

Pygmalion Effect: Esensi Ekspektasi Positif terhadap Keberhasilan

Maria Jenah^{1*}, Ivana Destya Treeocta Fernandez², Novia Sumarni³, Masduki Asbari⁴, Salsabilla Agusna⁵, Novi Ramayanti⁶

^{1,3,4}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

²IPB University, Indonesia

⁵Institut Teknologi Indonesia, Indonesia

⁶Universitas Terbuka, Indonesia

*Corresponding email: mariajenah4@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *pygmalion effect* dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dengan metode simak catat. Sumber data penelitian ini adalah video pada *channel youtube* (Berilmu, 2022) yang berjudul “*Pygmalion Effect, Dahsyatnya Sebuah Kepercayaan.*” *Pygmalion effect* didefinisikan sebagai fenomena psikologis dimana ekspektasi positif yang diberikan dapat memunculkan rasa percaya diri dan motivasi yang dapat berpengaruh pada pencapaian seseorang. Kebalikan dari *pygmalion effect* adalah *golem effect*. *Golem effect* adalah fenomena psikologis dimana ekspektasi negatif menyebabkan demotivasi sehingga berdampak pada kinerja yang buruk. Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah penerapan *pygmalion effect* yang tepat akan mengakibatkan dampak yang baik.

Kata kunci: *Ekspektasi, kepercayaan, pola pikir, positif, pygmalion*

Abstract - This study aims to determine the impact of the *Pygmalion effect* and its application in everyday life. This research is qualitative with a descriptive approach which is carried out using the note-taking method. The data source for this research is a video on the YouTube channel (Berilmu, 2022) entitled “*Pygmalion Effect, The Power of Trust.*” The *Pygmalion effect* is defined as a psychological phenomenon in which positive expectations can generate self-confidence and motivation that can affect one's achievement. The opposite of the *Pygmalion effect* is the *golem effect*. The *golem effect* is a psychological phenomenon where negative expectations lead to demotivation resulting in poor performance. The conclusion of this study is that the proper application of the *Pygmalion effect* will have a good impact.

Keywords: *Beliefs, expectations, mindsets, positive, pygmalion effect*

PENDAHULUAN

Manusia tentunya tidak bisa lepas dari beban ekspektasi (Asbari, 2015, 2020). Dalam setiap hal yang kita lakukan, ekspektasi akan selalu muncul baik dari diri sendiri maupun orang lain. Menurut (Sutisna, 2001) ekspektasi adalah suatu keyakinan atau kepercayaan individual sebelumnya mengenai hal-hal apa saja yang seharusnya terjadi pada situasi tertentu (Asbari, Novitasari, et al., 2021; Asbari & Prasetya, 2021; Fayzhall et al., 2020; Nadeak et al., 2021). Ekspektasi mempengaruhi pola pikir yang akhirnya berdampak pada tindakan yang kita lakukan. Artinya, secara tidak langsung ekspektasi dapat

menentukan kinerja kita. Oleh karena itu, ekspektasi penting untuk kita kendalikan dan gunakan untuk mencapai hasil yang maksimal (Agistiawati et al., 2020; Asbari, Novitasari, et al., 2021; Asbari, Purba, et al., 2021; Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, 2020a, 2020b; Novitasari et al., 2022; Patmawati et al., 2023; Perawati et al., 2022; Prameswari et al., 2020; Sopa et al., 2020; Suroso et al., 2021; Tan et al., 2022; Wibowo et al., 2020).

Pygmalion effect didefinisikan sebagai fenomena psikologis dimana ekspektasi positif yang diberikan dapat memunculkan rasa percaya diri dan motivasi yang dapat berpengaruh pada pencapaian seseorang. Kebalikan dari *pygmalion effect* adalah *golem effect*. *Golem effect* adalah fenomena psikologis dimana ekspektasi negatif menyebabkan demotivasi sehingga berdampak pada kinerja yang buruk. Penerapan kedua efek ini menjadi kunci dalam membangun hubungan dengan orang lain dalam berbagai aspek, seperti hubungan bisnis, pertemanan, maupun keluarga.

Penerapan *pygmalion effect* yang dilakukan secara asal dan tidak beraturan dapat menyebabkan hasil yang tidak optimal. Strategi dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dari penggunaan *pygmalion effect*. Dalam hubungan bisnis antara manajer dan karyawan misalnya. Jika manajer memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap karyawannya, maka secara tidak langsung karyawannya akan bekerja lebih giat untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Sebaliknya, jika manajer memiliki ekspektasi yang rendah terhadap karyawannya, maka karyawan tersebut akan bekerja seperti biasa tanpa memiliki motivasi untuk berkembang. Inti dari *pygmalion effect* adalah meningkatkan kinerja seseorang dengan cara memberi motivasi yang dapat memberi pola pikir untuk berkembang tanpa paksaan. Tanpa motivasi, seseorang akan cenderung lebih sulit untuk berkembang.

Hasil dari *pygmalion effect* bisa berbeda tergantung karakteristik tiap individu. Seperti yang dikutip dari artikel (UI Sehat Mental, 2020) ada orang yang justru menjadikan ekspektasi sebagai beban karena takut mengecewakan orang lain. Namun, ada juga yang menjadikan ekspektasi sebagai motivasi untuk berkembang. Semua sudut pandang ini tergantung pola pikir tiap individu. Perbedaan pola pikir dapat menyebabkan hasil yang tidak kita harapkan dari penerapan efek ini. Oleh karena itu, terdapat beberapa langkah yang dapat kita lakukan untuk menyamakan pola pikir agar hasil *pygmalion effect* menjadi maksimal. Beberapa langkah yang dapat dilakukan diantaranya, bercerita secara terbuka dan jujur, fokus dan hadir memahami kondisi, memberikan apresiasi yang tulus, memberikan pengorbanan, setia dan tidak ingkar janji, dan memperhatikan detail kecil. Dengan demikian, *pygmalion effect* dapat memberi keuntungan bagi semua orang dan merubah pola pikir menjadi lebih positif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Saryono, 2007) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Sedangkan menurut (Bogdan & Tailors, 1992) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode simak catat. Metode simak adalah metode yang digunakan untuk pemerolehan data dengan cara menyimak penggunaan bahasa. Adapun metode catat merupakan teknik lanjutan yang dilakukan ketika menerapkan metode simak (Mahsun, 2012). Sumber data penelitian didapatkan dari video pada *channel youtube* (Berilmu, 2022) yang berjudul “*Pygmalion Effect, Dahsyatnya Sebuah Kepercayaan.*” Melalui penelitian ini, diharapkan menghasilkan data deskriptif yang mendalam dari perilaku suatu individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat baik secara lisan maupun tertulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam video yang berjudul “*Pygmalion Effect, Dahsyatnya Sebuah Kepercayaan*” pada *channel youtube* (Berilmu, 2022) dijelaskan bahwa *pygmalion effect* adalah efek dimana saat kita meletakkan ekspektasi atau harapan yang baik kepada seseorang, kinerja orang itu akan semakin baik

pula. Ekspektasi positif yang kita berikan akan memberikan motivasi dan rasa percaya diri sehingga mereka merasa dikuatkan dan akhirnya berdampak pada hasil yang lebih positif.

Istilah *pygmalion* berasal dari cerita Yunani kuno tentang seorang pemahat bernama Pygmalion. Patung wanita karyanya yang diberi nama Galatea berhasil membuatnya jatuh cinta. Ia kemudian berdoa kepada Dewi Aphrodite agar menghidupkan patung tersebut. Doanya didengar dan Dewi Aphrodite meniupkan jiwa kepada patung Galatea sehingga ia menjadi hidup. Pygmalion pun menikah dengan Galatea dan hidup bahagia selamanya. Dari kisah Pygmalion dapat terlihat bahwa motivasi dan ekspektasi positif dapat membawa dampak positif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosenthal & Jacobson, 1968) memperlihatkan bahwa murid yang dijadikan sampel secara acak dari 18 kelas memperoleh hasil yang lebih baik dibandingkan murid yang berada diluar sampel. Hal ini dapat terjadi karena murid yang dijadikan sampel diberi perlakuan khusus, yaitu mereka diberitahu bahwa kemampuan intelektual mereka lebih baik daripada yang lain. Perlakuan khusus ini membuat mereka semakin termotivasi untuk belajar karena rasa percaya diri dan keinginan untuk memenuhi ekspektasi meningkat, sehingga berdampak pada hasil akhir yang positif.

Tanpa kita sadari, *pygmalion effect* sering terjadi. Misalnya kita adalah pimpinan yang mempunyai dua orang staf bernama Budi dan Arif. Mereka memiliki kemampuan yang sama, namun diberi perlakuan berbeda oleh kita sebagai pimpinan. Budi dipercayakan untuk melakukan sebuah pekerjaan, sedangkan Arif diperlakukan biasa saja selayaknya karyawan biasa. Karena sikap pimpinan itu, Budi merasa dirinya bisa diandalkan dan berusaha keras mencapai target. Sedangkan Arif merasa menjadi orang biasa-biasa saja karena perlakuan pimpinan kepadanya. Padahal, mulanya kemampuan Budi dan Arif sama, namun hasilnya bisa berbeda karena ekspektasi yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kebalikan dari *pygmalion effect* adalah *golem effect* dimana rendahnya ekspektasi yang diberikan menyebabkan rendahnya motivasi dan kinerja seseorang. Hal ini yang terjadi kepada Arif.

Tidak hanya dalam hubungan bisnis, *pygmalion effect* juga dapat diterapkan pada lingkup keluarga maupun pertemanan. Dalam keluarga misalnya hubungan antara ayah dengan anaknya, dalam lingkup sekolah misalnya hubungan antara guru dengan murid, dalam pertemanan terdapat hubungan antara sahabat maupun pasangan, dan masih banyak lagi. Pada kenyataannya, kita seringkali menerapkan *pygmalion effect* secara sembarangan. Penerapan ini akan berujung kepada hasil yang tidak efektif dan terkesan basa-basi. Ada beberapa langkah yang dapat kita lakukan untuk menerapkan efek ini, yang pertama bercerita secara terbuka dan jujur. Kejujuran adalah kunci membangun hubungan baik dengan orang lain. Kejujuran juga berfungsi agar ekspektasi yang diberikan sesuai kenyataan sehingga dapat benar-benar tercapai. Kedua, fokus dan hadir memahami kondisi. Memahami kondisi satu sama lain dapat memunculkan kepercayaan yang akan berdampak pada perubahan pola pikir. Ketiga, memberikan apresiasi. Setiap orang patut diapresiasi dengan tulus agar orang tersebut merasa mempunyai kelebihan dan berpotensi. Keempat, memberikan pengorbanan. Pengorbanan adalah bukti dari ketulusan dan dapat memperkuat hubungan kepercayaan. Kelima, setia dan tidak ingkar janji. Temani dia sampai akhir, jangan hanya diberikan ekspektasi lalu ditinggalkan. Kesalahan ini banyak dilakukan tanpa disadari. Keenam, memperhatikan detail kecil. Detail kecil seperti apresiasi sederhana dengan memuji kecantikan atau kemampuan dapat memberikan rasa percaya diri dan motivasi.

Ekspektasi yang berlebihan dapat menimbulkan beban sehingga hasilnya tidak akan maksimal. Oleh karena itu, ekspektasi yang diberikan harus sesuai kenyataan. Sesuai kenyataan disini maksudnya sesuai dengan kondisi fisik, kemampuan, maupun mental seseorang. Jangan sampai ekspektasi yang diberikan justru menjadi beban yang menimbulkan perasaan depresi atau demotivasi. Inti dari *pygmalion effect* adalah meningkatkan kinerja seseorang dengan cara memberi motivasi yang dapat memberi pola pikir untuk berkembang tanpa paksaan. Peneliti melihat masih banyak kesalahan pada penerapan efek ini dalam kehidupan sehari-hari. Banyaknya kasus bunuh diri yang terjadi seperti dilansir dari (Kompas, 2021) adalah pengaruh *pygmalion effect* secara tidak langsung. Namun, bukan berarti *pygmalion effect* berdampak buruk. Dampak ini terjadi karena kesalahan dalam penerapan efek itu sendiri. Kenyataannya, bila efek ini diterapkan dengan benar akan sangat membantu banyak orang. Banyak orang semakin termotivasi untuk tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode simak catat pada video berjudul “*Pygmalion Effect, Dahsyatnya Sebuah Kepercayaan*” yang diunggah oleh *channel youtube* (Berilmu, 2022) dapat disimpulkan bahwa penerapan *pygmalion effect* yang tepat akan mengakibatkan dampak yang baik. Kesalahan dalam penerapan efek ini dapat menjadi fatal karena akan menyebabkan perasaan demotivasi yang berdampak buruk. Namun, bukan berarti *pygmalion effect* berdampak buruk. Membangun pola pikir positif menjadi gagasan utama *pygmalion effect*. Pola pikir yang positif dengan ekspektasi positif akan menghasilkan peningkatan kinerja. Perasaan positif itulah yang membuat kita lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang positif akan membawa kita kepada kesuksesan. Sebaliknya, *golem effect* akan membuat kita merasa rendah diri dan dipenuhi pikiran negatif.

Pygmalion effect dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, misalnya dalam hubungan pimpinan dengan karyawan, ayah dengan anak, guru dengan murid, antarteman, maupun hubungan dengan masyarakat. Ada enam langkah untuk menerapkan *pygmalion effect* dalam kehidupan nyata, yaitu berbicara secara terbuka dan jujur, fokus dan hadir memahami kondisi, memberikan apresiasi, memberikan pengorbanan, setia dan tidak ingkar janji, dan memperhatikan hal kecil. Keenam langkah ini harus dilakukan dengan sepenuh hati dan tulus karena kunci keberhasilan efek ini adalah ketulusan. Dari sini kita dapat melihat dahsyatnya sebuah kepercayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., a, M., Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p107>
- Asbari, M. (2015). *Fokus Satu Hebat*. Penerbit Dapur Buku.
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 01(01), 51–55. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17>
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. In *Edumaspl: Jurnal Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1, pp. 490–506). <https://doi.org/10.33487/edumaspl.v5i1.1248>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Berilmu. (2022). *Pygmalion Effect, Dahsyatnya Sebuah Kepercayaan*. Youtube Berilmu. <https://youtu.be/iKbfzH3FObs>
- Bogdan, & Tailors. (1992). *Qualitative Research for Education: An Introduction Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/413>
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020a). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers’ Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66.
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020b). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers’ Performance through Innovation

- Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>. *Journal of Critical Reviews*, 7, 54–66.
- Kompas. (2021, September 2). *Dapat Nilai E dan IPK Tak Sesuai Harapan, Mahasiswa Gantung Diri*. Retrieved Mei 28, 2023, from regional.kompas.com: <https://regional.kompas.com/read/2021/09/02/103118378/dapat-nilai-e-dan-ipk-tak-sesuai-harapan-mahasiswa-gantung-diri?page=all>
- Mahsun. (2012). *Metode Penelitian Bahasa : Tahapan Strategi, Metode dan. Tekniknya*. Jakarta: Raya Grafindo.
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 01(04), 65–80. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52>
- Novitasari, D., Radita, F. R., Asbari, M., Sukriyah, Jumiran, & Asbari, M. (2022). From Islamic Leadership to Ethical Climate and Innovative Work. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02), 300–310.
- Patmawati, S., Dewi, V. M., & Asbari, M. (2023). THE Effect of Short-Term and Long-Term Learning in Quality Management and Innovation. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(1), 21–26.
- Perawati, S., Puluhatumena, S. D., & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Education In Forming a Creative and Innovative Person. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 01(04), 20–24. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/128/22>
- Prameswari, M., Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Kusumaningsih, S. W., Mustikasiwi, A., Chidir, G., Winanti, & Sopa, A. (2020). The impacts of leadership and organizational culture on performance in indonesian public health: The mediating effects of innovative work behavior. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 216–227.
- Rosenthal, & Jacobson. (1968). *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development*. New York: Holt, Rinehart and Wiston.
- Saryono. (2007). *Penelitian Kuantitatif ilmu ekonomi dari metodologi ke metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. In *International Journal of Control and Automation* (Vol. 13, Issue 2, pp. 156–175).
- Suroso, S., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance: Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4541–4555. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1506>
- Sutisna. (2001). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tan, J. D., Purba, J. T., Asbari, M., & Purwanto, A. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>
- UI Sehat Mental. (2020, Desember 2). *Maaf Mengecewakan Ekspektasimu*. Retrieved Mei 28, 2023, from uisehatmental.medium.com: <https://uisehatmental.medium.com/maaf-mengecewakan-ekspektasimu-ea6a288f052a>
- Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556–569. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.80>