nilai, standar, kewenangan, dan tujuan pelayanan. Ketiga, pengarahan, yaitu memilih koreksi atau respons yang lebih tepat berdasarkan situasi yang dihadapi. Melalui ketiga proses tersebut, petugas memperoleh ruang antara pemicu dan tindakan sehingga respons tidak semata-mata ditentukan oleh kebiasaan otomatis.

Bab ini membahas landasan konseptual dan praktis kesadaran diri sebagai fondasi pelayanan profesional. Peserta akan mempelajari kesadaran diri sebagai proses perhatian dan evaluasi, membedakan kesadaran internal dan eksternal, serta memahami peran metakognisi dalam memeriksa pikiran dan asumsi.

Pemahaman tersebut diharapkan membantu peserta mengamati keadaan dirinya secara lebih jernih, mengenali kesenjangan antara perilaku dan standar, serta memilih respons yang lebih selaras dengan nilai dan tujuan pelayanan.

B. Tiga fungsi praktis

Fungsi	Proses	Contoh layanan
Monitoring	Mendeteksi keadaan internal dan perilaku	Menyadari nada mulai meninggi
Evaluasi	Membandingkan dengan nilai/standar	Nada itu tidak selaras dengan sikap hormat
Pengarahan	Memilih koreksi atau eksperimen	Menjeda, menurunkan tempo, dan merangkum

C. Kesadaran bukan penghakiman

Pengamatan	Penghakiman
"Saya memotong ucapan dua kali."	"Saya memang petugas yang buruk."
"Dada terasa tegang; kesal 7/10."	"Saya tidak boleh merasa kesal."
"Saya menjelaskan sebelum mendengar."	"Pengguna membuat saya seperti ini."

Refleksi singkat

1. Standar layanan apa yang paling penting bagi saya?
2. Perilaku apa yang akhir-akhir ini belum selaras dengan standar tersebut?

D. Kesadaran Internal dan Eksternal

1. Kesadaran Internal

Kesadaran internal adalah kejelasan tentang nilai, prioritas, pikiran, emosi, sensasi tubuh, kekuatan, keterbatasan, dan motif pribadi. Ia menjawab pertanyaan: "Apa yang terjadi di dalam diri saya, dan apa maknanya bagi pilihan saya?"

2. Kesadaran Eksternal

Kesadaran eksternal adalah pemahaman tentang bagaimana perilaku kita dialami orang lain. Niat ramah belum tentu diterima sebagai ramah; niat tegas dapat terdengar menggurui; fokus pada ketelitian dapat tampak seperti mengabaikan pengguna. Sudut pandang eksternal memerlukan observasi dampak dan umpan balik

Sudut pandang	Sumber data	Pertanyaan	Risiko jika berdiri sendiri
Internal	Refleksi, tubuh, jurnal, nilai	Apa yang saya alami dan inginkan?	Terlalu yakin pada niat sendiri
Eksternal	Umpan balik, respons pengguna, rekaman	Bagaimana perilaku saya diterima?	Terlalu bergantung pada penilaian orang

3. Perhatian dan metakognisi

Perhatian memilih informasi mana yang masuk ke kesadaran; metakognisi memungkinkan seseorang memperhatikan cara ia berpikir. Dalam layanan, pertanyaan metakognitif seperti “Kesimpulan apa yang sedang saya buat?” atau “Bukti apa yang belum saya periksa?” membantu menghentikan asumsi sebelum berubah menjadi tindakan.

4. Matriks kalibrasi

	Kesadaran eksternal rendah	Kesadaran eksternal tinggi
Internal rendah	Reaksi otomatis; dampak tidak terbaca	Peka terhadap orang lain, tetapi kebutuhan diri kabur
Internal tinggi	Reflektif, tetapi berisiko terjebak pada versi diri	Mampu mengintegrasikan niat, data, dan dampak

Pertanyaan Kalibrasi

1. Apa yang saya maksudkan?
2. Apa yang sebenarnya saya lakukan?
3. Bagaimana orang lain merespons?
4. Apa penjelasan alternatif yang masuk akal?

Alur pengamatan menyediakan data dari dalam; matriks kalibrasi menguji data tersebut melalui perilaku, respons orang lain, dan umpan balik :



Gambar 1.1. Alur pengamatan sadar dari peristiwa hingga dampak



Gambar 1.2. Matriks kesadaran internal dan eksternal

BAB III

KESADARAN DIRI DALAM PELAYANAN

A. Rantai pengaruh

Keadaan internal tidak terlihat secara langsung, tetapi meninggalkan jejak pada tempo bicara, pilihan kata, ekspresi wajah, perhatian, ketelitian, dan keputusan. Pengguna menafsirkan jejak tersebut sebagai tanda dihargai, diabaikan, dipercaya, dicurigai, dibantu, atau dipersulit.

Keadaan internal	Perilaku yang tampak	Makna bagi pengguna	Dampak layanan
Terburu-buru	Memotong dan mengetik sambil menjawab	“Cerita saya tidak penting”	Informasi terlewat
Takut disalahkan	Menjelaskan aturan terlalu awal	“Petugas membela diri”	Ketegangan meningkat
Merasa paling tahu	Menggunakan istilah teknis	“Saya dianggap tidak mampu”	Pemahaman rendah
Sadar dan terarah	Merangkum sebelum menjelaskan	“Saya didengar”	Masalah lebih jelas

B. Tekanan peran

Petugas layanan kerap menjadi wajah institusi untuk masalah yang tidak sepenuhnya berada dalam kendalinya: sistem lambat, aturan pusat, data belum tersedia, atau antrean tinggi. Tekanan peran dapat memicu personalisasi seolah keluhan terhadap sistem adalah serangan terhadap diri.

C. Tiga batas yang perlu disadari

1. Batas kendali. Apa yang dapat saya lakukan sekarang, apa yang perlu eskalasi, dan apa yang tidak dapat saya ubah?
2. Batas peran. Apakah saya bertindak sebagai petugas, rekan, pengambil keputusan, atau penerus informasi?
3. Batas kapasitas. Apakah kelelahan, lapar, multitasking, atau beban kasus sedang menurunkan kualitas respons?

D. Lembar rantai pengaruh

Peristiwa	Keadaan diri	Perilaku	Respons pengguna	Dampak

E. Fakta, Interpretasi Dan Latihan 3L

1. Fakta bukan cerita

Fakta adalah hal yang dapat diamati atau diverifikasi. Interpretasi adalah makna yang kita berikan kepada fakta. Interpretasi diperlukan, tetapi harus diperlakukan sebagai hipotesis—bukan kepastian. Kata seperti sengaja, malas, tidak peduli, selalu, dan tidak pernah biasanya menandai interpretasi.

Fakta teramati	Interpretasi spontan	Pertanyaan pemeriksa
Pengguna bertanya tiga kali tentang waktu selesai.	"Ia tidak percaya kepada saya."	Apakah penjelasan waktu saya cukup spesifik?
Rekan belum membalas pesan selama dua jam.	"Ia melempar tanggung jawab."	Apakah ia sedang bertugas atau punya informasi lain?
Pengguna berbicara lebih keras.	"Ia menyerang saya."	Apakah ada kebisingan, cemas, atau kebutuhan mendesak?

2. Latihan 3L

- Lihat. Tuliskan fakta yang dapat ditangkap kamera, mikrofon, dokumen, atau sistem.
- Label. Namai pikiran, emosi, sensasi tubuh, dorongan, dan kebutuhan profesional.
- Lacak. Hubungkan keadaan diri dengan perilaku, respons orang lain, dan hasil layanan.

3. Formulir 3L

Komponen	Catatan peserta
Fakta teramati	
Interpretasi/asumsi	
Emosi + intensitas 0–10	
Sinyal tubuh + dorongan	
Perilaku dan dampak	
Penjelasan alternatif	
Respons yang lebih selaras	

F. Emosi, Tubuh, Dorongan Dan Kebutuhan

1. Emosi sebagai Informasi

Emosi memberi informasi tentang penilaian dan kebutuhan, tetapi bukan perintah tindakan. Kesal dapat menandai hambatan; cemas dapat menandai ketidakpastian; malu dapat menandai ancaman terhadap citra diri; sedih dapat menandai kehilangan. Nama yang spesifik membantu memilih respons yang lebih tepat daripada label umum "tidak enak".

Emosi	Sinyal tubuh yang mungkin	Dorongan	Pertanyaan profesional
Kesal	Rahang tegang, panas	Memotong/mendesak	Hambatan apa yang perlu diatasi?
Cemas	Napas pendek, perut kaku	Menghindar/terlalu menjanjikan	Kepastian apa yang realistis?
Malu	Wajah panas, ingin mengecil	Membela diri	Apa yang bisa diakui tanpa menyalahkan diri?
Kewalahan	Fokus menyempit, lelah	Menutup percakapan	Bantuan atau jeda apa yang dibutuhkan?

2. Sensasi tubuh sebagai sinyal awal

Tubuh sering memberi sinyal sebelum pikiran menyusun penjelasan: perubahan napas, ketegangan bahu, tangan dingin, jantung cepat, atau perhatian menyempit. Mendeteksi sinyal awal memungkinkan intervensi kecil sebelum respons otomatis menguat.

3. Skala intensitas dan pilihan

Zona	Intensitas	Ciri	Respons yang dianjurkan
Hijau	0–3	Fokus luas; mampu mendengar	Lanjutkan dan pantau
Kuning	4–6	Tempo naik; asumsi muncul	Jeda, label, klarifikasi
Merah	7–10	Fokus sempit; dorongan kuat	Perlambat, minta dukungan/eskalasi

4. Kamus internal pribadi

Pemicu	Emosi	Sinyal tubuh	Dorongan	Kebutuhan/tindakan aman

BAB IV

NILAI, KEKUATAN, PEMICU DAN POLA OTOMATIS

A. Nilai sebagai kompas

Nilai adalah prinsip yang ingin diwujudkan melalui perilaku misalnya hormat, keadilan, ketelitian, keterbukaan, atau pelayanan. Nilai yang sama dapat mendorong perilaku berbeda tergantung konteks. Ketelitian dapat meningkatkan mutu, tetapi ketika kaku dapat memperlambat layanan dan menutup dialog. Kekuatan dan sisi berlebih

Kekuatan	Kontribusi	Jika berlebihan	Penyeimbang
Cepat	Responsif	Melompat ke Solusi	Dengar dan rangkum
Teliti	Mengurangi kesalahan	Perfeksionis/kaku	Bedakan risiko tinggi-rendah
Tegas	Batas jelas	Terdengar menggurui	Validasi dan pilihan
Empatik	Pengguna merasa dipahami	Mengambil beban berlebih	Batas peran dan kewenangan

B. Peta pemicu

Pemicu bukan penyebab tunggal perilaku. Pemicu adalah kondisi yang meningkatkan kemungkinan pola tertentu muncul. Pemetaan yang baik menyebut konteks, makna yang diberikan, sinyal awal, respons otomatis, dan konsekuensi.

Situasi pemicu	Makna spontan	Sinyal awal	Pola otomatis	Risiko
Antrean meningkat	"Saya harus cepat"	Napas pendek	Memotong	Data terlewat
Dikritik pengguna	"Saya gagal"	Wajah panas	Membela diri	Keluhan meningkat
Aturan dipertanyakan	"Saya tidak dipercaya"	Bahu kaku	Mengulang aturan	Dialog tertutup

Lembar profil pola

Nilai/kekuatan	Pemicu	Sisi berlebih	Perilaku penyeimbang

BAB V JOHARI WINDOW

A. Empat area

Johari Window menggambarkan pengetahuan diri berdasarkan dua sumbu: diketahui atau tidak diketahui oleh diri, dan diketahui atau tidak diketahui oleh orang lain (Luft & Ingham, 1955). Kerangka ini bukan tes kepribadian; ia adalah peta dinamis yang berubah menurut konteks, hubungan, dan pengalaman.

1. AREA TERBUKA Diketahui diri dan orang lain Saya berbicara cepat; saya dan rekan sama-sama melihat polanya.	2. AREA BUTA Tidak diketahui diri; diketahui orang lain Saya merasa tegas; rekan menangkap nada saya sebagai menggurui.
3. AREA TERSEMBUNYI Diketahui diri; tidak diketahui orang lain Saya cemas pada sistem baru, tetapi menutupinya dengan sikap kaku.	4. AREA BELUM DIKENAL Belum diketahui diri dan orang lain Kapasitas memimpin saat krisis belum pernah diuji.

B. Cara memperluas area terbuka

1. Observasi diri. Catat perilaku spesifik dalam konteks layanan.
2. Pengungkapan terarah. Sampaikan informasi relevan secukupnya untuk koordinasi, bukan membuka data pribadi tanpa batas.
3. Umpan balik. Minta contoh perilaku dan dampak dari orang yang melihat konteksnya.
4. Eksperimen. Coba perilaku baru dan amati hasilnya dalam beberapa kesempatan.

Lembar Johari pribadi

Area terbuka	Area buta	Area tersembunyi	Area belum dikenal

C. Konsep Johari Window

Johari Window dibaca melalui dua sumbu: apakah informasi diketahui oleh diri dan apakah diketahui oleh orang lain. Posisi setiap perilaku dapat berubah menurut konteks, hubungan, dan pengalaman.



Gambar 4.1. Empat area Johari Window.

Cara memperluas area terbuka

1. Observasi memperjelas perilaku yang sudah dapat dilihat diri.
2. Pengungkapan terarah mengurangi area tersembunyi tanpa membuka data pribadi secara berlebihan.
3. Umpan balik spesifik membantu menemukan area buta.
4. Eksperimen perilaku membuka kapasitas atau pola yang belum dikenal.

Perlu diketahui bahwa Johari Window adalah peta pembelajaran, bukan tes kepribadian dan bukan alasan memaksa keterbukaan.

D. Blind Spot dan Umpan Balik SBI

1. Mengapa umpan balik diperlukan

Introspeksi hanya menggunakan data yang tersedia bagi diri. Blind spot memerlukan data dari luar: rekan, pengguna, supervisor, rekaman, atau hasil kerja. Umpan balik paling berguna ketika fokus pada perilaku, dekat dengan kejadian, relevan dengan tujuan, dan dapat ditindaklanjuti. Tinjauan Kluger dan DeNisi (1996) mengingatkan bahwa umpan balik tidak selalu memperbaiki kinerja; desain dan fokus umpan balik sangat menentukan

2. Struktur SBI

Bagian	Fokus	Contoh
Situation	Kapan dan dalam konteks apa?	Saat loket ramai kemarin pukul 10.00...
Behavior	Apa yang terlihat	Anda menjawab sambil terus

	atau terdengar?	melihat layar...
Impact	Apa akibatnya bagi orang/proses?	Pengguna mengulang pertanyaan dan tampak ragu...

3. Permintaan umpan balik yang kuat

Kurang membantu	Lebih membantu
“Bagaimana menurutmu tentang saya?”	“Dalam briefing tadi, perilaku apa yang membuat instruksi saya jelas atau tidak jelas?”
“Apakah saya ramah?”	“Ketika saya menjelaskan proses, kapan pengguna tampak dipahami atau justru bingung?”
“Ada masukan?”	“Satu perilaku apa yang perlu saya pertahankan, dan satu yang perlu saya ubah?”

Formulir SBI

Praktik Umpan Balik SBI

SBI membantu peserta menyampaikan perspektif eksternal sebagai data yang dapat diperiksa. Struktur ini membatasi percakapan pada konteks, perilaku, dan dampak—bukan identitas pribadi.



Gambar 4.2. Tiga unsur umpan balik SBI.

Contoh SBI

“Saat antrean meningkat kemarin pukul 10.00 (S), Anda menjelaskan sambil terus melihat layar dan memotong dua kali (B). Pengguna mengulang pertanyaan dan tampak ragu terhadap instruksi berikutnya (I).”

Pemeriksaan mutu

- Apakah situasinya cukup spesifik?
- Apakah perilaku dapat dilihat atau didengar?
- Apakah dampak dijelaskan tanpa melebih-lebihkan?

E. Menerima Umpan Balik Secara Aman

1. Reaksi defensif itu dapat dipahami

Umpan balik dapat terasa sebagai ancaman terhadap kompetensi, status, atau identitas. Kesadaran diri membantu peserta memisahkan reaksi internal dari keputusan berikutnya. Menerima data bukan berarti menyetujui semua penilaian; artinya menahan keputusan cukup lama untuk memahami isi dan konteksnya

- Empat langkah penerimaan
 - Dengar. Perhatikan isi dan reaksi tubuh; jangan langsung membela diri.
 - Klarifikasi. Minta contoh perilaku, situasi, frekuensi, dan dampak.
 - Uji. Cari pola pada sumber lain; bedakan satu kejadian dengan kebiasaan.
 - Pilih. Tentukan data yang digunakan dan eksperimen perilaku yang akan dicoba

b. Kalimat bantu

Tujuan	Kalimat
Menahan reaksi	“Saya ingin memastikan saya memahami. Boleh saya rangkum?”
Minta contoh	“Kapan perilaku itu terlihat, dan apa dampaknya?”
Minta waktu	“Terima kasih. Saya perlu memikirkan ini; boleh kita lanjut besok?”
Menetapkan Tindakan	“Saya akan mencoba merangkum sebelum menjelaskan selama satu minggu.”

2. Keselamatan psikologis

Latihan umpan balik memerlukan aturan: kerahasiaan, pilihan untuk tidak menjawab, fokus pada perilaku kerja, larangan mempermalukan, dan hak untuk meminta fasilitator menghentikan percakapan. Fasilitator tidak memaksa peserta membuka pengalaman sensitif.

Lembar olah umpan balik

Data yang diterima	Reaksi awal	Bukti/pola	Eksperimen

BAB VI JEDA SADAR

A. Perhatian pada pengalaman saat ini

Mindfulness dalam modul ini dipahami sebagai perhatian yang disengaja pada pengalaman saat ini dengan sikap terbuka dan tidak segera menghakimi. Brown dan Ryan (2003) menunjukkan kaitan perhatian sadar dengan kesejahteraan dan regulasi diri. Di tempat kerja, latihan singkat digunakan untuk mendeteksi keadaan internal dan mengembalikan perhatian ke tujuan bukan untuk menghilangkan semua emosi

B. Jeda sadar 90 detik

1. Berhenti. Stabilkan posisi; bila aman, hentikan multitasking.
2. Bernapas. Ikuti satu sampai tiga napas alami tanpa memaksa ritme.
3. Mengamati. Namai pikiran, emosi, sensasi tubuh, dan dorongan.
4. Mengorientasi. Ingat tujuan layanan, standar, batas peran, dan informasi yang diperlukan.
5. Memilih. Tentukan satu kalimat atau tindakan berikut secara sengaja.

Saya sedang mengalami _____. Tubuh saya menunjukkan _____. Dorongan saya adalah _____. Tujuan profesional saya sekarang _____. Pilihan berikut yang paling tepat ____.

C. Jeda mikro di meja layanan

Momen	Jeda yang tampak wajar	Fokus internal
Sebelum menjawab	Tarik satu napas sambil melihat catatan	Tempo dan niat
Sesudah keluhan	Rangkum: "Yang saya tangkap..."	Asumsi dan emosi
Saat perlu eskalasi	Minta waktu memeriksa informasi	Batas kewenangan
Antarkasus	Lepaskan bahu dan lihat objek jauh	Reset perhatian

Log praktik

Situasi	Sebelum 0-10	Praktik	Sesudah 0-10	Respons yang dipilih

D. Body scan and grounding

1. Tujuan latihan

Body scan melatih kemampuan mengalihkan perhatian secara sistematis ke sensasi tubuh. Tujuan pelatihan bukan mencapai relaksasi sempurna, melainkan meningkatkan kepekaan terhadap sinyal awal. Sensasi apa pun tegang, hangat, dingin, berdenyut, netral, atau tidak jelas dapat dicatat sebagai data.

2. Panduan body scan 5 menit

- a) Orientasi. Duduk stabil; mata terbuka atau tertutup sesuai rasa aman.
- b) Titik kontak. Rasakan kaki pada lantai dan tubuh pada kursi.
- c) Napas. Amati gerakan alami dada atau perut tanpa mengubahnya.
- d) Pindai. Amati rahang, leher, bahu, tangan, perut, punggung, dan kaki.
- e) Kembali. Bila perhatian berpindah, tandai “berpikir”, lalu kembali ke tubuh.
- f) Tutup. Gerakkan jari, lihat ruangan, dan catat satu sinyal yang ditemukan

3. Pilihan grounding

Teknik	Instruksi ringkas	Cocok ketika
Kaki–lantai	Tekan kaki lembut dan rasakan dukungan	Perhatian terasa melayang
5–4–3	Sebut 5 yang terlihat, 4 terasa, 3 terdengar	Kecemasan meningkat
Orientasi ruang	Lihat pintu, jendela, warna, dan jarak	Mata tertutup tidak nyaman

Catatan pengalaman

Sebelum	Sesudah	Sinyal tubuh	Makna kerja
Emosi /10	Emosi /10		
Tegang /10	Tegang /10		

KESELAMATAN Buka mata, orientasikan diri ke ruangan, atau hentikan latihan bila tidak nyaman. Jangan menggunakan latihan ini ketika keselamatan menuntut perhatian penuh pada lingkungan.

Visual Jeda Sadar 90 Detik

Visual berikut dapat digunakan sebagai kartu pengingat di meja kerja. Peserta tidak harus mengikuti durasi secara kaku; yang penting adalah urutan mengamati dan kembali pada tujuan profesional.



Gambar 5.1. Lima langkah jeda sadar 90 detik

Latihan Mikro

Pemicu	Sinyal awal	Tujuan	Pilihan setelah jeda
Dikritik pengguna			
Antrean meningkat			
Data belum tersedia			

BATAS AMAN Peserta boleh membuka mata, menghentikan latihan, atau memilih orientasi ruang bila perhatian pada napas atau tubuh terasa tidak nyaman.

E. Refleksi yang menghasilkan pembelajaran

1. Refleksi bukan perenungan tanpa ujung

Refleksi berguna ketika menghasilkan pemahaman yang dapat diuji. Pertanyaan “Mengapa saya seperti ini?” sering mengundang penjelasan luas dan menyalahkan diri. Pertanyaan “Apa yang terjadi, apa yang saya lakukan, dan apa yang akan saya coba?” lebih dekat dengan data dan tindakan. Eurich (2018) menekankan kegunaan pertanyaan “apa” untuk membangun refleksi yang produktif.

Pertanyaan berputar	Pertanyaan produktif
“Mengapa saya selalu gagal tenang?”	“Pada titik mana intensitas naik, dan sinyal apa yang terlewat?”
“Mengapa pengguna sulit sekali?”	“Perilaku apa yang terjadi, dan kebutuhan apa yang belum jelas?”
“Mengapa rekan tidak memahami saya?”	“Bagian komunikasi mana yang perlu dibuat lebih konkret?”

2. Siklus refleksi singkat

Tahap	Pertanyaan	Luaran
Deskripsi	Apa yang benar-benar terjadi?	Fakta
Kesadaran	Apa yang terjadi dalam diri saya?	Pikiran–emosi–tubuh–dorongan
Dampak	Apa akibat perilaku saya?	Dampak pada orang, proses, dan diri
Makna	Pola/nilai apa yang terlihat?	Hipotesis pola
Eksperimen	Apa yang akan saya coba?	Perilaku terukur

Jurnal satu kejadian

- a) Apa faktanya?
- b) Apa keadaan internal dan dorongan saya?
- c) Apa dampaknya?
- d) Apa satu eksperimen yang akan saya lakukan?

BAB VII DARI INSIGHT KE EKSPERIMEN PERILAKU

A. Insight belum sama dengan perubahan

Kesadaran diri menjadi bermakna ketika mengubah pilihan dalam situasi nyata. Karena pola otomatis dipengaruhi konteks, perubahan sebaiknya dirancang sebagai eksperimen kecil: kapan dilakukan, perilaku apa yang tampak, siapa yang dapat mengamati, dan bagaimana hasil ditinjau.

B. Rumus eksperimen

Ketika [pemicu spesifik] terjadi, saya akan [perilaku yang dapat diamati] agar [tujuan layanan]. Saya akan memeriksa hasil melalui [bukti/umpan balik] selama [periode].

Komponen	Contoh
Pemicu	Ketika pengguna mempertanyakan aturan untuk kedua kali...
Perilaku	Saya akan merangkum kebutuhannya sebelum menjelaskan batas...
Tujuan	Agar pengguna merasa didengar dan informasi tetap akurat...
Bukti	Catatan kasus + umpan balik rekan dua kali seminggu...
Periode	Selama 30 hari, ditinjau setiap Jumat...

C. Ukuran kemajuan

Jenis	Contoh ukuran
Frekuensi perilaku	Berapa kali saya merangkum sebelum menjelaskan?
Kualitas	Apakah rangkuman mencakup fakta dan kebutuhan?
Dampak	Apakah pengulangan pertanyaan atau eskalasi berkurang?
Pemulihan	Seberapa cepat saya kembali fokus setelah terpicu?

Rencana eksperimen

Pemicu	Perilaku baru	Bukti	Dukungan	Tinjau

PRINSIP Pilih satu perilaku yang cukup kecil untuk diulang, tetapi cukup penting untuk memperbaiki pengalaman layanan.

AKTIVITAS BELAJAR MANDIRI / E-LEARNING

A. Belajar mandiri

1. Urutan belajar

Menit	Aktivitas	Instruksi	Luaran
0–15	Orientasi	Baca tujuan, batas aman, dan isi cek awal.	Skor awal
15–55	Bacaan Bab 1–2	Tandai 3 konsep dan 2 pertanyaan.	Catatan 3–2–1
55–80	Latihan 3L	Analisis satu kejadian layanan nyata.	Formulir 3L
80–105	Profil pola	Petakan nilai, pemicu, sinyal, dan sisi berlebih.	Profil pemicu
105–130	Johari Window	Isi persepsi diri; minta satu masukan aman.	Peta Johari
130–150	Jeda sadar	Praktik dua kali dan catat sebelum–sesudah.	Log praktik
150–170	Analisis kasus	Jawab kasus Antrean dan Sistem Lambat.	Jawaban kasus
170–180	Refleksi	Tentukan satu eksperimen perilaku.	Komitmen

2. Kasus mandiri

Pada pukul 10.30, antrean meningkat karena aplikasi gagal menyimpan data. Pengguna yang menunggu 45 menit berkata keras, “Dari tadi tidak ada kepastian!” Petugas merasa malu, kesal, dan takut disalahkan. Ia menjawab, “Kalau sistem bermasalah, kami juga tidak bisa apa-apa.” Pengguna lalu merekam percakapan

3. Pertanyaan analisis

- Pisahkan fakta, interpretasi, emosi, sensasi tubuh, dan dorongan petugas.
- Nilai atau kekuatan apa yang mungkin berubah menjadi sisi berlebih?
- Blind spot apa yang mungkin tampak bagi pengguna?
- Tuliskan respons alternatif yang selaras tujuan dan batas kewenangan

4. Portofolio mandiri

Dokumen	Ada	Catatan
Cek awal	☐	
Formulir 3L	☐	
Profil pemicu	☐	
Johari + umpan balik	☐	
Log jeda sadar	☐	

B. Panduan sesi zoom sinkron | 2 JPL | 120 Menit

1. Tujuan

Mengkalibrasi pemahaman konsep, memvalidasi peta pola diri, dan berlatih meminta serta menerima umpan balik secara aman.

Menit	Tahap	Fasilitator	Peserta
0–10	Pembukaan	Tujuan, aturan aman, polling intensitas.	Check-in satu kata.
10–30	Konsep	Ulas internal–eksternal dan fakta–cerita.	Menjawab pertanyaan cepat.
30–50	Demo	Mencontohkan 3L dan permintaan umpan balik.	Mengamati dengan checklist.
50–75	Breakout 1	Instruksi latihan SBI berpasangan.	Memberi/menerima data.
75–95	Breakout 2	Memberi kasus pemicu layanan.	Menyusun jeda dan respons.
95–110	Debrief	Hubungkan pola dengan dampak layanan.	Menyampaikan insight.
110–120	Penutup	Kuis dan arahan klasikal.	Menulis eksperimen.

2. Aturan breakout

- Gunakan situasi kerja yang aman; samarkan identitas dan data sensitif.
- Pemberi umpan balik menggunakan Situation–Behavior–Impact, tanpa label pribadi.
- Penerima merangkum, mengajukan satu pertanyaan, lalu memilih tindak lanjut.
- Peserta boleh memilih menjadi pengamat atau meminta fasilitator masuk ke ruang.

3. Pertanyaan debrief

- Apa reaksi internal yang muncul ketika menerima perspektif

- berbeda?
- b) Data apa yang paling membantu, dan mengapa?
 - c) Apa yang perlu diubah agar umpan balik lebih aman dan spesifik?

TUGAS MENUJU KLASIKAL Bawa satu pola perilaku, satu sinyal awal, dan satu respons alternatif yang ingin diuji melalui role play.

C. Panduan sesi klasikal tatap muka

1. Rencana sesi

Menit	Aktivitas	Proses	Luaran
0–10	Orientasi	Check-in, kontrak aman, tujuan praktik.	Kesiapan
10–25	Body scan	Panduan 5 menit, catat sebelum–sesudah.	Peta sinyal tubuh
25–45	Analisis kasus	Kelompok mengisi 3L dan memilih respons.	Analisis
45–80	Role play 1	Petugas–pengguna–pengamat; rotasi peran.	Rubrik awal
80–100	Coaching	SBI, jeda sadar, ulang bagian kritis.	Perbaikan
100–112	Role play 2	Uji perilaku penyeimbang.	Rubrik akhir
112–120	Penutup	Refleksi dan komitmen 30 hari.	Rencana aksi

2. Skill station

Stasiun	Fokus	Kriteria
A — Deteksi	Namai fakta, emosi, tubuh, dorongan	Spesifik; tanpa menghakimi
B — Jeda	Praktik 90 detik dalam percakapan	Wajar; tidak mengabaikan pengguna
C — Umpan balik	SBI dan klarifikasi	Perilaku + dampak

3. Role play

- a) Persiapan. Pilih pemicu dan perilaku baru; 2 menit.
- b) Putaran. Lakukan percakapan 4 menit; pengamat mencatat fakta.
- c) Umpan balik. Pengamat memberi satu kekuatan dan satu SBI; 3 menit.
- d) Ulang. Ulangi bagian kritis dengan jeda atau respons baru; 3 menit.
- e) Refleksi. Catat keadaan internal, dampak, dan eksperimen;

2 menit.

TANGGUNG JAWAB FASILITATOR Hentikan simulasi jika muncul serangan pribadi, pembukaan data sensitif, atau intensitas yang membuat peserta tidak mampu belajar dengan aman.

D. Latihan Bank Kasus Kesadaran diri

Kasus A — Pengguna berulang kali bertanya

Pengguna menanyakan prosedur yang sama tiga kali. Petugas merasa pengguna tidak memperhatikan dan mulai menjawab sangat singkat. Setelah itu pengguna meminta bertemu atasan.

Kasus B — Kritik di depan rekan

Seorang pengguna berkata, “Petugas kemarin jauh lebih membantu.” Petugas merasa dipermalukan, lalu menjelaskan panjang lebar mengapa prosedur hari itu berbeda.

Kasus C — Rekan terlambat mengirim data

Data belum diterima menjelang batas waktu. Petugas mengirim pesan, “Kalau begini terus, semua pekerjaan saya yang menanggung,” lalu menyalin atasan tanpa klarifikasi.

Kasus D — Pengguna dengan kebutuhan akses

Pengguna memerlukan penjelasan lebih lambat. Petugas yang bangga bekerja cepat merasa percakapan menghambat antrian dan mulai menyederhanakan tanpa memeriksa pemahaman.

Tugas tiap kasus

Langkah	Pertanyaan
Lihat	Apa fakta yang teramati?
Label	Apa pikiran, emosi, tubuh, dorongan, nilai, dan kebutuhan?
Lacak	Apa perilaku yang tampak dan dampaknya?
Kalibrasi	Apa blind spot atau perspektif lain?
Pilih	Apa respons yang selaras tujuan, akses, dan kewenangan?

Rubrik observasi cepat

Indikator	Belum	Mulai	Mampu	Bukti
Memisahkan fakta dan interpretasi	☐	☐	☐	
Menamai keadaan diri	☐	☐	☐	
Mengenali dampak eksternal	☐	☐	☐	

Memilih respons terarah	☐	☐	☐	
-------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

E. Asesmen Kuis dan Rubrik Integratif

1. Kuis

- 1) Kesadaran diri eksternal terutama berkaitan dengan pemahaman tentang_____
- 2) Kalimat “Pengguna sengaja mempersulit” adalah:
 - a. fakta
 - b. interpretasi
 - c. sensasi tubuh
 - d. standar
- 3) Area Johari yang diketahui orang lain tetapi belum diketahui diri disebut _____
- 4) Dalam SBI, bagian Behavior harus berupa_____
- 5) Jeda sadar digunakan terutama untuk:
 - a. menghapus emosi
 - b. menunda semua keputusan
 - c. mengamati dan memilih respons
 - d. membuat orang lain tenang.
- 6) Sebutkan dua tanda refleksi mulai berubah menjadi rumination/perenungan tidak produktif.
- 7) Tulis satu contoh eksperimen perilaku yang memuat pemicu, perilaku, tujuan, bukti, dan periode.

2. Rubrik tugas integratif

Aspek	1	2	3	4	Bukti
Akurasi fakta–interpretasi	Kabur	Sebagia n	Jelas	Jelas + uji alternatif	
Kedalaman kesadaran internal	Label umum	2 unsur	4 unsur	4 unsur + pola	
Kesadaran dampak eksternal	Tidak ada	Asumsi	Dampak spesifik	Dampak + data	
Umpan balik	Label	Kurang spesifik	SBI	SBI + klarifikasi	
Pilihan respons	Reaktif	Umum	Terukur	Terukur + bukti	

Pembobotan dan kelulusan

Komponen	Bobot
Portofolio mandiri	30%
Partisipasi dan latihan sinkron	20%
Role play integrative	35%
Jurnal dan rencana aksi	15%

KRITERIA Nilai akhir = $\Sigma(\text{bobot} \times \text{capaian})$. Disarankan lulus pada ≥ 70 dan skor role play minimal kategori Mampu.

F. Jurnal kerja dan rencana aksi

1. Jurnal lima kasus/hari

Hari	Pemicu/fakta	Keadaan diri	Perilaku	Dampak	Eksperimen
1					
2					
3					
4					
5					

2. Refleksi akhir

Pertanyaan	Catatan
Pola apa yang paling sering muncul?	
Sinyal awal apa yang paling dapat diandalkan?	
Perilaku penyeimbang mana yang paling efektif?	
Umpan balik apa yang mengubah pemahaman saya?	

3. Komitmen 30 hari

Ketika _____ terjadi, saya akan _____ agar _____
 _____ saya akan meminta umpan balik dari _____ dan
 meninjau bukti setiap _____

Cek akhir 1-5

Indikator	Awal	Akhir	Bukti
Menyadari emosi sebelum berbicara			
Membedakan fakta dan asumsi			
Mengenali sinyal tubuh			
Meminta/menerima umpan balik			
Memahami dampak perilaku			

G. Catatan Fasilitas dan Validasi mutu

Prinsip fasilitasi

- Modelkan bahasa pengamatan dan kerendahan hati; fasilitator juga dapat mengoreksi diri.
- Jangan mengubah Johari Window menjadi label kepribadian atau kompetisi keterbukaan.
- Gunakan kasus kerja yang relevan, tetapi lindungi identitas, data, dan relasi kuasa.
- Berikan pilihan peran, jeda, dan alternatif bagi peserta yang tidak nyaman.
- Nilai perilaku yang tampak dan bukti pembelajaran, bukan kedalaman cerita pribadi.

Checklist kesiapan

Komponen	Kriteria	Cek
Tujuan dan alokasi	7 JPL; 3-2-2; luaran jelas	☐
Kasus	Sesuai konteks; identitas disamarkan	☐
Keselamatan	Aturan pilihan, privasi, dan penghentian tersedia	☐
Aksesibilitas	Instruksi verbal + tertulis; alternatif latihan tersedia	☐
Asesmen	Rubrik, bukti, umpan balik, dan kelulusan jelas	☐
Transfer	Atasan/rekan mendukung eksperimen 30 hari	☐

Validasi substansi

Aspek	Pertanyaan penelaah	Status
Teori	Apakah konsep dan referensi akurat serta proporsional?	☐
Kebijakan	Apakah contoh sesuai SOP dan kewenangan lokal?	☐
Budaya	Apakah bahasa inklusif dan tidak mempermalukan?	☐
Praktik	Apakah tugas realistis dalam moda dan waktu?	☐
Evaluasi	Apakah indikator dapat diamati dan dinilai konsisten?	☐

Tindak lanjut supervisor

Supervisor melakukan percakapan 10 menit pada minggu ke-1, ke-2, dan ke-4: meninjau bukti, memberi satu SBI, menghapus hambatan, dan menyepakati eksperimen berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 370–398. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90115-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90115-0)
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). *A theory of objective self awareness*. Academic Press.
- Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it). *Harvard Business Review*. Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254>
- Luft, J., & Ingham, H. (1955). The Johari Window: A graphic model of interpersonal awareness. *Proceedings of the Western Training Laboratory in Group Development*.
- Silvia, P. J., & Duval, T. S. (2001). Objective self-awareness theory: Recent progress and enduring problems. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 230–241. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_4
- Sutton, A. (2016). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 610–627. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1047797>