

HUBUNGAN KOMPETENSI SOSIAL DENGAN KINERJA GURU SD ISLAM BUNGA BANGSA SAMARINDA DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN

Rahmad Maulana¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the relationship of Social Competence with the performance in terms of personality type. Subjects in this study were elementary school teachers Islam Bunga Bangsa Samarinda totaling 49 people. Data was collected with performance scale, Social Competence scale and personality type scale. The data analysis technique used is Anacova analysis and analysis of variance. These results indicate there is a relationship between Social Competence with Performance by $F = 4.194$ dan $p = 0.001$. Later in the performance Personality Type has a relationship with $F = 4.509$ dan $p = 0.045$. Then from the results of One Way ANOVA showed that there are differences in performance between personality type A and personality type B obtained p value 0.006 and significant level $0.00 < 0.05$.*

Keywords: *performance, social competence, personality type*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi sosial dengan kinerja dalam hal tipe kepribadian. Subjek dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar Islam Bunga Bangsa Samarinda yang berjumlah 49 orang. Data dikumpulkan dengan skala kinerja, skala kompetensi sosial dan skala tipe kepribadian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Anacova dan analisis varians. Hasil ini menunjukkan ada hubungan antara kompetensi sosial dengan kinerja dengan $F = 4,194$ dan $p = 0,001$. Kemudian pada personality type kinerja memiliki hubungan dengan $F = 4,509$ dan $p = 0,045$. Kemudian dari hasil One Way ANOVA menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B yang diperoleh nilai p $0,006$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

Kata kunci: kinerja, kompetensi sosial, tipe kepribadian

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Untuk mewujudkan pendidikan yang baik sekolah harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional. Dalam pemerintah harus memfokuskan diri pada peningkatan kemampuan guru. Hal ini mengingat guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Murphy (dalam Mulyasa, 2007) menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Dalam artian guru

harus mampu menjadi tenaga profesional di bidangnya.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standar-isasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin, 2010).

Mathis dan Jackson (2002) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Sedangkan Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam organisasi, yang dapat dilihat

¹ Email: rahmad.maulana13@gmail.com

dari aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempunyai hubungan dengan kinerja mengajar guru adalah faktor kompetensi guru. Mulyasa (2007) mengemukakan kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi sosial adalah suatu kemampuan yang diharapkan dapat mempertahankan hubungan positif yang efektif agar keinginan kedua belah pihak tercapai. Suatu kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan dan memberi pengaruh pada orang lain demi mencapai tujuan dalam konteks sosial tertentu yang disesuaikan dengan budaya, lingkungan, situasi yang dihadapi serta nilai yang dianut oleh individu disebut sebagai kompetensi sosial (Hughes dalam Chasbiansari, 2007). Dengan kata lain kompetensi sosial yang dimiliki karyawan haruslah dapat menyeimbangkan dengan lingkungan sekitarnya, karena seorang karyawan butuh penyesuaian diri dan diterima dalam lingkungan sehingga seorang karyawan dapat bertindak secara efektif dalam mengendalikan lingkungannya.

Selain kompetensi sosial yang harus dimiliki guru, kinerja guru yang berkualitas jugadapat dipengaruhi oleh kepribadian. Kepribadian dianggap memiliki peranan bagi jalannya suatu sekolah, dimana kepribadian berfungsi untuk menentukan cara individu berperilaku pada beragam situasi atau pada saat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Guru yang mempunyai kepribadian yang baik akan memberi nilai positif pada guru itu sendiri, dan sebaliknya jika kepribadian guru itu buruk akan memberikan dampak negatif pada diri individu guru itu sendiri. Selain itu kepribadian yang mantap dari seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakat, guru akan tampil sebagai sosok yang pantas ditaati dan di teladani sehingga kompetensi kepribadian merupakan suatu hal yang mutlak untuk dimiliki oleh seorang guru karena menjadi faktor terpenting bagi keberhasilan peserta didik. Dalam kaitan ini, Sagala (2011) mengatakan kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis sehingga kepribadian akan turut menentukan apakah guru menjadi pendidik yang baik atau sebaliknya justru menjadi perusak anak didiknya

Dalam hal ini para ahli meneliti dan mengeluarkan berbagai teori tentang kepribadian dari berbagai segi pendekatan salah satunya tentang tipe kepribadian. Santoso (2009) berpendapat tipe kepribadian adalah pengelompokan karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan,

dan perilaku konsisten. Friedman dan Rosenman (dalam Santoso, 2009) menggolongkan kepribadian menjadi dua tipe, yaitu manusia dengan tipe kepribadian A dan manusia dengan tipe kepribadian B. Menurut Friedman dan Roseman (dalam Santoso, 2009) kepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri kompetitif yang kuat dalam pencapaian suatu tujuan, memiliki perasaan yang berlebihan akan pentingnya waktu, cenderung bekerja keras pada tugas-tugas yang merupakan tantangan bagi mereka, adanya kecenderungan untuk agresif dan sikap permusuhan dalam perilaku interpersonal. Sedangkan tipe B memiliki ciri yang berlawanan dengan tipe A yaitu kurang kompetitif dan cenderung lebih santai (*easygoing*). Berdasarkan ciri tersebut secara tidak langsung tipe kepribadian berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini pun dijelaskan dalam penelitian Sulistio, Assa dan Herdiansyah (2012) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk bahwa korelasi antara kepribadian dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,877 artinya hubungan antara variabel kepribadian dengan kinerja karyawan adalah kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor kepribadian naik, maka skor kinerja karyawan juga akan meningkat demikian juga sebaliknya

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kinerja guru (SD) Islam Bunga Bangsa Samarinda, dalam upayanya membantu permasalahan-permasalahan kinerja guru guna membangun dan mengembangkan sekolah agar dapat mencapai visi dan misi (SD) Islam Bunga Bangsa Samarinda, serta bagaimana hubungannya dengan kompetensi sosial dan tipe kepribadian.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan bahasa Inggris *performance*, yaitu *actual accomplishment as distinguished from potential ability, capacity, or aptitude* yang berarti pencapaian prestasi aktual yang berbeda dengan potensi kemampuan, kecakapan, atau bakat. Lebih jelas lagi definisi yang dikemukakan oleh Byars dan Rue (dalam Herman, 2011) yaitu *....refers to degree of accomplishment of the tasks that up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of the job*. Artinya, kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa mampu orang memenuhi tuntutan pekerjaan yang dimilikinya atau menjadi tugasnya.

Mangkunegara (2007) juga mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Obilade (dalam Adeyemi, 2010) menyatakan bahwa kinerja guru adalah

kewajiban-kewajiban yang dilakukan oleh seorang guru pada suatu periode tertentu di dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah dapat suatu hasil kerja seseorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam hal ini mengajar, mendidik dan melatih yang berpedoman pada standar dan kriteria yang telah ditetapkan kurun waktu guna mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Gomes, 2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Gomes, 2003), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: *quality* yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

- a. *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- b. *Timeliness* yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- c. *Cost effectiveness* yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- d. *Need for supervision* yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- e. *Interpersonal impact* yaitu tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Selain itu kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria seperti yang dikemukakan Seivers (2007) sebagai *Teacher Performance Assessment Guide*, yang diukur ada 6 indikator, yaitu: 1) perencanaan 2) strategi mengajar 3) penilaian atau evaluasi 4) lingkungan mengajar 5) pertumbuhan/perkembangan profesional 6) komunikasi.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan, kecakapan atau keterampilan individu dalam bekerjasama, membangun interaksi sosial efektif dengan lingkungan dan memberi pengaruh pada

orang lain demi mencapai tujuan dalam konteks sosial tertentu yang disesuaikan dengan budaya, lingkungan, situasi yang dihadapi serta nilai yang dianut oleh individu.

Chaplin (2006) menyatakan bahwa kompetensi adalah kelayakan kemampuan atau pelatihan untuk melakukan satu tugas, sedangkan (Kartono, 1990) memberi pengertian bahwa kompetensi adalah kemampuan atau segala daya, kesanggupan, kekuatan, kecakapan dan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kesanggupan anggota biasa.

Faturochman, (1996) kompetensi adalah salah satu dimensi yang menimbulkan kepercayaan. Orang umumnya mempercayai pihak lain karena kompetensinya. Allport (dalam Sudianto, 2007) mengatakan bahwa kompetensi sosial adalah satu usaha untuk memahami dan menjelaskan bagaimana perasaan, pemikiran, atau perilaku dari individu yang dipengaruhi oleh kehadiran orang lain yang sebenarnya, yang dibayangkan, atau yang dinyatakan secara tidak langsung.

Ford (dalam Chasbiansari, 2007) memberikan definisi yang lebih terarah dengan mengartikan kompetensi sosial sebagai tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek positif bagi perkembangan. Selanjutnya, dapat dinyatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai. Individu yang memiliki kompetensi sosial digambarkan dengan karakteristik mampu berkomunikasi secara efektif, mengerti diri sendiri dan orang lain, mengenal peran gender, memahami moral dalam lingkungan mereka serta mampu mengatur emosi dan dapat menyesuaikan perilaku mereka dalam merespon norma-norma yang berhubungan dengan lingkungannya.

Gullota dkk (dalam Chasbiansari, 2007) menyebutkan aspek-aspek dalam kompetensi sosial yaitu: harga diri positif, kemampuan memandang sesuatu dari sudut pandang sosial, keterampilan memecahkan masalah interpersonal, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan akan *privacy*, dan keterampilan sosial dengan teman sebaya. Aspek kompetensi sosial digunakan secara spesifik dan terperinci mendeskripsikan aspek-aspek serta telah memenuhi ranah kognitif, tingkah laku dan afektif.

Tipe Kepribadian

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa definisi kepribadian yang paling sering digunakan, dibuat oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu, bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara

unik terhadap lingkungannya. Kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Semua faktor ini menentukan persamaan dan perbedaan perilaku individu.

Kepribadian bukan hanya perangai yang baik, kecerdasan, perasaan yang dewasa, kemampuan bergaul atau bercita-cita luhur semata-mata, melainkan gabungan yang harmonis dari semua sifat-sifat tersebut. Kesatuan yang harmonis inilah yang membedakan pribadi yang satu dengan yang lainnya, yang membentuk tipe kepribadian Heuken (dalam Migdol, 2012). Friedman dan Rosenman (dalam Santoso, 2009) membedakan dua tipe kepribadian orang, yaitu orang tipe A yang terdiri dari tipe A definite dan tipe A moderate, dan orang tipe B yang terdiri dari tipe B definite dan tipe B moderate.

a. Tipe A Definite

Pola perilaku tipe A adalah suatu tindakan emosi yang kompleks, yang diamati dalam hidup seseorang yang secara agresif terlihat dalam situasi yang kronik, perjuangan untuk meraih lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih sedikit, dan ini perlu dilakukan sebagai kebalikan dari usaha-usaha yang dilakukan oleh orang lain (individu dengan kepribadian tipe B).

Friedman dan Rosenman (dalam Santoso, 2009) menyebutkan, ciri-ciri orang yang memiliki kepribadian tipe A:

- i. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat;
- ii. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi;
- iii. Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus;
- iv. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai;
- v. Terobsesi dengan angka-angka;

b. Tipe A Moderate

Selain karakteristik yang merupakan ciri kepribadian tipe A definite, banyak pula orang yang diklasifikasikan sebagai tipe A namun menunjukkan karakteristik-karakteristik dalam derajat yang lebih rendah. Mereka disebut sebagai orang dengan tipe A yang moderat.

c. Tipe B Definite

Orang dengan kepribadian tipe B adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang. Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi. Kepribadian tipe B biasanya lebih pasif, tidak terburu-buru, tidak terlalu ambisius dan tidak rentan untuk mengembangkan stres yang berhubungan dengan penyakit. Reaksinya terhadap situasi cenderung lebih moderat dan teratur. adapun ciri-ciri orang

yang memiliki kepribadian tipe B menurut Friedman dan Rosenman (dalam Santoso, 2009) adalah:

- i. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, ataupun mengalami ketidaksabaran;
 - ii. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan yang mereka capai kecuali dalam keadaan terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada;
 - iii. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, bukan untuk menunjukkan superioritas anda.
 - iv. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.
- #### d. Tipe B Moderate

Orang dengan tipe B moderate kadang-kadang merasakan urgensi waktu, namun jika mereka melala kukannya, itu berhubungan dengan kejujukan mereka, dan tidak pernah berhubungan dengan aktivitas kegemaran mereka. Bahkan di tempat kerja pun mereka tidak merasakan stres, kecuali jika pekerjaan menuntut bahwa waktu benar-benar terbatas. Sebagaimana layaknya individu dengan tipe B, orang tipe B moderate tidak pernah mengalami adanya permusuhan atau terbiasa mempercepat segala sesuatu seperti individu tipe A. Mereka juga dapat bekerja keras untuk mencapai hal-hal yang bernilai having sebagaimana yang dilakukan oleh individu tipe A. Namun, biasanya jika mereka tidak terlalu diikat oleh waktu, mereka juga berupaya untuk menjadi-paling tidak-sebagian dari hal-hal yang bernilai being.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda dengan sampel sebanyak 49 guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda yang dipilih dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrument. Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam yaitu skala kinerja, kompetensi sosial dan tipe kepribadian dan skala pola asuh orang tua. Alat ukur kinerja berdasarkan teori dan aspek kinerja guru yang dikemukakan oleh Seivers (2007) dan disesuaikan penulis berdasarkan empat kompetensi dasar guru, alat ukur kompetensi sosial mengacu pada teori yang disusun oleh Gullota (dalam Chasbiansari, 2007) dan

alat ukur tipe kepribadian dengan memakai skala Type A and Type B Behavior Patterns yang dikembangkan oleh Insel dan Roth (dalam Migdol, 2012). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *analysis of variance* untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua) (Ghozali, 2006). Adapun teknis analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 16 for Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdapat hubungan antara kompetensi sosial dengan kinerja guru. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi sosial berpengaruh pada kinerja guru dapat dilihat dari perolehan hasil penelitian yang dilakukan dengan nilai $F = 2.551$ dan $p = 0.017$. Dimana semakin tinggi kompetensi sosial maka semakin tinggi pula skor kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi sosial maka semakin rendah pula skor kinerja guru-guru Sekolah Dasar Islam Bungan Bangsa Samarinda.

Hal ini didukung hasil penelitian (Nurhayati, 2013) lain juga menyatakan terdapat hubungan positif antara kinerja supervisor terhadap tingkat kompetensi sosial guru sebesar 0.646. Artinya dengan tingkat pembinaan, pemantauan dan penilaian yang semakin tinggi, maka tingkat kompetensi sosial guru juga akan semakin tinggi, sehingga guru memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja sama dan mempunyai jiwa yang menyenangkan yang dapat mendukung suasana pembelajaran. Selain itu seorang guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan peserta didik, sesama guru, seluruh warga sekolah dan masyarakat.

Kompetensi sosial yang merupakan variabel dalam penelitian ini serta menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Islam Bungan Bangsa Samarinda. Dinama kompetensi sosial yang dimiliki oleh seseorang sebagai bentuk kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, bergaul, berkerjasama, dan memberi kepada orang lain. Selain itu Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengungkapkan dimana kompetensi yang menandai jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai mencapai kinerja sesuai yang di harapkan.

Penilaian untuk kompetensi sosial ini melalui pengamatan dan/atau pemantauan terhadap guru ketika dalam proses pembelajaran, apakah guru tersebut mampu bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik dan pengamatan dan/atau pemantauan ketika guru sedang berkomunikasi dengan sesama guru dan tenaga pendidikan. Selain itu pula bila guru memiliki kompetensi sosial, maka hal ini akan diteladani oleh para

murid. Sebab selain kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual, peserta didik perlu diperkenalkan dengan kecerdasan sosial (*social intelegence*), agar mereka memiliki hati nurani, rasa perduli, empati dan simpati kepada sesama (Departemen Pendidikan Nasional, 2007).

Lebih lanjut terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja guru. Maka dapat dikatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh pada kinerja guru dapat dilihat dari perolehan hasil penelitian yang dilakukan dengan nilai $F = 5.047$ dan $p = 0.036$. Hal senada juga dijelaskan dalam penelitian Sulistio, Assa dan Herdiansyah (2012) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepribadian dengan kinerja karyawan adalah kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor kepribadian naik, maka skor kinerja karyawan juga akan meningkat demikian juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena kepribadian seorang guru merupakan modal dasar bagi guru dalam menjalankan tugas keguruannya secara professional sebab kegiatan pendidikan pada dasarnya merupakan komunikasi personal antara guru dan siswa.

Dimana kepribadian manusia merupakan suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. Selain itu guru juga karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakat, guru akan tampil sebagai sosok yang pantas ditaati dan di teladani sehingga kompetensi kepribadian merupakan suatu hal yang mutlak untuk dimiliki oleh seorang guru karena menjadi faktor terpenting bagi keberhasilan peserta didik. Dalam kaitan ini Sagala (2011) mengatakan kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis sehingga kepribadian akan turut menentukan apakah guru menjadi pendidik yang baik atau sebaliknya.

Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya (Barinto 2012) karenanya guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya terutama di depan murid-muridnya.

Setiap guru memiliki bermacam-macam tipe kepribadian, yang dibedakan dalam dua kelompok besar, yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B, yang akan memberikan suatu tanggapan atau persepsi atas dimensi desain yang ada dalam perusahaan tersebut. Karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi perilaku, kadar stres atas beban kerja dan sekaligus kinerja seseorang. Menurut Barney dan Griffin (dalam Iswati, 2006). Menjelaskan dimana

tipe A lebih cenderung agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Sedangkan tipe B biasanya lebih pasif, tidak terburu-buru, tidak terlalu ambisius serta reaksinya terhadap situasi cenderung lebih teratur dan dia mencoba untuk menilai reaksinya dan situasi sebelum mengambil tindakan.

Orang dengan kepribadian tipe A mempunyai kesulitan dalam bersantai, bereaksi secara terburu-buru dalam berbagai situasi dan cenderung tidak tenang. Ketidaksabarannya terhadap orang-orang disekitar dirinya yaitu orang-orang yang lebih lambat (orang-orang dengan tipe B), membuatnya harus mengambil alih pekerjaan orang-orang itu dan melakukan sendiri. Mereka memperlihatkan daya saing dengan cara bekerja dalam waktu lama dan tidak jarang mengambil keputusan yang buruk karena mengambil keputusannya terlalu cepat.

Kepribadian tipe B biasanya lebih pasif, tidak terburu-buru, tidak terlalu ambisius dan tidak rentan untuk mengembangkan stress yang berhubungan dengan penyakit. Reaksinya terhadap situasi cenderung lebih moderat dan teratur. Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stress.

Rata-rata para guru di Sekolah Dasar Islam Bunga Bangsa Samarinda memiliki kepribadian tipe A yaitu sebanyak 33 guru atau sebesar 67% dan sisanya 16 guru atau 33% memiliki tipe kepribadian B. Banyaknya guru yang memiliki tipe kepribadian A yaitu bersikap lebih mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Oleh karena itu dari sikap kompetitif dan menetapkan standar yang tinggi, sehingga berdampak pada tingginya hasil kinerja seseorang. Sedangkan pada para guru yang memiliki tipe kepribadian B bukan berarti memiliki kinerja yang rendah, bisa saja memiliki kinerja yang tinggi pula seperti para guru yang bertipe kepribadian A. Hanya saja guru yang bertipe kepribadian B lebih santai dalam melakukan sesuatu, tidak terpengaruh oleh waktu, dan lebih sabar dalam menghadapi suatu masalah.

Selanjutnya dalam penelitian ini dari hasil analisis *uji one way anova* yang digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan tipe kepribadian. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat ada perbedaan kinerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B dengan nilai $F = 8.612$, dan $p=0.005$ (< 0.05). dimana kinerja guru dengan tipe kepribadian A memiliki kinerja yang lebih tinggi ini dikarenakan guru yang cenderung bersifat mereka

yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan, sedangkan guru dengan tipe kepribadian B cenderung bersifat lebih pasif, tidak terburu-buru, tidak terlalu ambisius reaksinya terhadap situasi cenderung lebih teratur. Bahkan mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi. Selain itu pula dari hasil uji *one way anova* membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kompetensi sosial yang ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B dengan nilai $F = 3.170$ $p = 0.081$ (< 0.05). Hal ini menandakan bahwa tinggi rendahnya kompetensi sosial seseorang guru itu tidak didasari oleh tipe kepribadian A maupun tipe kepribadian B. Ini dikarenakan kompetensi sosial guru di SD Islam Bunga Bangsa Samarinda relatif hampir sama antara guru tipe kepribadian A dengan guru tipe kepribadian B.

Perbedaan tipe kepribadian mengacu pada bagaimana kecenderungan seseorang bereaksi terhadap lingkungannya. Variasi tingkah laku manusia disebabkan oleh kesadaran dimana hal tersebut berdasar dari energi (Kurniasari, 2012).

Berdasarkan dari hasil seluruh penelitian di atas membuktikan bahwa terdapat hubungan kompetensi sosial dan tipe kepribadian dengan kinerja pada guru Sekolah Dasar Islam Bunga Bangsa. Salin itu juga terdapat perbedaan kinerja antara tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara kompetensi sosial dengan kinerja guru di SD Islam Bunga Bangsa Samarinda.
2. Tidak terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja guru di SD Islam Bunga Bangsa Samarinda.
3. Ada perbedaan kinerja guru di SD Islam Bunga Bangsa Samarinda antara kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.
4. Tidak ada perbedaan kinerja guru di SD Islam Bunga Bangsa Samarinda antara kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.

Saran

1. Bagi guru Sekolah Dasar Islam Bunga Bangsa Samarinda
Guru di sekolah diharapkan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kompetensi sosial yang telah dimiliki dalam hal membina hubungan baik antara sesama guru, siswa serta orang tua siswa, dalam melanjutkan pendidikan

yang baik bagi siswa agar dapat berprestasi di sekolah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran dan konservasi. Demi mewujudkan kesempurnaan penelitian, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mengembangkan metode dan alat ukur yang digunakan. Adapun peneliti selanjutnya diharapkan mengarah pada tritmen terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T.O. (2010). Principles leadership styles and Teachers job performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Education Administration and Policy Studies*, 2 (6), 83-91.
- Barinto. (2012). Hubungan kompetensi guru dan supervisi akademik dengan kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Percut Sei Tuan. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9 (2), 201-214
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi* (terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Chasbiansari, D. (2007). *Kompetensi Sosial dan Kewirausahaan (Studi Korelasi Pada Anggota Perkumpulan Wirausahawan Mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang)* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kualitas pembelajaran*. Jakarta: Pustaka Media
- Faturochman. (1996) *Dinamika psikologis dan sosial kepercayaan*, Yogyakarta: Yayasan Pembina Fakultas Psikologi.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman, H. (2011) Hubungan kompetensi dengan kinerja guru ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16 (1), 17-24.
- Iswati, S. (2008). Pengaruh komitmen profesional, tipe kepribadian, gender terhadap kepuasan kerja akuntan publik. *Jurnal Ekuitas*, 12 (1), 37-52.
- Kartono, K. (1990). *Psikologi anak dan psikologi perkembangan*. Bandung: Mandar Maju.
- Kurniasari, E. (2012). Pengambilan gaya keputusan ditinjau dari kepribadian. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1 (1), 60-80
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Migdol, F. (2012). *Hubungan kepribadian Tipe A, kepribadian Tipe B dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru SD UPTD Kulawi, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah*. (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurhayati, S. (2013). Hubungan kinerja supervisor dengan tingkat kompetensi guru sekolah dasar di kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 1 (2), 194-202
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2011). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, V. S. (2009). *Prokrastinasi pada mahasiswa yang sedang menempuh skripsi ditinjau dari kepribadian tipe A dan tipe B* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (1), 47-57.
- Sudianto, A. (2007). *Hubungan Antara Kompetensi Sosial Dengan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Malang* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Malang, Malang
- Sulistio, H., Assa, A. F., & Herdiansyah, M. I. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal Universitas Bina Darma*, 11 (1).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yamin, M. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada.