

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan formal setelah pendidikan menengah. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Perguruan Tinggi merupakan suatu institusi pendidikan tinggi yang lebih tertuju pada pendidikan sains dan seni (www.Wikipedia Indonesia.com). Perguruan tinggi memiliki bermacam-macam fungsi, antara lain pengembang sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), untuk menghasilkan tenaga ahli yang mempunyai kemampuan penguasaan IPTEK sehingga dapat menerapkan dan/atau mengembangkan IPTEK juga penguasaan /ketrampilan penerapan IPTEK (Bambang Soehendro, Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, "Pengelolaan Perguruan Tinggi Dalam Menuju Peningkatan Kualitas Yang Berkelanjutan").

Perguruan tinggi pada umumnya bertujuan untuk membentuk manusia susila yang berjiwa Pancasila dan bertanggung-jawab akan terwujudnya masyarakat sosialis Indonesia yang adil dan makmur, materiil dan spirituil; menyiapkan tenaga yang cakap untuk memangku jabatan yang memerlukan pendidikan tinggi dan yang cakap berdiri sendiri dalam memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan; dan melakukan penelitian dan usaha kemajuan dalam lapangan ilmu pengetahuan, kebudayaan dan kehidupan kemasyarakatan. Untuk memenuhi

fungsi dan mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan tenaga-tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dan wawasan ilmu pengetahuan yang memadai, sehingga proses kegiatan akademis dalam lingkungan perguruan tinggi dapat berjalan dengan lancar (*Undang-Undang Republik Indonesia No.22 Tahun 1961 tentang Perguruan Tinggi*).

Universitas "X" berdiri pada tahun 1965 dengan mulanya hanya satu fakultas dan kemudian berkembang menjadi berbagai macam fakultas dengan beragam jurusannya. Universitas "X" adalah salah satu perguruan tinggi swasta di kota Bandung yang juga memiliki fungsi yang sama seperti perguruan tinggi pada umumnya. Sejak berdirinya, Universitas "X" telah menghasilkan banyak sarjana yang berkualitas, yang telah mengabdikan ilmunya bagi bangsa dan negara. Untuk menjalankan fungsi itu ada banyak unsur-unsur dalam perguruan tinggi ini yang harus saling bekerja sama sehingga fungsi dari perguruan tinggi itu dapat dicapai. Seiring berjalannya waktu Universitas "X" ini terus berkembang menjadi perguruan tinggi swasta yang banyak menjadi pilihan generasi muda untuk menimba ilmu, maka dari itu jumlah mahasiswanya dari tahun ke tahun terus meningkat (Universitas Kristen Maranatha). Untuk itu dibutuhkan juga tenaga pengajar atau yang biasa disebut dosen, yang memadai dan sebanding dengan penambahan jumlah mahasiswanya, kebutuhan ini bisa diperoleh dari perekrutan dosen atau calon dosen yang berasal dari alumnus Universitas "X" maupun alumnus dari luar Universitas "X".

Fakultas Psikologi adalah salah satu fakultas di Universitas "X" yang memiliki jumlah mahasiswa yang besar. Seiring meningkatnya jumlah mahasiswa

yang diterima di Fakultas Psikologi dari tahun ke tahun maka jumlah dosen yang diperlukan pun semakin meningkat. Meningkatnya kebutuhan akan dosen-dosen baru ini memberi peluang bagi para alumnus Universitas "X" untuk meniti karir sebagai dosen di Fakultas Psikologi.

Dengan meningkatnya jumlah calon dosen ini tidak serta merta membuat kinerja dosen di fakultas ini menjadi lebih baik karena ada sebagian calon dosen yang merasa tidak mudah menjalankan profesi ini dengan segala tuntutan kerjanya yang berdasarkan *Tridharma Perguruan Tinggi* yang terdiri dari melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Sulitnya menjalankan profesi ini disebabkan karena mereka harus dapat menyampaikan materi sebaik mungkin pada para mahasiswa sampai mahasiswa tersebut memahami materi tersebut, menyiapkan materi kuliah yang banyak dan beragam termasuk untuk soal-soal quiz, ujian, ujian susulan. Mereka juga harus melakukan penelitian dan menghasilkan karya ilmiah juga melakukan berbagai bentuk pengabdian untuk masyarakat secara umum. Tuntutan kerja ini harus dapat dikerjakan para calon dosen dengan waktu yang cepat dan hasil kerja yang tepat karena waktu yang tersedia bagi mereka sangat terbatas padahal tuntutan pekerjaannya sangat beragam. Disamping itu tidak semua calon dosen ini mengalami kesulitan, sebagian dari mereka merasa menikmati aktivitas-aktivitas seperti di atas.

Menurut Holland (1997:4) tingkah laku manusia ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungannya. Dalam bekerja tingkah laku ini ditentukan

oleh interaksi kepribadian dengan lingkungan kerjanya. Menurut Holland setiap bidang pekerjaan memiliki keunikan yang menawarkan lingkungan kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, sama halnya dengan profesi dosen. Ada 6 tipe lingkungan kerja, yaitu *Realistic*, *Investigate*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional*. Berdasarkan hasil *PCI (Position Classification Inventory)* profesi dosen tergolong dalam lingkungan *Social*, *Enterprising*, dan *Investigative*. Lingkungan kerja dengan tipe *Social*, *Enterprising*, dan *Investigative* ini dihasilkan oleh tuntutan dan kesempatan kerja yang ada dalam profesi dosen, yaitu *Tridharma Perguruan Tinggi*.

Pada lingkungan kerja *Social*, calon dosen dituntut untuk memberikan pendidikan dan pengajaran pada para mahasiswa, selain itu calon dosen juga dituntut untuk melakukan pengabdian atau pelayanan pada masyarakat yang biasanya berbentuk pemberian penyuluhan atau pelatihan untuk masyarakat umum. Pada lingkungan kerja *Enterprising*, calon dosen dituntut untuk dapat menyampaikan materi kuliah di hadapan mahasiswanya dalam rangka pendidikan dan pengajaran dengan metode-metode tertentu sehingga mahasiswa dapat memahami materi kuliah tersebut. Pada lingkungan kerja *Investigative*, calon dosen dituntut untuk melakukan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah yang tentunya karya ilmiah tersebut dapat mendukung dan melengkapi tuntutan kerja yang lainnya menjadi lebih baik, menghasilkan karya ilmiah juga kelak akan meningkatkan angka kredit para calon dosen ini apabila mereka sudah resmi menjadi dosen tetap.

Setiap calon dosen sebagai individu yang berada dalam lingkungan kerja yang unik ini memiliki kepribadian yang berbeda-beda satu sama lainnya. Calon dosen yang kelak akan menjadi dosen memiliki kapasitas sebagai individu yang mempunyai tata cara pengajaran, sikap, minat, kompetensi dan keahlian yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan ini akan terwujud dalam suatu tingkah laku yang ditampilkan oleh dosen tersebut saat menjalankan profesi dosen dengan semua tuntutan dan kesempatan kerjanya.

Menurut Holland (1997: 2) kepribadian merupakan kumpulan sikap dan keahlian yang pada akhirnya membentuk perbendaharaan/kumpulan keterampilan untuk mengatasi permasalahan dan tugas dari lingkungan kerjanya. Ada 6 tipe kepribadian yang persis sama dengan tipe lingkungan kerja, yaitu *Realistic*, *Investigate*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional*. Setiap calon dosen memiliki keenam tipe kepribadian ini dalam diri mereka, namun dari enam tipe ini pasti ada tipe-tipe tertentu yang dominan dalam diri mereka. Dengan tipe kepribadian yang dimiliki oleh setiap calon dosen, mereka diharapkan mampu bekerja berdasarkan tuntutan kerja yang ada.

Interaksi dari tipe kepribadian calon dosen dan tipe lingkungan kerjanya yang selanjutnya menghasilkan kongruensi antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja. Menurut Holland (1997:11), kongruensi tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dapat memprediksikan kepuasan, stabilitas dan prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada tujuh orang calon dosen pada Fakultas Psikologi maka diperoleh data mengenai alasan, perasaan, pengalaman

mereka menjadi calon dosen. Berdasarkan data itu diperoleh beberapa hal, antara lain alasan mereka memilih profesi sebagai dosen adalah lima orang (71,4%) karena memang mereka menyukai kegiatan mengajar pada orang lain. Sedangkan dua (28,6%) orang lagi lebih dikarenakan ingin mencoba-coba dan pada saat yang sama ada lowongan pekerjaan di Fakultas Psikologi tersebut. Rata-rata hampir semua calon dosen yang diwawancarai ini menyatakan ingin menjadi dosen sejak tingkat-tingkat akhir kuliah mereka. Data lainnya yang diperoleh yaitu, dari tujuh orang calon dosen yang diwawancarai, enam orang (85,7%) menyatakan bahwa dari semua tuntutan dan kesempatan kerja yang tersedia dalam profesi dosen, mereka paling menyukai bagian pengajaran dan pendidikan meskipun mereka semua mengakui bagian ini sulit karena mereka harus berusaha menyampaikan suatu materi kuliah kepada mahasiswa sampai mahasiswa tersebut memahami apa yang disampaikan oleh mereka di depan kelas, perlu keberanian dan kemampuan untuk berbicara di depan umum. Hanya ada satu orang (14,3%) yang menyatakan paling menyukai bagian melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah karena calon dosen yang bersangkutan menyukai penelitian yang dapat menghasilkan suatu teori baru ataupun jika dapat menguji suatu teori melalui penelitian yang dilakukannya.

Sedangkan data mengenai hal yang sangat tidak disukai calon dosen dalam tuntutan dan kesempatan kerja yang tersedia dalam profesi dosen, diperoleh beberapa hal antara lain, dari tujuh orang calon dosen yang diwawancarai, enam orang (85,7%) menyatakan bahwa dari semua tuntutan dan kesempatan kerja yang tersedia dalam profesi dosen, mereka sangat tidak menyukai bagian melaksanakan

penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah karena calon dosen yang bersangkutan merasa tidak menyukai kegiatan penelitian yang harus menghabiskan waktu dan energi yang banyak, sehingga sebagian besar waktu dan energi mereka harus terfokus pada kegiatan itu padahal mereka merasa bukan orang yang menyukai dan dapat fokus dalam waktu yang lama pada suatu hal saja, meskipun mereka menyadari bahwa bagian ini sangat penting untuk karir mereka sebagai dosen. Hanya ada satu orang (14,3%) yang menyatakan sangat tidak menyukai bagian pengabdian pada masyarakat karena ia merasa bahwa pengabdian pada masyarakat itu adalah hal yang sulit, di satu sisi tuntutan masyarakatnya besar sedangkan kemungkinan kesalahannya juga besar.

Hal ini menggambarkan bahwa ada beberapa calon dosen yang akan mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan kerja yang ada karena mereka tidak menyukai seluruh tuntutan kerja yang ada sehingga kinerja mereka berpotensi menjadi kurang optimal. Hal ini disebabkan karena mereka harus melakukan penyesuaian dengan tuntutan kerja yang tidak mereka sukai tersebut yang membutuhkan waktu yang lebih lama dari calon dosen lain yang menyukai semua tuntutan kerja yang ada. Padahal para calon dosen ini memiliki usia yang relatif masih muda dan mereka masih memiliki karir yang panjang dalam profesi dosen ini karena kelak mereka akan menjadi dosen tetap yang mengabdikan pada universitas dan fakultas, sehingga apabila sejak awal kinerja mereka tidak optimal maka jalannya proses belajar dan mengajar dalam fakultas tersebut khususnya akan menjadi kurang optimal juga, yang pada akhirnya akan menyebabkan tidak tercapainya fungsi perguruan tinggi yang seharusnya dalam masyarakat.

Padatnya tuntutan kerja seorang dosen yang terdapat dalam *Tridharma Perguruan Tinggi* akan sangat terbantu apabila terdapat kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerjanya pada para calon dosen. Calon dosen yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan tipe lingkungan kerjanya akan menikmati tuntutan-tuntutan kerja yang ada, mereka akan dapat memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut karena mereka juga memiliki kompetensi di bidang tersebut. Pada akhirnya tipe kepribadian calon dosen yang sesuai dengan tipe lingkungan kerjanya akan berpotensi menghasilkan kinerja yang optimal dibandingkan jika tidak terdapat kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerjanya. Jika kinerja mereka dapat optimal maka pada akhirnya tujuan dan fungsi perguruan tinggi yang ideal akan tercapai.

Masing-masing calon dosen akan menunjukkan tingkah laku yang berbeda-beda dalam menjalankan profesi dosen ini. Kinerja mereka juga akan berbeda satu sama lainnya karena mereka memiliki kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja yang berbeda-beda. Maka dari itu berdasarkan pemaparan di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui kongruensi antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja yang dimiliki oleh para calon dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” yang ditinjau dari teori J.L. Holland.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang masalah di atas, yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah derajat

kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja pada calon dosen di Fakultas Psikologi Universitas "X".

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui tentang tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja pada calon dosen Fakultas Psikologi Universitas "X".

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh gambaran bagaimanakah tingkat kongruensi tipe kepribadian dengan lingkungan kerja tipe *Social*, *Enterprising* dan *Investigative* pada calon dosen Fakultas Psikologi Universitas "X".

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa informasi tentang kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja profesi dosen bagi perkembangan ilmu psikologi di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.
2. Memberikan masukan berupa informasi tentang kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja bagi peneliti lain sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut tentang kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja pada profesi

dosen dengan menghubungkan kongruensi dengan komitmen kerja, kepuasan kerja, atau hasil kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi proses seleksi calon dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” agar lebih efektif.
2. Sebagai masukan berupa informasi bagi para calon dosen sehingga diharapkan mereka dapat mempersiapkan diri sebaik mungkin sebelum terjun ke dalam lingkungan kerja profesi dosen Fakultas Psikologi Universitas “X”.

1.5. Kerangka Pemikiran

Profesi dosen mungkin merupakan profesi yang terlihat mudah dan sederhana namun pada kenyataannya tidaklah demikian, terutama apabila dosen harus berhadapan dengan bertambah banyaknya jumlah mahasiswa yang harus dididik. Selain itu dosen juga dituntut melakukan tugas-tugas lain selain melakukan pendidikan dan pengajaran pada mahasiswa, seperti melakukan penelitian, pengembangan dan menghasilkan karya ilmiah sampai dengan melakukan berbagai bentuk pengabdian kepada masyarakat secara umum. Tuntutan kerja yang harus dikerjakan oleh seorang dosen sangat banyak sehingga membuat dosen yang bersangkutan harus bekerja dengan cepat dan tepat agar dapat memenuhi semua tuntutan kerja yang ada, karena pada kenyataannya waktu yang tersedia bagi mereka sangat terbatas. Kondisi seperti ini mendorong para

calon dosen untuk melakukan aktivitas yang menjadi bagian dari tuntutan kerjanya dengan cepat. Mereka juga harus memiliki minat dan kemampuan untuk melakukan aktivitas tersebut, apabila mereka tidak berminat dan tidak memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tersebut maka proses untuk memenuhi tuntutan kerja itu akan tertunda karena mereka terlebih dahulu harus menyesuaikan diri dengan aktivitas-aktivitas yang tidak mereka sukai juga tidak mereka kuasai, sehingga akan menyebabkan tingkah laku kerja mereka akan menjadi kurang optimal.

Tingkah laku yang ditampilkan seseorang termasuk calon dosen merupakan hasil interaksi antara tipe kepribadian dan pengaruh dari lingkungannya. Tingkah laku ini menurut J.L. Holland (1997:4) merupakan tingkah laku kerja yang ditampilkan dalam lingkungan kerja tertentu. Demikian juga pada perilaku setiap calon dosen, dimana tingkah laku kerja yang ditampilkan setiap calon dosen merupakan hasil interaksi dari fungsi tipe kepribadian mereka yang berbeda-beda dengan lingkungan kerja yang khas dari profesi dosen.

Menurut Holland (1997:2) kepribadian merupakan kumpulan sikap dan keahlian yang pada akhirnya membentuk perbendaharaan atau kumpulan keterampilan untuk mengatasi permasalahan dan tugas dari lingkungan. Kepribadian lebih bersifat aktif dan bukan hanya sebagai penerima pasif akibat pengaruh lingkungan, baik dalam mencari ataupun menghindari lingkungan, masalah dan tugas-tugas. Setiap tipe kepribadian calon dosen merupakan hasil interaksi karakteristik antara berbagai macam *cultural force*, yaitu rekan sebaya,

hereditas (genetik), orang tua atau kekuatan budaya (lingkungan) dan *personal force* atau kekuatan individu (dalam diri) yaitu, kelas sosial, kebudayaan dan lingkungan fisik. Kedua kekuatan ini akan saling berinteraksi dalam membentuk kepribadian dari individu yang bersangkutan termasuk calon dosen.

Interaksi ini akan membuat calon dosen untuk lebih menyukai beberapa aktivitas sebagaimana ia menentang beberapa aktivitas lain. Selanjutnya aktivitas-aktivitas ini menjadi ketertarikan atau minat yang kuat. Ketertarikan-ketertarikan seperti ini akan mengarah pada sekelompok kemampuan khusus. Pada akhirnya, ketertarikan-ketertarikan dan kemampuan-kemampuan calon dosen tersebut menciptakan disposisi individual yang khusus yang mengarahkan mereka untuk berpikir, merasa, dan bertindak dalam cara yang khusus yang pada akhirnya akan membentuk perbendaharaan tipe kepribadian tertentu.

J.L. Holland (1997:2) merumuskan kepribadian menjadi 6 tipe, yaitu *Realistic, Investigate, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional*. Setiap tipe memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain sehingga tiap individu akan menampilkan perilaku yang berbeda-beda pula. Tipe kepribadian yang *Realistic* memiliki karakteristik seperti mendorong ke arah suatu pilihan-pilihan aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, dan sistematis dari suatu objek, peralatan, mesin, dan hewan, serta keengganan terhadap aktivitas di bidang pendidikan atau aktivitas yang berhubungan dengan pengobatan. Kecenderungan perilaku ini pada akhirnya akan mengarah pada perolehan kemampuan di bidang pekerjaan kasar, mekanik, pertanian, pekerjaan yang berkaitan dengan listrik, dan kemampuan teknik, dan kekurangmampuan di bidang sosial dan pendidikan.

Tipe kepribadian yang *Investigative* memiliki karakteristik seperti mendorong ke arah suatu pilihan untuk aktivitas yang memerlukan observasi, penggunaan symbol-simbol, sistematis, dan fenomena fisik, biologis, dan kebudayaan dengan tujuan memahami dan mengendalikan fenomena tersebut, serta keengganan terhadap aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Kecenderungan perilaku ini pada akhirnya akan mengarah pada perolehan kemampuan di bidang ilmiah dan matematis, dan kekurangmampuan persuasif.

Tipe kepribadian yang *Artistic* mendorong ke arah suatu pilihan untuk aktivitas yang tidak teratur, bebas, dan membingungkan yang memerlukan manipulasi material fisik, lisan, atau manusia untuk menciptakan karya seni/produk, serta suatu keengganan terhadap aktifitas yang jelas, sistematis, dan teratur. Kecenderungan tingkah laku ini mengarah pada perolehan kemampuan *artistic* (bahasa, seni, musik, drama, menulis) dan kekurangmampuan kerja kasar dan bisnis.

Tipe kepribadian yang *Social* memiliki karakteristik seperti mendorong ke arah suatu pilihan aktivitas yang memerlukan manipulasi orang lain untuk memformulasikan, melatih, mengembangkan, menyembuhkan, atau meringankan dan suatu keengganan ke aktifitas sistematis yang menggunakan material, perkakas, atau mesin. Kecenderungan tingkah laku ini mengarah pada perolehan kemampuan hubungan antar manusia seperti kemampuan di bidang pendidikan dan hubungan interpersonal dan kekurangmampuan dalam bidang manual dan kemampuan teknis.

Tipe kepribadian yang *Enterprising* memiliki karakteristik seperti mendorong ke arah suatu pilihan aktifitas yang memerlukan manipulasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau keuntungan ekonomi dan suatu keengganan ke aktifitas penelitian, simbolis, dan sistematis. Kecenderungan tingkah laku ini mengarah pada perolehan kemampuan dalam bidang kepemimpinan, persuasif, dan hubungan antar pribadi dan kekurangmampuan ilmiah.

Tipe kepribadian yang *Conventional* mendorong ke arah suatu pilihan aktifitas yang memerlukan manipulasi data secara sistematis, eksplisit, dan teratur, seperti menyimpan arsip, menyimpan material, menghasilkan kembali material, mengorganisasikan penulisan dan data numeric menurut rencana yang sudah ditentukan, mengoperasikan mesin bisnis dan mesin pengolahan data untuk mencapai tujuan ekonomi dan organisasional dan suatu keengganan ke aktifitas yang membingungkan, bebas, menyelidiki, atau tidak sistematis. Kecenderungan tingkah laku ini mengarah pada perolehan kemampuan di bidang kerja kasar, komputerisasi, dan bisnis serta kekurangmampuan *artistic*.

Sedangkan lingkungan kerja adalah situasi atau suasana yang tercipta dari karakteristik-karakteristik khusus tuntutan kerjanya, situasi ini akan didominasi oleh orang-orang dengan tipe kepribadian tertentu. Lingkungan kerja memberikan dorongan dan kesempatan pada tiap individu termasuk dosen untuk mengekspresikan bentuk tingkah laku tertentu. Setiap lingkungan kerja juga mempunyai ciri-ciri fisik tertentu yang memiliki masalah dan kesempatan yang berbeda pula. Terdapat 6 model lingkungan dengan penggolongan, yaitu *Realistic*,

Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional. (J.L. Holland 1997:3)

Lingkungan kerja profesi dosen dibangun berdasarkan pedoman yang didapat dari *Tridarma Perguruan Tinggi* yang terdiri dari 3 hal, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Pada bagian melaksanakan pendidikan dan pengajaran meliputi hal-hal, seperti melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium; membimbing seminar mahasiswa; membimbing praktik kerja lapangan (PKL); membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir; penguji pada ujian akhir; membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; mengembangkan program perkuliahan; mengembangkan bahan pengajaran; menyampaikan orasi ilmiah; membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.

Sedangkan pada bagian melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah meliputi hal-hal, seperti menghasilkan karya penelitian; menerjemahkan/menyadur buku ilmiah; mengedit/menyunting karya ilmiah. Untuk bagian melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi hal-hal, seperti melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat; memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang

menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan; membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Karakteristik lingkungan dengan tuntutan-tuntutan tersebut di dalam teori J.L. Holland sesuai dengan tipe lingkungan yang merupakan kombinasi dari tipe *Social*, *Enterprising* dan *Investigative*. Fakultas Psikologi Universitas “X” memiliki tuntutan dan kesempatan kerja berdasarkan *Tridarma Perguruan Tinggi*. Dengan demikian hasil yang diperoleh dari PCI (*Position Classification Inventory*), lingkungan kerja dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” termasuk dalam suatu tipe lingkungan yang tergolong *Social*, *Enterprising* dan *Investigative*.

Tingkah laku ditentukan berdasarkan interaksi antara karakteristik kepribadian dan lingkungannya, maka dari itu apabila tipe kepribadian calon dosen dan tipe lingkungan kerjanya diketahui, pada prinsipnya, interaksi ini dapat meramalkan hasil dari kesesuaiannya. *Congruency* adalah kesesuaian tipe kepribadian calon dosen dengan tipe lingkungan kerjanya sehingga calon dosen dengan tipe kepribadian tertentu akan membutuhkan lingkungan kerja yang sama atau sesuai dengan tipe kepribadiannya, yang dalam hal ini lingkungan kerja profesi dosen adalah SEI (*Social*, *Enterprising* dan *Investigative*) sebab di lingkungan kerja itu calon dosen tersebut mendapatkan tuntutan, kesempatan dan imbalan yang dibutuhkan. Artinya, tipe kepribadian calon dosen yang paling kongruen adalah SEI (*Social*, *Enterprising* dan *Investigative*) karena dengan demikian maka calon dosen yang bersangkutan akan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang berdasarkan *Tridarma Perguruan Tinggi* secara efektif. Sebab

interaksi yang kongruen antara calon dosen dengan lingkungan kerjanya akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi calon dosen tersebut. Situasi ini menghasilkan stabilitas perilaku sebab calon dosen akan menerima banyak penguatan (*reinforcement*) positif dalam bentuk *reward* dari perilaku mereka, minat dan kompetensi yang ada dalam dirinya pun sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Kesesuaian antara tipe kepribadian calon dosen dengan tipe lingkungan kerjanya akan menghasilkan stabilitas, kepuasan dan prestasi dalam bekerja. Dosen yang memiliki tipe dominan *Social* akan sangat menyukai dan menikmati kegiatan seperti mengajar mahasiswa dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Jika yang dominan tipe *Enterprising* maka dosen yang bersangkutan akan sangat menyukai dan menikmati kegiatan menyampaikan materi di depan kelas, berbicara di depan banyak mahasiswa. Dosen yang memiliki tipe yang dominan *Investigative* akan sangat menyukai dan menikmati kegiatan melakukan penelitian ilmiah. Dosen yang memiliki tipe dominan seperti di atas relatif akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan dan kesempatan kerja yang tersedia pada profesi dosen.

Ada kalanya kombinasi tipe kepribadian calon dosen ini tidak persis sama dengan tipe lingkungan kerja yang *Social*, *Enterprising* dan *Investigative*. Misalkan saja mungkin secara *Social* dan *Enterprising* sesuai tetapi secara *Investigative* tidak sesuai sehingga yang bersangkutan akan mengalami kesulitan atau membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama dalam memenuhi tuntutan kerja melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya

ilmiah, maka selanjutnya akan berpengaruh pada hasil dan kepuasan kerja yang berkenaan dengan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah. Mungkin juga calon dosen yang memiliki tipe yang lebih dominan *Conventional* akan lebih menyukai dan menikmati kegiatan seperti mengatur berkas-berkas ujian mahasiswa, menyimpan data-data mahasiswanya dengan rapi. Jika tipe yang lebih dominan *Artistic* maka akan lebih menyukai dan menikmati kegiatan seperti ketika membuat materi kuliah dalam bentuk transparansi atau *power point* yang kreatif dan indah. Jika tipe yang lebih dominan *Realistic* maka dosen tersebut akan sangat tidak menyukai dan menikmati kegiatan yang berhubungan dengan bidang pendidikan.

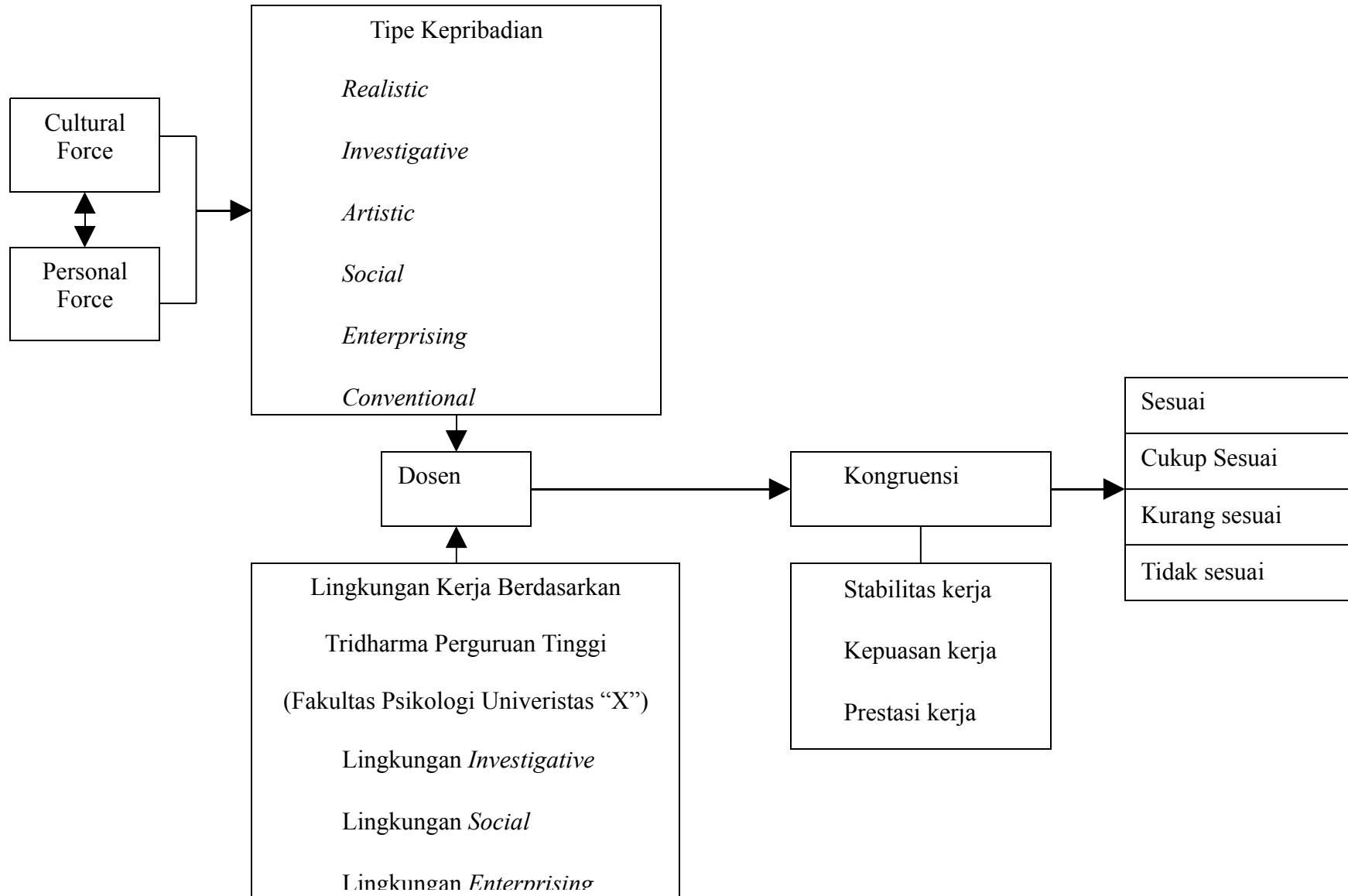
Maka apabila tipe yang lebih dominan adalah ketiga tipe ini maka dosen yang bersangkutan relatif akan mengalami kesulitan beradaptasi dengan tuntutan dan kesempatan kerja dalam lingkungan kerja *Social*, *Enterprising* dan *Investigative*, padahal tuntutan kerjanya sangat padat dan waktu yang tersedia juga sangat terbatas. Selanjutnya yang muncul adalah ketidaksesuaian tipe kepribadian calon dosen dengan tipe lingkungan kerjanya, maka hal ini tidak akan menghasilkan prestasi, kepuasan dan stabilitas dalam bekerja.

Semakin sesuai tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja maka akan membuat para calon dosen ini semakin merasa nyaman dalam menjalankan semua tuntutan kerja yang ada. Mereka akan lebih berminat karena aktivitas yang dilakukannya adalah aktivitas yang mereka sukai dan mereka kuasai, dengan demikian hal ini akan memudahkan mereka dalam bekerja sehingga kinerja mereka juga akan semakin optimal. Akan tetapi jika tipe kepribadian dan tipe

lingkungan kerja semakin tidak sesuai maka akan membuat calon dosen ini berpotensi untuk menghasilkan kinerja yang kurang optimal karena mereka merasa tidak nyaman dan mengalami kesulitan saat memenuhi tuntutan-tuntutan kerjanya. Mereka menjadi tidak berminat dengan aktivitas-aktivitas dalam profesi dosen karena mereka tidak menyukainya, dengan demikian hal ini akan menyulitkan mereka untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam bentuk yang sederhana kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :

SKEMA KERANGKA PIKIR



1.6. Asumsi

Berdasarkan skema dari kerangka pikir ini dapat diasumsikan bahwa :

Tipe kepribadian setiap calon dosen berbeda-beda maka akan menghasilkan tingkah laku yang berbeda-beda pula meskipun mereka berada dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Profesi dosen memiliki uraian tugas-tugas berdasarkan *Tridharma Perguruan Tinggi* sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang tergolong tipe *Social, Enterprising dan Investigative*.

Tipe kepribadian calon dosen yang paling sesuai dengan tipe lingkungan kerja dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” adalah kombinasi dari tipe *Social, Enterprising dan Investigative*.

Interaksi yang sesuai antara tipe kepribadian dari calon dosen dengan tipe lingkungan kerjanya akan berpotensi membuat kinerja calon dosen lebih optimal dan menghasilkan prestasi dan stabilitas kerja.

Interaksi yang tidak sesuai antara tipe kepribadian dari calon dosen dengan tipe lingkungan kerjanya akan berpotensi membuat kinerja calon dosen kurang optimal dan cenderung tidak menghasilkan prestasi dan stabilitas kerja.