

BAB II

PROFIL STEPHEN R. COVEY

A. Riwayat Hidup

Stephen R. Covey lahir pada tanggal 24 Oktober 1932 di Utah, USA. Ia belajar di University of Utah, menerima Master of Business Administration (MBA) di Universitas Harvard, dan gelar Doktor dari Universitas Brigham Young. Covey juga bekerja sebagai seorang professor manajemen bisnis dan perilaku organisasi di Universitas Brigham Young.

Beliau merupakan salah seorang yang mempunyai jiwa pengarang buku dan banyak artikel tentang kepemimpinan, efektifitas pribadi, hubungan keluarga dan antarpribadi. Dia menikah dengan Sandra Merrill Covey, dan mereka mempunyai sembilan orang anak.

B. Corak Pemikiran

Stephen R. Covey adalah pendiri dan pimpinan Covey leadership Center, sebuah perusahaan internasional dengan lebih dari 200 anggotanya yang memotivasi masyarakat dan banyak organisasi untuk lebih memaknai perkembangan kemampuan mereka agar dapat meraih tujuan yang bermanfaat lewat pengertian dan menghidupkan kepemimpinan principle-centred. Beliau juga pendiri Institute Principle Centred Leadership, sebuah organisasi nirlaba

yang dipersembahkan untuk mengubah versi pendidikan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat ([Http://www.Sterlingspeakers.com](http://www.Sterlingspeakers.com)).

Dr. Covey telah mengajar prinsip-prinsip kepemimpinan dan kemampuan manajemen lebih dari 25 tahun bagi para pemimpin perusahaan, pemerintah dan pendidikan. Perusahaan ini melakukan pengembangan kepemimpinan di seluruh dunia bersama lebih dari 100 perusahaan Fortune 50th Anniversary award untuk kontribusi nasional dan internasional (1990) dan MC feely Award dari Internasional Management Council untuk kontribusi atau sumbangan yang berarti bagi management dan pendidikan ([Http://www.Sterlingspeakers.com](http://www.Sterlingspeakers.com)).

Pekerjaannya di Prinsiple-centred Leadership telah banyak dicontoh oleh ribuan organisasi sebagai dasar pendekatan *dalam ke luar* untuk meningkatkan kualitas, kepemimpinan, inovasi, kepercayaan, kerja tim, pengutamaan pelayanan pelanggan, persamaan dalam berorganisasi dan berbagai penemuan baru strategi bekerjasama. Pendekatan ini semata-mata untuk membangun dan memperkenalkan keutamaan dari kepercayaan yang tinggi dalam berinteraksi antara seluruh 4 bagian berorganisasi yaitu: *personal, interpersonal, managerial dan organizational*.

Dari pengalaman kehidupan dan pengalaman pekerjaanyalah Dr. Covey mencetuskan corak pemikirannya serta memberikan kontribusi yang sangat baik bagi pengusaha, organisasi, bahkan seorang pendidik. Dengan metode yang terkenal "*dari dalam ke luar*"

C. Karya-karya

Sejak mudah Stephen R. Covey dikenal cukup produktif, ia merupakan satu tipe inspirator yang berkharisma dan penulis yang sangat produktif, beliau telah menulis buku-buku tentang kepemimpinan, 7 kebiasaan manusia yang efektif, kebiasaan efektif remaja, dan 7 kebiasaan keluarga yang efektif, semuanya bertujuan untuk menciptakan kepribadian yang efektif atau ideal.

Karya Stephen R. Covey sudah menjelajahi dunia, *The 7 Habits Of Highly Effective People* adalah salah satu buku yang terlaris di dunia, yang memberikan inspirasi pada kalangan akademisi dan jutaan orang di belahan dunia dan menjadi tonggak hasil karya yang luar biasa (www.coveycommunity.com, diakses 08: 04: 2011)

Karya besar lain yang ditulis adalah *Spiritual Root of Human Relations, How to Succeed With People, The Divine Center, Marriage And Family Insight, dan Principle-Centered Leadership*. Buku-buku ini sudah diterjemahkan dalam 38 bahasa.

D. Ringkasan Isi Buku

Tujuh kebiasaan adalah titik pertemuan dari pengetahuan, keterampilan dan keinginan. Pengetahuan adalah paradigma teoritis, yang harus dilakukan dan “mengapa”? keterampilan adalah bagaimana melakukannya, sedangkan keinginan merupakan motivasi, keinginan untuk

Stephen R. Covey melakukan penelitian dan studi mendalam tentang keberhasilan selama 200 tahun. Dari hasil penelitian didapati 150 tahun pertama 1776-1926, orang-orang yang berhasil adalah orang yang memiliki kedisiplinan diri, ketulusan rendah hati, keberanian, kejujuran, integritas kesetiaan yang kemudian disebut etika karakter. Karakter mengajarkan bahwa terdapat prinsip-prinsip dasar kehidupan yang efektif, orang hanya dapat mengalami keberhasilan yang sejati dan kebahagiaan abadi jika mereka mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut dalam karakter dasar mereka. Tahun 1926-1976, pandangan tentang keberhasilan berubah dari etika karakter menjadi etika kepribadian. Keberhasilan merupakan suatu fungsi kepribadian yang bertitik tolak pada 2 hal yaitu teknik hubungan manusia dan masyarakat, dan yang satu lagi adalah sikap mental positif, antara lain penampilan, gaya, tampang dan kekayaan. Etika karakter dan etika kepribadian dapat digambarkan sebagai gunung es, puncak yang kelihatan adalah kepribadian, sedang yang mendasar berada di bawah adalah karakter. Tujuh kebiasaan manusia yang sangat efektif menitik beratkan pada etika karakter, itulah yang menjadi prinsip yang mendasarinya. Kepribadian merupakan produk dari karakter (Covey, 1997: 6-9).

Tujuh kebiasaan berlaku pada empat jenjang kepemimpinan apabila bermaksud mengembangkan diri dengan memupuk sifat "layak dipercaya", maka sebenarnya sudah sekaligus membangun kepercayaan pada tingkat antar pribadi, di samping memperbaiki mutu hubungan yang ada. Pada saat

dapat diberdayakan. Bersama-sama dengan orang-orang yang diberdayakan, maka suatu organisasi dapat menyelaraskan sistem dan strukturnya agar lebih sesuai dengan misi dan strategi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan "stakeholder". Penyelarasan karena mendukung terwujudnya pemberdayaan yang kian meningkat serta kepercayaan yang tinggi. Tujuh kebiasaan yang sangat efektif mmenitik beratkan pada keppemimpinan pribadi dan antar pribadi. Kepemimipinan pribadi tumbuh dari sifat layak dipercaya, keseimbangan antara kecakapan yang tinggi dan karakter yang kuat. Apabila seseorang memiliki kedua hal ini, maka orang lain mulai mempercayainya sebagai pemimipin. Kepemimpinan antar pribadi dibangun berdasarkan kepercayaan,kepercayaan orang yang layak dipercaya (Covey, 1997: 32).

Skala kematangan menunjukkan hubungan anatar tujuh kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan ini meningkatkan secara progresif skala kematangan dari ketergantungan (dependence) menuju kemandirian (interdependence). Pada skala kematangan, ketergantungan adalah paradigma "KAMU", kamu mengurus saya, kamu datang melalui saya, kamu tidak berhasil, saya menyalahkan kamu untuk hasilnya. Kemandirian adalah paradigma "SAYA", saya yang melakukannya, maka saya yang bertanggung jawab, saya percaya diri, maka saya dapat memilih. Kesalingtergantungan adalah paradigma "KITA", kita dapat melakukannya, kita dapat bekerja sama (Covey, 1997: 38). Apabila seseorang yang berada pada tingkat ketergantungan mencapai kemandirian dengan melaksanakan kebiasaan *pertama* menjadi proaktif,

utama, maka orang tersebut juga telah mengalami kemenangan pribadi. Apabila dia terus melangkah dengan melaksanakan kebiasaan *keempat* berfikir menang-menang, kebiasaan *kelima* mengerti lebih dahulu baru dimengerti dan kebiasaan *keenam* sinergi, maka ia mendapatkan kemenangan publik dan mencapai kesalingtergantungan. Agar menjadi sangat efektif, maka kebiasaan-kebiasaan ini perlu diingatkan dan diperbaharui dengan melakukan kebiasaan *ketujuh* asah gergaji.

Etika karakter didasarkan pada gagasan fundamental bahwa ada prinsip-prinsip yang mengatur efektivitas manusia. Prinsip-prinsip merupakan hukum-hukum alam atau kebenaran hakiki, tidak dilanggar, bersifat universal, abadi dan dapat diramalkan. Bersifat eksternal terdapat diri, dapat dibuktikan dengan sendirinya dan diabsahkan oleh siapapun. Tampaknya prinsip atau hukum alam ini merupakan bagian dari kondisi kesadaran dan suara hati manusia. Contoh-contoh prinsip: keadilan, integritas, kejujuran, martabat manusia (manusia diciptakan sama dan dibekali pencipta dengan hak-hak tertentu yang tidak dicabut antara lain, hak hidup, kebebasan dan pencapaian kebahagiaan), pelayanan. Prinsip bersifat mendasar, tidak dapat disangkal karena dengan sendirinya sudah jelas. Nilai merupakan keyakinan dan cita-cita pilihan sendiri, bersifat internal, subyektif, didasarkan pada bagaimana memandang dunia, dipengaruhi oleh pendidikan masyarakat, lingkungan dan pemikiran pribadi. Nilai yang baik dan dianjurkan adalah nilai yang sejalan dengan prinsip (Covey, 1997: 21-24).

Etika karakter adalah contoh dari paradigma sosial. Paradigma berasal dari bahasa Yunani, semula merupakan istilah ilmiah, saat ini digunakan dengan arti model, teori, persepsi, asumsi kerangka acuan. Dalam pengertian yang lebih umum paradigma adalah cara "melihat" dunia yang berkaitan dengan persepsi, mengerti dan menafsirkan (Covey, 1997: 11-12)

Dunia biasanya dilihat bukan sebagaimana dunia itu adanya, melainkan sebagaimana terkondisikan untuk melihatnya. Oleh karena itu paradigma yang biasanya dimiliki tidak pernah lengkap, sehingga diperlukan pergeseran paradigma atau perubahan paradigma. Tidak semua perubahan paradigma memiliki arah yang positif seperti perubahan etika karakter ke etika kepribadian akan tetapi perubahan paradigma yang positif atau negatif, bersifat spontan ataupun bertahap menggerakkan untuk melihat dunia dari satu cara ke cara orang lain. Suatu *metafora* untuk menggambarkan bagaimana orang memandang orang lain merefleksikan persepsi, pendapat dan paradigma mereka tentang orang melalui perilaku cermin sosial adalah pantulan ingatan-ingatan orang tentang bagaimana orang memandang dirinya, ia sering tidak tepat dan menghambat sedangkan paradigma atau persepsi orang tentang orang lain, mempengaruhi cara orang lain. Mempengaruhi perilaku kinerja mereka. Apa yang orang yakini tentang dirinya dan orang lain, mempengaruhi persepsi diri dan kinerjanya (Covey, 1997: 20-21).

Siklus perubahan dikembangkan dari model perubahan paradigma mempengaruhi proses-proses yang dipakai dan perilaku yang dipilih, yang akan mempengaruhi hasil (apa yang diperoleh). Apabila penyesuaian diri

dengan prinsip itu dipakai, lebih besar kemungkinan akan berhasil dan membuat pilihan-pilihan efektif dan mantap di tangan lingkungan yang terus berubah. Banyak orang memandang efektifitas sebagai fungsi dari jumlah yang dihasilkan atau kecepatan memproduksi. Padahal efektivitas sejati adalah keseimbangan antara produksi dan kemampuan produksi, maka akan diperoleh hasil terus menerus (Covey, 1997: 41-43). Setiap interaksi dengan manusia lain dapat digolongkan sebagai tindakan penyeteroran dan penarikan. Penyeteroran membangun dan memperbaiki kepercayaan, hal-hal yang dapat dikategorikan penyeteroran adalah kebaikan dan keramahan, menepati janji, memenuhi harapan, mohon maaf dan lain-lain, dan hal-hal yang dikategorikan penarikan adalah kekasaran, ingkar janji, membuyarkan harapan, khianat, kemunafikan, tinggi hati, arogansi. Tujuh kebiasaan manusia yang sangat efektif dapat menjadi tingkatan baru dalam pola berfikir dan merupakan pendekatan yang berpusat pada prinsip berdasarkan karakter “dari dalam keluar” (perubahan di mulai dari diri sendiri) pada