

PENGUATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU BERBASIS KEPERIBADIAN PROAKTIF

Rahayu Permana, Widodo, Tundjung

Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Pascasarjana,
Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

E-mail: widmag@gamil.com

Abstrak

Kompetensi kepribadian sangat penting bagi guru, sekolah, dan dunia pendidikan. Karena itu, artikel ini bertujuan mengungkap efektivitas kegiatan workshop penguatan kompetensi kepribadian guru berbasis kepribadian proaktif. Kegiatan melibatkan partisipan 34 guru. Untuk mengukur efektivitas kegiatan digunakan kuesioner kompetensi kepribadian yang diberikan sebelum pelaksanaan dan dua minggu setelah pelaksanaan kegiatan workshop. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan komparatif. Hasilnya menunjukkan bahwa workshop penguatan kompetensi kepribadian guru berbasis kepribadian proaktif cukup efektif meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Temuan ini bukan sekedar memperkaya studi sebelumnya tetapi juga menunjukkan urgensi baru penguatan kompetensi kepribadian guru melalui kegiatan workshop kepribadian proaktif, terutama untuk mengembalikan "kehormatan" dan reputasi guru yang memudar di tengah-tengah situasi krisis kepercayaan peserta didik kepada guru. Selain itu, hal tersebut juga membantu tegaknya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru yang sangat dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran.

Kata kunci: Kompetensi kepribadian, Kepribadian proaktif, Guru.

Abstract

Personal competence is essential for teachers, schools, and the world of education. Therefore, this paper aims to reveal the effectiveness of proactive personality-based teacher personality competency strengthening workshops. The activity involved 34 teacher participants. To measure the level of effectiveness, a personality competency questionnaire was used, which was given before implementation and two weeks after the workshop activity. The data obtained were analyzed using descriptive and comparative statistics. The results show that the workshop on strengthening teachers' personality competencies based on proactive personality is quite effective in increasing teachers' personality competencies. These findings not only enrich previous studies but also show a new urgency in strengthening teachers' personality competencies through proactive personality workshops, especially to restore teachers' "honor" and reputation, which is fading amidst a crisis situation of students' trust in teachers. Apart from that, this also helps uphold professional competence and pedagogical competence, which are needed in learning activities.

Keywords: Personality competency, Proactive personality, Teacher.

1. PENDAHULUAN

Belakangan ini ada fenomena penghargaan dan penghormatan siswa kepada guru cenderung menurun. Fenomena tersebut misalnya terlihat dari kekurangsanjutan siswa terhadap guru, siswa kurang mempedulikan nasehat atau perintah guru, siswa suka mengabaikan tugas dari guru, bahkan siswa berani melawan guru. Puncaknya adalah perilaku

kriminal siswa terhadap guru sebagai bentuk perundungan yang keji. Fenomena ini terjadi sebagai akibat mudarnya reputasi guru di mata peserta didik. Guru tidak lagi dipandang sebagai sosok terhormat yang layak diidolakan dan dimodelkan.

Penurunan reputasi guru tersebut juga mengisyaratkan keterbatasan kompetensi kepribadian guru, yakni kapasitas individu yang kuat/kokoh, stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, layak diteladani, dan berakhlak mulia (Musfah, 2015; Srikaningsih et al., 2018). Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menyebutkan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak mulia. Kompetensi kepribadian ini dapat menstimulasi guru untuk mengaktualisasikan diri sebagai pendidik yang disiplin, jujur, berwawasan luas, bertanggung jawab, dan dapat menjadi sumber inspirasi positif bagi peserta didik. Secara lebih detail, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan bahwa kompetensi kepribadian guru mencakup lima subkompetensi, yaitu kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia. Subkompetensi kepribadian yang mantap dan stabil merujuk pada tindakan sesuai dengan norma hukum, norma sosial, dan konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Subkompetensi kepribadian yang dewasa meliputi kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan beretos kerja sebagai guru. Subkompetensi kepribadian yang arif mencakup tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Subkompetensi kepribadian yang berwibawa terdiri atas perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan disegani. Subkompetensi kepribadian akhlak mulia menjangkau tindakan sesuai dengan norma agama (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan perilaku yang layak diteladani peserta didik. Menurut Dahlan (2018), kompetensi kepribadian seseorang tercermin dalam perilaku kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, apabila peserta didik tidak mengikuti perilaku guru, apalagi melawan, itu merupakan suatu indikasi bahwa guru belum memiliki kompetensi kepribadian yang memadai.

Karena itu, guru memerlukan penguatan kompetensi kepribadian yang antara lain dapat dilakukan melalui workshop kepribadian proaktif. Dalam dua dekade terakhir, kepribadian proaktif semakin populer di kalangan akademisi, peneliti, dan profesional karena perannya yang luar biasa bagi kehidupan individu dan organisasi. Menurut Callea dkk. (2022) dan Chen dkk. (2021), kepribadian proaktif meningkatkan kreativitas dan efikasi diri. Kepribadian proaktif juga mereduksi niat mengundurkan diri di kalangan karyawan (Vermooten et al., 2019) dan meningkatkan keterlibatan kerja, kinerja, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kesuksesan karier (Hu et al., 2021; Liao, 2021; Wahab & Blackman, 2022; Wang dkk., 2021). Menurut Shahid dkk. (2020) serta Tekeli dan Özkoç (2022), kepribadian proaktif juga berdampak pada komitmen organisasi, perilaku inovatif, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepribadian proaktif merupakan instrumen yang hebat untuk menavigasi perubahan dalam berbagai skenario terkait pekerjaan. Hal ini dapat memperkuat rasa tanggung jawab pribadi seseorang untuk mewujudkan seluruh potensinya dan mengembangkan profesinya (Savickas, 2019). Menurut Sun dkk. (2021), itu mewakili kecenderungan bawaan untuk mendorong perubahan positif dan mendorong diri sendiri untuk menjadi lebih baik. Kepribadian proaktif adalah kepribadian yang secara konsisten memotivasi individu untuk melakukan perubahan yang diinginkan, dan juga terkait dengan aktivitas antisipatif karyawan yang mempengaruhi dirinya dan/atau lingkungan (Kale, 2019).

Kepribadian proaktif merefleksikan upaya tulus dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan dan mencapai kesuksesan (Ozkurt & Alpay, 2018). Ide mendasar di balik tipe kepribadian proaktif adalah bahwa setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam mengawasi dan mengamati lingkungannya, yang akibatnya memengaruhi seberapa besar

keinginannya untuk terlibat dalam aktivitas yang berfokus pada perubahan (Bozdogan, 2021). Seseorang dengan kepribadian proaktif cenderung mengambil tanggung jawab di luar apa yang diwajibkan oleh bidang pekerjaannya (Xiong & King, 2018). Bahkan, ketika menghadapi tantangan dan hambatan, individu yang proaktif dapat mendorong perubahan positif di tempat kerja (Robbins & Judge, 2019). Kepribadian proaktif ditandai tiga karakteristik spesifik, yaitu: inisiatif sendiri (*self-initiated*), berorientasi pada perubahan (*change-oriented*), dan berorientasi pada masa depan (*future-oriented*). Kecenderungan untuk memunculkan ide-ide orisinal berasal dari diri sendiri. Kecenderungan untuk melakukan perubahan disebut dengan berorientasi pada perubahan. Sedangkan berorientasi pada masa depan mengacu pada kecenderungan untuk memfokuskan energi kehidupan dalam memproyeksikan kejadian di masa depan (Frese & Fay, 2001).

Fenomena memudarnya reputasi guru juga mulai muncul di SMP Negeri 9 Jakarta sehingga perlu diantisipasi sejak dini. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilaporkan dalam bentuk artikel ini diagendakan untuk memberikan penguatan kompetensi kepribadian guru SMPN 9 Jakarta.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan PKM dilakukan dengan metode workshop. Kegiatan berlangsung pada tanggal 30 Mei 2023 di SMP Negeri 9 Jakarta dengan jumlah peserta 34 guru. Karakteristik mereka disajikan pada Tabel 1. Mayoritas peserta adalah wanita (73,53%), usia 36 – 45 tahun dan 46 – 55 tahun (26,47%), berpendidikan terakhir S1 (79,41%), berstatus sudah menikah (85,29%), dan lama mengajar > 16 tahun (52,94%).

Tabel 1: Karakteristik Peserta PKM

Profil	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Pria	9	26,47
2. Wanita	25	73,53
Usia		
1. < 25 Tahun	1	2,94
2. 26 – 35 Tahun	7	20,59
3. 36 – 45 Tahun	9	26,47
4. 46 – 55 Tahun	9	26,47
5. > 56 Tahun	8	23,53
Pendidikan Terakhir		
1. Diploma	0	0
2. S1	27	79,41
3. S2	7	20,59
4. S3	0	0
Status		
1. Sudah Menikah	29	85,29
2. Belum Menikah	5	14,71
Lama Mengajar		
1. < 5 Tahun	7	20,59
2. 6 – 10 Tahun	5	14,71
3. 11 – 15 Tahun	4	11,76
4. > 16 Tahun	18	52,94

Kegiatan PKM dimulai dengan mengisi daftar hadir dan dilanjutkan mengisi kuesioner kompetensi kepribadian (pre-test) untuk mengetahui kompetensi kepribadian awal para peserta. Setelah itu dilanjutkan dengan sambutan dan penyampaian materi workshop. Dua minggu setelah pelaksanaan kegiatan, peserta PKM mengisi kuesioner kompetensi kepribadian (post-test) untuk mengetahui perubahan kompetensi kepribadian pasca workshop. Hasilnya kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan formula statistik deskriptif dan uji t (t-test) untuk mengetahui tingkat perbedaan kompetensi kepribadian peserta sebelum dan sesudah mengikuti workshop. Pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan

Kegiatan PKM berlangsung di SMP Negeri 9 Jakarta yang berlokasi Jl. H. Usman No. 6, Kelapa Dua Wetan, Ciracas, Jakarta Timur, Jakarta (13730). Kegiatan terdiri dari tiga sesi, yakni penyampaian materi, diskusi, dan penutup (kesimpulan dan rekomendasi). Pelaksanaan kegiatan berlangsung lancar, dari penyampaian materi, diskusi, sampai penutup. Penyampaian materi dilakukan dalam tahap, masing-masing oleh Dr. Widodo dan Dr. Tundjung. Sesi tanya jawab berlangsung antusias, dengan delapan pertanyaan dari peserta. Gambar 1–3 memvisualisasikan kondisi penyampaian materi dan tanya jawab.



Gambar 1. Pemaparan Materi Pertama oleh Dr. Widodo, S.Psi, M.Pd



Gambar 2. Penyampaian Materi Kedua oleh Dr. Tundjung



Gambar 3. Suasana Tanya Jawab

3.2. Peningkatan Kompetensi Kepribadian

Hasil analisis deskriptif pada tahap pre-test dan post-test kegiatan PKM Penguatan Kompetensi Kepribadian Guru SMK Negeri 9 Jakarta disajikan pada Tabel 2 & 3. Hasil statistik deskriptif data pre-test menunjukkan nilai minimum = 50, maksimum = 75, total (*sum*) = 2237, rata-rata (*mean*) = 65,79, standar deviasi (*SD*) = 6,452, dan varian (*variance*) = 41,523. Sedangkan hasil statistik deskriptif data post-test menunjukkan nilai minimum = 64, maksimum = 75, total (*sum*) = 2358, rata-rata (*mean*) = 69,35, standar deviasi (*std. deviation*) = 3,365, dan varian (*variance*) = 11,326. Secara umum nilai rata-rata menunjukkan peningkatan: dari 65,79 menjadi 69,35. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan kompetensi kepribadian guru sebelum dan sesudah mengikuti workshop.

Tabel 2: Hasil Statistik Deskriptif Data Pre-test

Descriptive Statistics								
	n	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	SD	Variance
Pre-test	34	25	50	75	2237	65,79	6,452	41,623
Valid n (listwise)	34							

Tabel 3: Hasil Statistik Deskriptif Data Post-test

Descriptive Statistics								
	n	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	SD	Variance
Post-test	34	11	64	75	2358	69,35	3,365	11,326
Valid n (listwise)	34							

Untuk menguji signifikansi peningkatan tersebut dilakukan uji beda dengan uji t (*t-test*) yang hasilnya disajikan pada Tabel 4. Hasil uji t di atas menunjukkan nilai *t* hitung sebesar $3,366 > t$ tabel dengan $n = 34$ pada $\alpha = 0,05$ (1,690). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa uji beda (*t test*) dari data pre-test dengan data post-test adalah signifikan. Dengan demikian, penguatan kompetensi kepribadian guru melalui kegiatan workshop kepribadian proaktif adalah efektif.

Tabel 4: Hasil Uji t Data Pre-Test vs Post-test

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	SD	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Post-Test - Pre-Test	3,559	6,165	1,057	1,408	5,710	3,366	33	0,002

Namun, hasil uji t (t-test) untuk kelompok pria dan wanita menunjukkan hasil yang berbeda. Sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 5 & 6, hasil t hitung untuk kelompok guru pria = $-0,533 < t \text{ tabel } (1,690)$, sedangkan untuk kelompok guru wanita = $3,497 > t \text{ tabel } (1,690)$. Artinya, peningkatan kelompok guru pria tidak signifikan, sedangkan untuk kelompok guru wanita signifikan. Ini berarti bahwa efektivitas workshop penguatan kompetensi kepribadian untuk guru wanita jauh lebih tinggi dibandingkan guru pria.

Tabel 5: Hasil Uji t Data Pre-Test vs Post-test Guru Pria

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	SD	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Pre-Test - Post-Test	0,875	4,643	1,641	-3,006	4,756	0,533	8	0.610

Tabel 6: Hasil Uji t Data Pre-Test vs Post-test Guru Wanita

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	S D	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Post-Test - Pre-Test	4,840	6,920	1,384	1,983	7,697	3,497	24	0,002

3.3. Pembahasan

Penguatan kompetensi kepribadian guru SMP Negeri 9 Jakarta melalui workshop kepribadian proaktif cukup efektif, sehingga layak ditindaklanjuti oleh SMP Negeri 9 dengan frekuensi dan durasi waktu yang lebih banyak dan lama baru agar dapat meningkatkan tingkat efektivitasnya, terutama untuk guru pria. Selain itu, juga dapat dimodelkan oleh sekolah-sekolah lain yang memiliki masalah kompetensi kepribadian guru, dengan menambah frekuensi atau durasi workshop. Dengan kondisi seperti itu, temuan yang berbasis kegiatan PKM ini dapat memperkaya studi sebelumnya yang membuktikan bahwa kepribadian proaktif memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas dan efikasi diri (Callea dkk., 2022; Chen dkk., 2021), keterlibatan kerja, kinerja, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kesuksesan karier (Hu et al., 2021; Liao, 2021; Wahab & Blackman, 2022; Wang dkk., 2021), komitmen organisasi, perilaku inovatif, dan OCB (Shahid dkk., 2020; Bozdogan, 2021, Tekeli & Özkoç, 2022) serta mereduksi niat mengundurkan diri (Vermooten et al., 2019).

Dengan kondisi demikian, temuan ini memberikan *insight* bahwa kompetensi kepribadian guru yang selama ini kurang memperoleh perhatian dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan sudah waktunya untuk lebih diperhatikan. Ini penting

untuk membantu para guru mengembalikan “marwah” kehormatan dan reputasinya agar layak dimodelkan dan diteladani oleh para siswa. Selain itu, penguatan kompetensi kepribadian guru juga dapat memilari tegaknya kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Bagaimanapun, guru akan kesulitan mentransfer materi pelajaran kepada peserta didik dengan baik dan efektif jika tidak dapat memposisikan dirinya secara tepat di tengah-tengah peserta didik yang memiliki latar belakang sosial dan budaya beragam. Keunikan peserta didik hanya dapat diterima dan disikapi dengan baik apabila guru memiliki kompetensi kepribadian yang betul-betul memadai. Karena itu, workshop penguatan kompetensi kepribadian berbasis kepribadian proaktif merupakan salah satu solusi untuk mengatasi persoalan tersebut.

4. KESIMPULAN

Artikel berbasis kegiatan PKM penguatan kompetensi kepribadian guru melalui workshop kepribadian proaktif ini dimaksudkan untuk membantu peningkatan kompetensi guru yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tanda-tanda memudar (menurun). Hasilnya menunjukkan bahwa workshop penguatan kompetensi kepribadian guru berbasis kepribadian proaktif cukup efektif meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Temuan ini bukan hanya memperkaya studi sebelumnya tetapi juga menunjukkan urgensi baru penguatan kompetensi kepribadian guru melalui kegiatan workshop kepribadian proaktif, terutama untuk mengembalikan “kehormatan” dan reputasi guru yang memudar di tengah-tengah situasi krisis kepercayaan peserta didik kepada guru. Hal itu juga dapat membantu tegaknya kompetensi guru yang lain, khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik.

REFERENSI

- Bozdoğan, S.C. (2021). The mediating role of organizational citizenship behavior and voice behavior in the relationship between proactive personality and job performance. *Alanya Academic Review*, 5(2), 1069-1085.
- Callea, A., Caracuzzo, E., Costanzi, M., & Urbini, F. (2022). Promoting flow at work through proactive personality: A sequential mediation model with evidence from Italian employees. *Sustainability*, 14, 2477, 1-14. <https://doi.org/10.3390/su14052477ht>.
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive personality and academic engagement: The mediating effects of teacher-student relationships and academic self-efficacy. *Frontier in Psychology*, 12, 652994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652994>.
- Dahlan. (2018). Menjadi guru yang bening hati (Strategi mengelola hati di abad modern). CV Budi Utama.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior*, 23, 133–187. Elsevier Science.
- Hu, X., et al., (2021). Relationship between proactive personality and job performance of Chinese nurses: The mediating role of competency and work engagement. *Frontier in Psychology*, 12, 533293, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>.
- Kale, E. (2019). The impact of proactive personality and locus of control on career satisfaction and innovative work behavior. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154. <https://doi.org/10.24288/jttr.527358>.
- Liao, P-Y. (2021). Linking proactive personality to well-being: the mediating role of person-environment fit. *SAGE Open*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440211040118>.

- Musfah. (2015). Redesain pendidikan guru (teori, kebijakan dan praktek). Prenada Media Group.
- Ozkurt, B., & Alpay, C. B. (2018). Investigation of proactive personality characteristics of the students of high school of physical education and sports through various variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(3), 150–155. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2018.42.150.155>.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Savickas, M. L. (2019). *Career counselling* (2nd ed.). The American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-001>.
- Shahid, Z., Niazi, A. A. K., Qazi, T. F., & Sandhu, K. Y. (2020). Impact of proactive personality and corporate social responsibility on job performance: Mediating role of organizational commitment. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(1), 118-126. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v10i1.68>.
- Sriekaningsih, A., Sarmauli, & Karubaba, H.Y. (2018). Teacher personality competency in improving the interest of learning education of Christian Religious in Class Study XI.1 Senior High School 1 Palangka Raya. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 203, 408-412.
- Sun, J., Li, W.-D., Li, Y., Liden, R. C., Li, S., & Zhang, X. (2021). Unintended consequences of being proactive? Linking proactive personality to coworker envy, helping, and undermining, and the moderating role of prosocial motivation. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 250–267. <https://doi.org/10.1037/apl0000494>.
- Tekeli, M., & Özkoç, A. G. (2022). The Effect of proactive personality and locus of control on innovative work behavior: the mediating role of work engagement. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5821836>.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(0), a1567, 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>.
- Wahab, M., & Blackman, D. (2022). Proactive personalities, trait competitiveness and well-being among retail employees: Job burnout as a mediator. *Journal of Asia Business Studies*, 17, 185-202. <https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0171>.
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). Proactive personality as a predictor of career adaptability and career growth potential: A view from conservation of resources theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 699461. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461>.
- Xiong, L., & King, C. (2018). Too much of a good thing? Examining how proactive personality affects employee brand performance under formal and informal organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 12-22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.007>.