

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat dibutuhkan dalam membangun manusia yang kompeten. Dengan adanya pendidikan yang baik, dapat dikembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki nilai tambah dalam pasar ketenagakerjaan yang semakin kompetitif dan meningkatkan nilai saing suatu bangsa.

Dunia pendidikan tentu tidak dapat dilepaskan dari adanya pendidikan dasar, yang didapat oleh seorang individu di usia yang dini. Dengan mendapatkan pendidikan dasar, individu mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang menjadi dasar dari berbagai tahapan pendidikan berikutnya. Menyadari pentingnya pendidikan anak sejak usia dini, maka Departemen pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia menekankan pada peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas didik, tidak terlepas dari peran serta guru. Guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan (jurnal pendidikan *educare*, 2007). Kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Guru diharapkan dapat memberikan pengajaran yang efektif, pengajaran efektif ini meliputi keterampilan dan pengetahuan profesional serta komitmen dan motivasinya sebagai seorang guru. Apabila guru tersebut memiliki keterampilan, pengetahuan, komitmen dan motivasi sebagai seorang guru, ia akan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan efektif.

Orang tua saat ini menyadari bahwa pendidikan itu penting. Pendidikan yang baik dapat menjadi modal untuk anaknya bersaing di dalam masyarakat. Orang tua berlomba mencari program-program pendidikan yang tepat untuk anaknya. Karena itu banyak bermunculan sekolah-sekolah baru yang memuat berbagai macam program menarik untuk anak didiknya. Sekolah tersebut tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang banyak untuk ditempatkan sebagai guru. Seperti yang terjadi di sekolah “X” di mana peneliti melakukan penelitian. Sekolah “X” telah berdiri selama 5 tahun. Setiap tahunnya sekolah tersebut selalu membuka lowongan pekerjaan sebagai guru untuk mengisi posisi guru yang kosong. Sekolah tersebut menemukan kesulitan dalam merekrut guru yang sesuai dengan kriteria dan tuntutan pekerjaan mereka. Akibat kebutuhan yang mendesak Sekolah “X” menerima calon guru, tidak hanya sarjana kependidikan tapi juga menerima sarjana dari semua jurusan. Hasilnya, saat ini banyak guru yang tidak memiliki ilmu mengajar yang cukup, padahal itu sangat penting dimiliki oleh guru demi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan dan efektif.

Berdasarkan wawancara awal yang didapat dari 5 orang guru saat ditanya motivasi mereka pertama kali melamar menjadi guru di sekolah “X”, jawabannya adalah fasilitas yang dapat diberikan sekolah seperti tunjangan, dapat mengajukan keringanan biaya bagi anaknya yang bersekolah di salah satu sekolah yang dibawah oleh yayasan “X”. Yang lain melamar sebagai seorang guru karena ditawarkan oleh teman dan kebetulan belum mendapat pekerjaan. Ada juga yang “iseng” melamar dengan harapan siapa tahu diterima. Melalui informasi tersebut terlihat bahwa motivasinya lebih pada ketertarikan fasilitas yang diberikan

sekolah dan kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan daripada berprofesi sebagai guru.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan pendidikan, peningkatan mutu pendidikan dan titik sentral dalam melakukan perubahan di bidang pendidikan. Guru dianggap sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Seperti dikutip dari Jurnal *Educare* Momon Sudarma (2007), John Goodland, Ketua Asosiasi Kepala sekolah di Amerika Serikat mengatakan, “manakala guru sudah masuk ke ruang kelas dan menutup pintu kelas itu, dialah yang akan menentukan apakah proses belajar hari itu berjalan dengan baik atau tidak, dapat mencapai tujuan atau tidak”. Apabila seseorang guru tidak memiliki minat, sikap dan keahlian sebagai guru. Guru tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik. Pada akhirnya ini akan berimbas pada kualitas anak didik yang dihasilkan oleh sekolah yang bersangkutan.

Holland (1997) mengungkapkan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja akan menghasilkan stabilitas dan prestasi pada pilihan pekerjaan. Dengan kata lain apabila seseorang yang memilih profesi sebagai guru dan itu sesuai dengan minat, kesukaan dan kemampuannya, ia dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Atasannya akan memberikan imbalan karena kerjanya memuaskan. Imbalannya dapat berupa pujian dan bonus. Rekan kerjanya pun senang bekerja sama dengannya. Dengan begitu guru tersebut akan merasa dihargai kemampuannya, merasa diterima dan diberi dukungan oleh

lingkungannya. Dengan kondisi lingkungan yang sesuai dengan kepribadiannya, ia akan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan pekerjaannya.

Di sekolah “X” Bandung terdapat 18 orang Guru. Berdasarkan informasi, hanya 3 dari 18 orang Guru tersebut yang memiliki latar belakang ilmu kependidikan. Guru yang lain lulus dari berbagai bidang ilmu seperti sastra inggris, sastra jepang, ekonomi, psikologi, seni dan teknik industri. Melihat dari latar belakang pendidikan dapat diambil simpulan setiap guru tersebut memiliki minat, sikap dan kemampuan yang berbeda-beda. Minat, sikap dan kemampuan yang berbeda-beda ini akan berpengaruh pada kemampuan setiap guru untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di sekolah “X” Bandung.

Sekolah “X” Bandung merupakan sekolah *national plus* yang sudah berdiri sejak tahun 2007. Sekolah ini mengkhususkan pada pembelajaran *learning center*, kefasihan bahasa inggris, kreatifitas, *fun learning* dan *character building*. Menilik hal tersebut, sekolah ini memiliki tipe lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang berbeda dengan sekolah lainnya. Untuk mengetahui secara jelas tipe lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan di sekolah “X” Bandung, maka peneliti menggunakan *The Position Classification Inventory* (PCI). Hasilnya didapat tipe lingkungan kerja di sekolah “X” Bandung adalah *Social Artistic Investigative* (SAI). Menurut Holland (1997) orang yang paling sesuai untuk tipe lingkungan kerja SAI adalah orang tipe kepribadian SAI. Mereka memiliki minat, sikap, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tipe lingkungan kerja guru Sekolah “X” Bandung sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Peneliti telah mewawancarai 8 orang guru TK mengenai aktivitas, minat dan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan aktivitas sebagai seorang guru TK. Dari hasil wawancara, peneliti menemukan 3 orang dari 8 orang (37,5%) memiliki kecenderungan yang tinggi untuk menyukai aktivitas di bidang sosial, seperti berkumpul dengan sesama pendidik untuk membahas permasalahan anak, sering menolong guru yang mengalami masalah sesama guru, sering memberi masukan dan saran terhadap sesama guru. Hal ini didasari oleh minat atau ketertarikan terhadap kegiatan bertukar pikiran dengan rekan sekerja mengenai cara menerapkan peraturan di kelas sampai problema anak yang dihadapi, senang bertemu dengan orang tua untuk membicarakan perkembangan anak, senang menolong anak-anak yang mengalami kesulitan belajar atau berkebutuhan khusus, senang berkomunikasi dengan anak-anak dan senang mengajar anak-anak TK. Karena terus menerus melakukan aktivitas tersebut, ia menghayati bahwa ia memiliki kompetensi untuk berkomunikasi dengan anak-anak, mampu bekerjasama dengan rekan kerja di sekolah, mampu mengajar anak-anak dengan baik dan tidak mengalami kesulitan saat menjelaskan perkembangan atau permasalahan anak kepada orang tuanya.

Peneliti menemukan 2 dari 8 orang (25%) memiliki kecenderungan tinggi untuk menyukai kegiatan di bidang *artistic* seperti membuat sketsa gambar, ikut serta dalam paduan suara, membuat yel-yel untuk anak-anak, membuat pantun untuk anak-anak, mencari lagu-lagu baru untuk anak-anak dan sering mencari ide untuk pertunjukan anak dari internet. Hal ini didasari oleh minat atau ketertarikan terhadap kegiatan melatih anak untuk bernyanyi, membuat rancangan gambar

untuk mendekor ruangan, membuat naskah drama untuk pertunjukan anak, mengiringi anak-anak dengan alat musik yang dikuasainya, melatih anak untuk menari, mempersiapkan anak-anak untuk tampil di acara sekolah. Karena terus menerus melakukan aktivitas tersebut, ia menghayati bahwa ia memiliki kompetensi untuk mendapatkan ide-ide menarik untuk pertunjukan anak, menguasai salah satu alat musik, melatih anak untuk bermain drama dan melatih anak-anak untuk bernyanyi dengan baik.

Peneliti menemukan 1 dari 8 orang (12,5%) memiliki kecenderungan tinggi untuk menyukai kegiatan di bidang *Investigative* seperti sering membaca jurnal pendidikan, sering membaca buku-buku yang berhubungan dengan dunia pendidikan, sering mencari informasi terbaru tentang dunia pendidikan (manajemen kelas, *learning center education*, metoda mengajar terbaru), sering mencari informasi mengenai cara membuat rancangan kegiatan pembelajaran yang baik dan menarik, dan sering mengikuti pelatihan atas kemauannya sendiri. Hal ini didasari oleh adanya minat atau ketertarikan untuk membaca buku-buku yang berhubungan dengan perkembangan anak, tertarik membaca buku-buku tentang pendidikan, senang mencari informasi tentang ilmu pendidikan, teknik mengajar, metode mengajar, senang menghadiri pelatihan untuk mendapat informasi tentang ilmu pendidikan, dan suka mencari tahu apabila mereka menemukan kesulitan dalam menghadapi anak. Karena terus menerus melakukan aktivitas tersebut, ia menghayati bahwa ia memiliki kompetensi untuk membuat rancangan kegiatan pembelajaran yang baik dan menarik minat anak.

Peneliti menemukan 1 dari 8 orang (12.5%) memiliki kecenderungan tinggi untuk menyukai kegiatan di bidang *Enterprising* seperti mempromosikan sekolah ke teman-teman, menjadi koordinator acara kegiatan di sekolah. Hal ini didasari oleh minat atau ketertarikan untuk mempromosikan sekolah ke teman-teman dan menjadi penanggungjawab kegiatan di sekolah. Karena terus menerus melakukan aktivitas tersebut, ia menghayati bahwa ia memiliki kompetensi untuk mengarahkan guru-guru untuk saling bekerja sama dengan baik dan mampu mengatur kelas dengan baik.

Peneliti menemukan 1 dari 8 orang (12,5%) memiliki kecenderungan tinggi untuk menyukai kegiatan di bidang *Conventional* seperti merekap dokumen-dokumen penilaian sekolah dan mengerjakan rancangan kegiatan pembelajaran. Hal ini didasari oleh minat dan ketertarikan untuk menyimpan dokumen-dokumen sekolah pada tempatnya dan mengerjakan administrasi sekolah. Karena terus menerus melakukan aktivitas tersebut maka ia menghayati bahwa ia mampu menyimpan dokumen-dokumen sekolah dengan rapi dan lengkap serta mampu mengerjakan administrasi sekolah dengan baik.

Tipe kepribadian yang diperoleh dari hasil wawancara di atas berdasarkan sikap, minat dan kemampuannya adalah SIA, EIS, ASI, ASI, SEA, CEA, SEC dan ISC. Tipe lingkungan pekerjaan Sekolah "X" Bandung adalah SAI.

Holland (1997) menyatakan seseorang yang memiliki kesesuaian antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan pekerjaannya maka ia mampu memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaannya dengan baik. Ia termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebaik mungkin sehingga ia dapat berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan guru di sekolah “X” Bandung memiliki minat dan kemampuan yang berbeda-beda. Hanya 1 orang yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan tipe lingkungan kerja sekolah “X” Bandung, sedangkan tujuh (7) orang lainnya memiliki ketidaksesuaian dengan tipe lingkungan kerja. Peneliti berasumsi guru di sekolah “X” Bandung memiliki ketidaksesuaian antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerjanya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa banyak guru yang memiliki kesesuaian antara tipe kepribadiannya dengan tipe lingkungan kerja guru. Selanjutnya peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai kesesuaian antara tipe kepribadian guru dengan tipe lingkungan kerja Guru.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Melalui penelitian ini ingin diketahui bagaimana tipe lingkungan pekerjaan guru, tipe kepribadian guru dan gambaran tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian guru dengan tipe lingkungan pekerjaan guru.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara kesesuaian tipe kepribadian guru dan tipe lingkungan pekerjaan guru.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam tentang tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian guru dengan tipe lingkungan kerja guru di sekolah “X” Bandung dalam arti dikaitkan dengan pengaruh faktor-faktor internal pada guru tersebut.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi bagi ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai gambaran kesesuaian tipe kepribadian guru dan tipe lingkungan pekerjaan.
2. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang berminat meneliti topik serupa.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk :

- Kepala sekolah

Memberi informasi kepada Kepala sekolah mengenai kesesuaian tipe kepribadian guru dengan tipe lingkungan pekerjaannya di sekolah “X” Bandung. Kepala sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program-program peningkatan kualitas guru di sekolah “X” Bandung.

- Yayasan

Memberikan informasi kepada pihak Yayasan mengenai kesesuaian tipe kepribadian guru dan tipe lingkungan kerja di sekolah “X” Bandung. Yayasan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pertimbangan dalam menyusun dan mendukung program-program peningkatan kualitas guru di sekolah “X” Bandung.

### **1.5 Kerangka Pikir**

Guru sebagai profesi yaitu orang yang tugasnya mengajar, mendidik dan melatih peserta didik dalam pendidikan formal. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2) dikatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas guru dalam RPP Tentang Guru Bab I Pasal 1 lebih dirinci lagi yaitu: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Purwanto (2009), pekerjaan sebagai guru bukan sekadar bekerja untuk mencari nafkah. Mengajar dan mendidik adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus serta bakat ataupun minat yang besar. Pekerjaan sebagai pendidik adalah juga tugas yang bersifat sosial dan amal. Tidak semua orang yang telah menyelesaikan pendidikannya di suatu lembaga pendidikan guru atau sekolah

guru akan dengan sendirinya telah dapat dan suka serta mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaan sebagai guru. Minat dan kesukaan terhadap suatu pekerjaan akan timbul dari pengalaman dan kebiasaan terutama pengalaman yang menyenangkan. Karena berkali-kali mengalami dan melakukan pekerjaan itu, lama-kelamaan timbulah minat dan rasa cinta kepada pekerjaan tersebut. Minat terhadap suatu pekerjaan menimbulkan rasa suka terhadap pekerjaan itu. Demikian pula dengan pekerjaan sebagai guru. Karena menyukai pekerjaan itu, individu akan berusaha untuk menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Ia akan selalu berusaha mengembangkan diri dalam melakukan profesinya sebagai guru.

Hal ini sejalan dengan teori Holland (1997) yang mengungkapkan mengenai kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja. Holland menyatakan berdasarkan pengalamannya, manusia belajar untuk menyukai suatu aktifitas dan menjauhi aktifitas lainnya, selanjutnya aktifitas tersebut akan terbentuk menjadi minat yang kuat dan individu memiliki kemampuan dalam aktifitas tersebut. Minat dan kemampuan ini akan mengarahkan seseorang dalam berpikir, mengamati dan bertindak. Setiap manusia memiliki minat, kemampuan dan cara berpikir yang berbeda-beda. Berdasarkan tiga hal tersebut Holland mengelompokkan tipe kepribadian menjadi enam tipe kepribadian yaitu *Realistic (R)*, *Investigative (I)*, *Artistic (A)*, *Social (S)*, *Enterprising (E)* dan *Conventional (C)*. Tipe kepribadian ini adalah kumpulan sikap dan keahlian yang pada akhirnya membentuk kumpulan keterampilan untuk mengatasi permasalahan dan tugas dari lingkungan. Tipe kepribadian ini dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu bermacam-macam kekuatan kebudayaan dan pribadi yang terdiri dari teman

sebaya, orang tua, kelas sosial dan lingkungan fisik. Tipe kepribadian ini dipengaruhi oleh *self concepts, perception of the environment, achievement and performance, differential reaction to environmental rewards, preferences of occupations and occupational roles, coping styles and personal traits* individu tersebut.

Rogers menyatakan *self concept* adalah pandangan seseorang mengenai gambaran dirinya, ciri-ciri yang dianggap menjadi bagian dari dirinya. Kesadaran akan konsep diri ini kemudian mengembangkan penerimaan yang positif. Konsep diri yang positif ini akan mempengaruhi sikap, minat dan keahlian yang dimiliki seseorang. Sebagai contoh seseorang yang memandang dirinya memiliki kemampuan untuk menjalani profesi guru, maka ia memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Keyakinan diri itu akan meningkatkan sikap, minat dan keahlian untuk berusaha mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Guru yang memiliki konsep diri positif, ia merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Konsep diri yang positif tersebut mempengaruhi sikap, minat dan keahlian sebagai guru sehingga kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan menjadi berkembang. Karena ia merasa percaya diri, ia lebih berminat dan termotivasi untuk meningkatkan keahliannya dalam hal mengajar, berkomunikasi dengan anak didik, orang tua dan rekan kerja, mencari kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan alam dan mencoba membuat alat peraga yang lebih menarik untuk anak-anak. Sikap, minat dan kemampuan yang berkembang ini berarti tipe kepribadiannya berkembang. Tipe kepribadian Guru

berkembang maka guru tersebut semakin sesuai dalam memenuhi tuntutan lingkungan kerja di Sekolah “X” Bandung.

*Perception of environment* adalah bagaimana seseorang mempersepsi lingkungan disekitarnya, dalam hal ini lingkungan sekolah “X” Bandung. Apabila guru mempersepsi lingkungan sekolahnya memberikan kesempatan untuk melatih keterampilan dan kemampuannya, maka guru tersebut akan memandang lingkungannya positif. Pandangan ini menyebabkan guru tersebut termotivasi untuk meningkatkan sikap, minat dan keahlian yang dimiliki sebagai seorang guru sehingga ia dapat memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaannya dengan lebih maksimal.. Hal ini menyebabkan tipe kepribadiannya semakin sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja di Sekolah “X” Bandung.

*Achievement* adalah prestasi yang dicapai oleh guru. Apabila guru tersebut berprestasi maka ia akan mendapatkan respon yang positif dari lingkungannya. Hal ini akan mempengaruhi persepsi guru tersebut akan dirinya. Ia merasa lebih percaya diri dan memandang dirinya memiliki kemampuan sebagai seorang guru. Karena itu guru tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan sikap, minat dan keahlian sebagai seorang guru sehingga ia semakin sesuai untuk menjalankan profesinya sebagai guru.

*Different reaction to environmental reward* adalah reaksi yang dirasakan terhadap reward yang diberikan oleh lingkungannya. Reward dapat berupa materi dan pujian dari rekan kerja, kepala sekolah dan orang tua. Apabila reward yang diberikan dirasakan positif maka guru tersebut akan termotivasi untuk

mengembangkan sikap, minat dan keahlian. Hal tersebut menyebabkan tipe kepribadiannya semakin sesuai dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya.

*Preferences for occupations and occupational roles* adalah pilihan pekerjaan yang diinginkan oleh guru. Apabila guru memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka ia mampu memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaannya. Kesesuaian pemilihan pekerjaan memotivasinya untuk meningkatkan sikap, minat dan keahlian yang dimiliki sebagai guru. Hal ini menyebabkan tipe kepribadiannya semakin sesuai dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya.

*Coping styles* adalah bagaimana cara guru tersebut mengatasi stres yang dialami. *Coping styles* terdiri dari *problem solving* dan *emotional problem solving*. *Problem solving* adalah cara mengatasi masalah dengan menghadapi dan menyelesaikan masalah tersebut. *Emotional problem solving* adalah cara mengatasi masalah dengan mengalihkannya pada hal atau aktivitas yang lain seperti jalan-jalan, bermain, menonton, berbicara dengan orang lain dan lain sebagainya. Apabila guru tersebut sering mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya, ia akan mengalami kemunduran dalam sikap, minat dan keahlian sebagai guru. Hal ini menyebabkan tipe kepribadiannya semakin tidak sesuai dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya.

*Personal traits* adalah sifat-sifat yang dimiliki seseorang meliputi sifat positif dan negatif dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru. Semakin banyak sifat positif yang dimiliki guru tersebut maka guru tersebut semakin yakin diri dalam menjalani profesinya. Sifat-sifat positif ini meningkatkan sikap, minat

dan keahlian sehingga ia semakin sesuai untuk memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaannya.

Sesuai yang diungkapkan oleh Holland (1997), di dalam diri individu terdapat keenam komponen kepribadian ini, namun dengan proporsi yang berbeda-beda. Hanya tiga komponen kepribadian yang terkuat yang dilihat. Dari tiga komponen kepribadian yang terkuat, huruf pertama merupakan tipe kepribadian yang paling kuat dalam dirinya, diikuti huruf kedua yang merupakan tipe kepribadian yang kuat dalam dirinya dan huruf ketiga merupakan kepribadian yang cukup kuat dalam dirinya. Ketiga komponen kepribadian ini akan berinteraksi dan menuntun seseorang dalam proses berpikir, berperilaku dan memecahkan masalah. Salah satunya adalah keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan. Dalam hal ini pekerjaan sebagai guru. Ketika seseorang memilih pekerjaan tertentu, orang tersebut telah memutuskan berdasarkan sikap, minat dan kemampuannya.

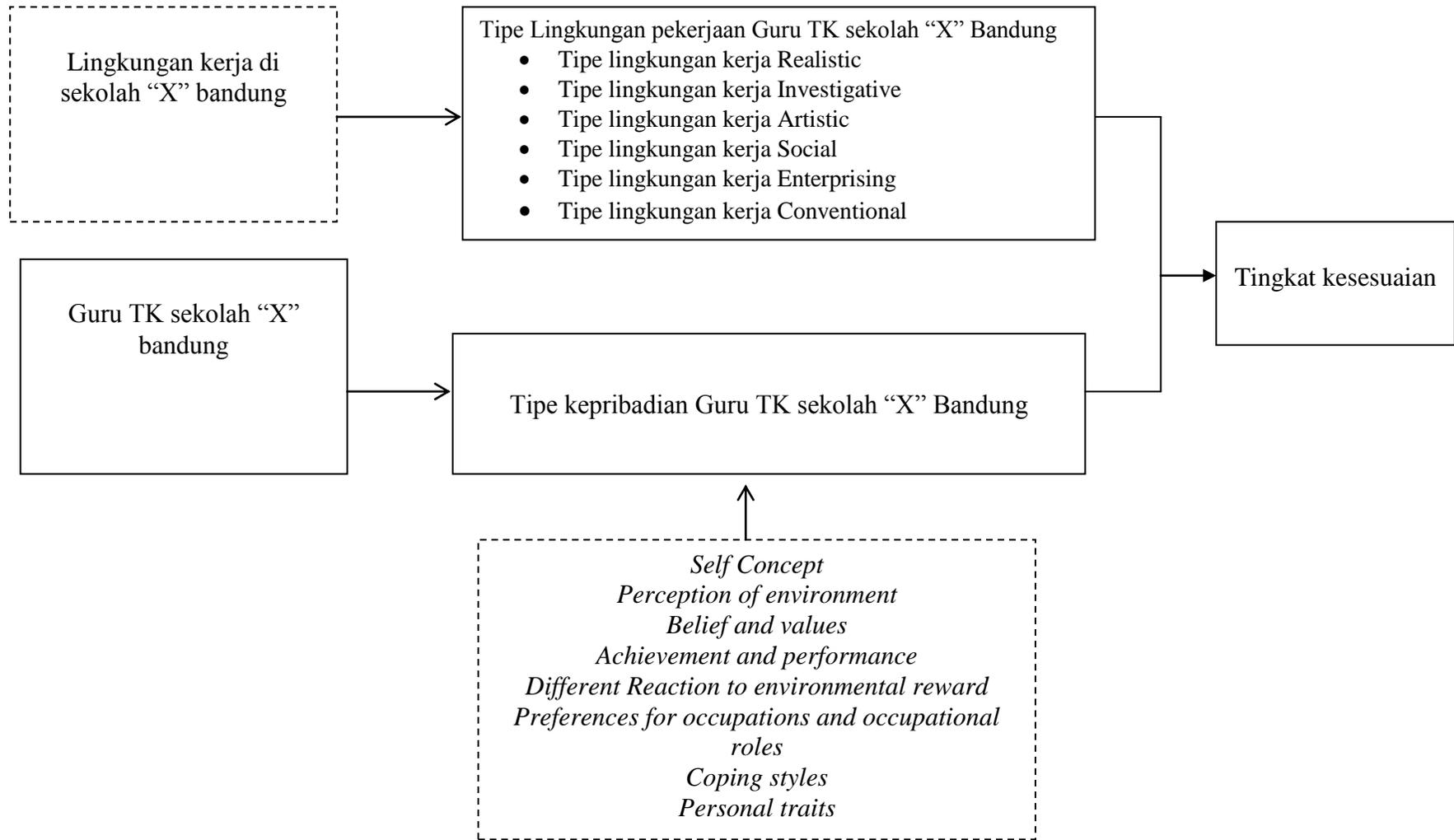
Menurut Holland (1997) setiap bidang pekerjaan memiliki tugas-tugas dan tuntutan pekerjaan sendiri-sendiri. Holland mengelompokkannya ke dalam 6 (enam) tipe lingkungan kerja yaitu tipe lingkungan kerja *Realistic (R)*, tipe lingkungan kerja *Investigative (I)*, tipe lingkungan kerja *Artistic (A)*, tipe lingkungan kerja *Social (S)*, Tipe lingkungan kerja *Enterprising (E)* dan tipe lingkungan kerja *Conventional (C)*. Untuk mengetahui tipe lingkungan kerja guru TK di sekolah "X" Bandung peneliti menggunakan *The Position Classification Inventory (PCI)*. Berdasarkan hasil PCI diperoleh tipe lingkungan kerja guru TK di sekolah "X" Bandung adalah *Social (S)*, *Artistic (A)* dan *Investigative (I)*.

Berarti seseorang yang memilih pekerjaan sebagai seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan sosial yang baik karena guru harus bekerja sama dengan banyak orang seperti murid, rekan kerja, orang tua, kepala sekolah dan karyawan-karyawan lain yang berada di lingkungan sekolah. Guru diharapkan mampu menyampaikan materi pelajaran kepada para muridnya dengan efektif, efisien dan menyenangkan. Guru perlu memiliki komunikasi yang baik dengan muridnya. Guru harus memiliki sikap mau mendengarkan masalah yang dihadapi muridnya. Guru harus bersedia menolong saat murid-muridnya mengalami masalah kesulitan belajar maupun masalah pribadi. Guru dituntut membuat rencana pembelajaran yang kreatif dan inovatif untuk memberikan pengalaman belajar yang berharga untuk anak didiknya. Guru juga diharapkan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap masalah perkembangan anak dan mau belajar terus menerus. Guru juga dituntut untuk memiliki kemampuan analisa dan pengamatan yang baik untuk membuat materi, metode pengajaran dan sistem penilaian yang sesuai dengan usia anak didik. Orang yang paling sesuai untuk melakukan tugas sesuai tuntutan-tuntutan pekerjaan diatas adalah orang dengan tipe kepribadian SAI (*Social Artistic Investigative*).

Apabila tipe kepribadian guru TK di sekolah “X” Bandung memiliki kesesuaian dengan tipe lingkungan pekerjaannya, akan memberikan dampak yang baik pada stabilitas dan prestasi kerjanya. Orang yang berada di lingkungan orang-orang dengan minat dan kemampuan yang sama akan membuatnya merasa nyaman, sehingga ia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Bila seorang Guru memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan tipe lingkungan kerjanya

maka ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Guru tersebut mampu menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang terjadi sesuai dengan cara berpikirnya dan minat untuk melakukan pekerjaannya. Ia tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semakin sesuai tipe kepribadian dengan tipe lingkungan pekerjaannya, maka ia semakin mampu untuk memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaannya.

Kerangka pikir yang telah diuraikan di atas dirangkum dalam bagan kerangka pikir berikut ini :



Tabel 1.1 Bagan Kerangka Pikir

### **1.6. Asumsi Penelitian**

1. Tipe kepribadian para guru berbeda satu sama lain
2. Tipe kepribadian guru RIASEC ( *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional* ). Dipilih 3 yang dominan.
3. Tipe lingkungan kerja sebagai guru adalah SAI ( *Social Artistic Investigative* ).
4. Terdapat kesesuaian antara tipe kepribadian guru dengan tipe lingkungan kerja.