

DISKRIPSI HUBUNGAN KEPRIBADIAN, EMOSI DAN PERILAKU 'ORIENTASI SERVICE' GURU DI ERA INDUSTRI 4.0

Muhammad Alwi, Bambang Wahyu Wiyono,
Ibrahim Bafadhhal dan Ali Imron

Universitas Negeri Malang
muhammad.alwi.1501329@students.um.ac.id

Abstract :

The purpose of this study was to find out how the Personality Profile (Big Five), Emotional Intelligence (EI) and 'Orientation Service' Behavior (Organizational Citizenship Behavior, OCB) were high school teachers in Pasuruan Regency. This study is a descriptive-quantitative study. Data obtained from 175 respondents with cluster method, random random. The results showed that the respondents had a relatively young age (average under 40 years), with the proportion of men and women almost the same, and having a Big Five quite high (with Mean, 107, 76), Emotional Intelligence that was quite High (with Mean, 81.74) and also High OCB (with Mean, 71.39). These results are expected to have an impact on positive personality and Emotional intelligence will have a fairly good effect on organizational life and service-oriented behavior where it is all expected in educational institutions. This profile provides a preliminary description that teachers in Pasuruan Regency have readiness to welcome the changes needed for success in the era of 4.0

Key words : *Personality (Big Five), Emotional Vulnerability, Industrial Era 4.0.*

Abstrak :

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana profile Kepribadian (Big Five), Kecerdasan Emosioan (EI) dan Perilaku 'Orientasi Service' (Organizational Citizenship Behavior, OCB) Guru SMA di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini adalah penelitian Dekriptif-Kuantitatif. Data diperoleh dari 175 Responden dengan metode cluster, acak random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Responden memiliki usia yang relatif muda (rata-rata dibawah 40 tahun), dengan proporsi laki-laki dan wanita yang hampir sama, serta memiliki Big Five cukup tinggi (dengan Mean, 107, 76), Kecerdasaan Emosi yang cukup Tinggi (dengan Mean, 81,74) dan juga OCB yang Tinggi (dengan Mean, 71,39). Hasil ini diharapkan berdampak pada Kepribadian yang positif dan kecerdasan Emosi akan memberikan efek cukup baik dalam berkehidupan organisasi serta perilaku yang berorientasi pada jasa (Service) dimana itu semua diharapkan dalam lembaga pendidikan. Profile ini memberikan gambaran awal bahwa guru-guru di kabupaten Pasuruan memiliki kesiapan dalam menyongsong perubahan-perubahan yang diperlukan demi sukses di era 4.0.

Kata Kunci : *Kepribadian (Big Five), Kevcerdasan Emosional, Era Industri 4.0.*

PENDAHULUAN

Globalisasi sudah terjadi bahkan sekarang memasuki Era baru industri 4.0, trend era ini adalah otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur, termasuk didalamnya gabungan dari sistem cyber-fisik, Internet of Things (IoT) dan komputasi kognitif (Hermann et al, 2015; Irianto, 2017). Dalam era ini ada disrupsi (gangguan) baik dalam bidang bisnis maupun pasar tenaga kerja. Banyak pekerjaan tumbuh sekaligus hilang. Karenanya harus ada antisipasi, menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut? Apa yang perlu disesuaikan? SDM mesti beradaptasi dan memiliki kesiapan serta kemampuan dan skill, dimana kemampuan itu tidak tergantikan oleh robot dan mesin.

Dalam World Economic Forum dirilis 10 skill yang mesti dimiliki di era 4.0 yaitu; 1) Pemecahan Masalah (Complex problem solving), 2) Critical thinking, 3) Creativity, 4) People management (manajemen manusia) atau leadership, 5) Coordinating with other, 6) Emotion intelligence, 7) Judgment and decision making (penilaian dan pengambilan keputusan), 8) Service orientation, Kemampuan untuk 'melayani', 9) Negotiation, dan 10) Cognitive flexibility, Kemampuan untuk switch atau pengalihan dalam berpikir sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. (Widiarini, 2018). Juga dikatakan bahwa kemampuan akademik bawaan tidak memberikan prediksi kinerja seseorang dalam bekerja dan seberapa sukses

mereka dikemudian hari (McClelland, 1973, Goleman 2003 : 25). Banyak penelitian memberikan bukti bahwa kolerasi skor IQ dengan tingkat kinerja seseorang dalam karier, taksiran tertinggi bersarnya IQ terhadap kinerja hanya 25 persen, bahkan dengan analisa lain hanya 10 atau 4 persesn (Sternberg, 1996, Hunter and Schmidt, 1984, Goleman, 2003 : 30). Karenanya pembelajaran dengan mengedepankan IQ (kecerdasan linguistik dan logis-matematis) yang sekarang ini mendominasi lembaga pendidikan harus diubah spektrumnya menjadi lebih majemuk dan mengedepankan sikap-kepribadian serta kecerdasan emosional.

Pertanyaannya bagaimana meningkatkan dan mengasah itu semua, terutama sejak dini? Disinilah diperlukan perubahan paradigma, terutama paradigma berfikir dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Bagaimana lembaga-lembaga pendidikan merubah konsepsi pembelajaran, materi-ajar, strategi belajar sehingga itu semua mampu memfasilitasi minat-bakat dan kecendrungan sesuai dengan tantangan era 4.0. Untuk melakukan perubahan paradigma dan pembelajaran dalam dunia pendidikan, maka guru adalah ujung tombaknya, mereka harus memiliki kesiapan-kesiapan untuk itu.

Dalam organisasi terutama organisasi jasa-layanan seperti pendidikan, diperlukan kepribadian dan sikap mental (emosi) serta perilaku "orientasi servive". Kepribadian tertentu memiliki kecendrungan sikap-sikap

tertentu dan sikap-sikap itu akan mengarahkan perilaku orientasi service. Karenanya guru sebagai ujung tombak pendidikan diharapkan memiliki ke 3 hal tersebut Kepribadian yang positif, Kecerdasan Emosi (EI) yang baik serta perilaku orientasi service, yang dalam tulisan ini mengacu pada organizational citizenship behavior (OCB). Artikel ini berupaya untuk mendiskripsikan profile guru di Pasuruan, dalam hubungannya antara Kepribadian (Big Five), Kecerdasan Emosional dan Perilaku Orientasi Service (OCB).

TEORI DAN METODE

1. OCB

Organ (1988) mengatakan OCB sebagai, “... *individual helping behaviors and gestures that are organizationally beneficial, but are not formally required.*” OCB adalah perilaku bebas, melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal juga didkripsi kerja (Organ, 1988; Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002: 505, Podsakoff et al. 2000, Ahdiyana, 2004).

OCB adalah perilaku individu yang cenderung menolong, dan itu tidak masuk dalam standart formal, diskripsi kerjanya (Organ 1990, Kidwell et all, 1997; Jahagir, Akbar & Haq, 2004). Dimensi OCB, menurut Organ (1988), Saptoani (2011), memiliki lima aspek

yaitu: 1) Altruism (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah. 2) Conscientiousness (ketelitian dan kehati-hatian), berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan, 3) Courtesy (menjaga hubungan baik), yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain. 4) Sportmanship (perilaku sportif), berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar, 5) Civic virtue (kebijaksanaan warga), adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Pengukuran OCB, dalam penelitian ini mengambil dari DiPaola dan Tschannen-Moran (2001), yang memang secara spesifik digunakan untuk pendidikan, dengan menggunakan skala likert (Kaihatu, 2007). Dalam penelitian ini menggunakan 15 aitem pertanyaan, dari modifikasi aitem-aitem diatas.

2. Big Five (BV)

Kepribadian didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Robbinson dan Judge, 2008: 127). Dalam 20 tahun terakhir dua pendekatan tentang emosi yang banyak digunakan yaitu Myers-Briggs Type Indikator (MBTI) dan Model lima Besar (*Big Five*). Robbin mengatakan, Big five lebih memiliki dukungan lebih valid dibandingkan dengan MBTI (Robbin, 2008: 132). Dimensi *Big Five* pertama kali diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981 (Feist & Feist, 2008). *Big Five Personality* atau yang juga disebut dengan *Five Factor Model* oleh Costa & McCrae (Pervin, 2008).

Dimensi Kepribadian *Big Five Personality* meliputi ; 1) *Openness to New Experience* (O), 2) *Conscientiousness* (C), 3) *Extraversion* (E), 4) *Agreeableness* (A), *Neuroticism* (N). Untuk lebih mudah mengingatnya, istilah-istilah tersebut di atas disingkat menjadi OCEAN (Pervin, 2005). *Neuroticism* berlawanan dengan *emotional stability* yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *openness to experience* menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada

orang lain. Yang terakhir Conscientiousness menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial (Pervin, 2005).

Pengukuran Kepribadian Big Five. Banyak pengukuran Kepribadian *Big Five*, beberapa alat ukur telah dikembangkan, antara lain *Big Five Inventory* (selanjutnya disebut BFI) terdiri dari 44 aitem yang dikembangkan oleh John (1990), IPIP yang terdiri dari 50 item yang dikembangkan oleh Goldberg (1992), Serta ada versi singkatnya. NEO PI-R/FFI (McCrae & Costa, 1995), dan menarik penelitian dari Ramadhani, yang mencoba memberikan alasan dan perbandingan budaya aitem-aitem pertanyaan itu (Ramdhani, 2012). Dalam penelitian menggunakan pendekatan BFI (*Big Five Inventory*), menggunakan 25 aitem, modifikasi peneliti dari aitem-aitem diatas.

3. Kecerdasan Emosional (EI)

Salovey dan Mayers (1990) mendefinisikan emosi sebagai respon terorganisasi, termasuk sistem fisiologis, yang melewati berbagai batas sub-sistem psikologis, misalnya kognisi, motivasi, dan pengalaman (Wahyono, 2001: Bakar, 2011). Goleman mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola

emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (2003 : 512).

Peter Salovey dan Jack Mayer mendefinisikan EI sebagai “Kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan.

Sedangkan Reuven Bar-On mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan non-kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Stein, 2003: 30, Modasir dan Singh, 2008).

Dari beberapa definisi para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Kecerdasan emosional yang memotivasi kita untuk mencari manfaat dan potensi unik kita dan

mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubahnya dari apa yang kita pikirkan menjadi apa yang kita jalani.

Dimensi Kecerdasan Emosi (EI), menurut Goleman meliputi; A) Kecakapan Pribadi (Personal Competence), Kecakapan untuk menentukan bagaimana kita mengelola diri sendiri). Dan B. Kecakapan Sosial (Social Copetence), Kecakapan untuk bagaimana menangani hubungan).Kecakapan Pribadi terdiri dari; 1) Kesadaran Diri (Self Awereness), 2) Pengaturan Diri (Self Control), 3) Motivasi (Self Motivation). Kecakapan Sosial (Social Competence), terdiri dari; 4) Empati (Emphaty), 5) Keterampilan Sosial (Social Skill), (Goleman, 2003 : 42-43).

Pengukuran Kecerdasan Emosi (EI). Beberapa alat ukur yang sudah terstandardisasi diantaranya adalah Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), Emotional Quotient Inventory (EQ-i) dari Bar-On, dan Emotional Competence Index (ECI) dari Goleman (Shields and Warner, 2008, dalam Saptoani, 2011). Dari uraian para ahli di atas tentang EI, maka dalam penelitian ini menggunakan konsep Goleman yang lebih komprehensif.

METODE DAN PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan dari 175 guru-guru SMA se-Kabupaten Pasuruan, yang dipilih secara cluster (dari kecamatan-kecamatan yang mewakili) dan acak. Pemilihan cluster Kabupaten di Pasuruan mengacu pada penelitian sebelumnya (Alwi, 2003) dan update informasi dari Diknas kabupaten setempat. Penelitian dilakukan dengan kuesioner yang mengadopsi dari para pakar sebelumnya dan dimodifikasi dengan persetujuan ahli lalu divalidasi dengan pre-test.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terlihat dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Usia	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	94	53.7%	≤ 30 Tahun	51	29.1%
Perempuan	81	46.3%	31-40 Tahun	89	50.9%
Total	175	100%	41-50 Tahun	32	18.3%
			> 50 Tahun	3	1.7%
			Total	175	100%

Dari responden sejumlah 175 orang didapatkan frekuensi laki-laki 94 orang (53,7%) dan Perempuan 81 orang (46,3%). Demikian juga dilihat frekuensi data deskripsi umur, maka didapat bahwa umur kurang dari 30 tahun sejumlah 51 orang (29,1%), Umur 31-40 tahun sejumlah 89 orang (50,9%), kategori umur ini merupakan frekuensi terbanyak. 41-50 tahun 32 orang (18,3%), diatas 50 tahun hanya 3 orang (1,7%). Ini menunjukkan bahwa responden guru secara umur dalam kategori guru-guru muda, produktif dan energik.

Tabel 1.2.
Deskripsi Variabel Penelitian

Kriteria	EI	OC B	BV
Min	65	57	90
Max	90	80	125
Modus	86	80	103
Mean	81.7 4	71. 39	107.76

OCB			
Interval	Kategori	Jml	%
16 - 28.8	SR	0	0.0%
28.8 - 41.6	R	0	0.0%
41.6 - 54.4	S	0	0.0%
54.4 - 67.2	T	47	26.9%
67.2 - 80	ST	128	73.1%

Berdasarkan analisis diskriptif diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional (EI) memiliki rata-rata (Mean) sebesar 81.74 (tinggi). Variabel OCB memiliki rata-rata skor sebesar 71.39 (tinggi). Big Five (BV) memiliki rata-rata skor sebesar 107.76 (tinggi).

Tabel 1.3.
 Diskripsi Variabel

Big Five (BV)				(Kecerdasan Emosi) EI			
Interval	Kategori	Jml	%	Interval	Kategori	Jml	%
25 - 45	SR	0	0.0%	18 - 32.4	SR	0	0.0%
45 - 65	R	0	0.0%	32.4 - 46.8	R	0	0.0%
65 - 85	S	0	0.0%	46.8 - 61.2	S	0	0.0%
85 - 105	T	83	47.4%	61.2 - 75.6	T	25	14.3%
105 - 125	ST	92	52.6%	75.6 - 90	ST	150	85.7%

Ket : SR = Sangat Rendah, R = Rendah, S = Sedang, T = Tinggi, ST = Sangat Tinggi.

Berdasarkan pengkategorian variabel Big Five pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Big Five responden terbesar berada pada interval 105 - 125 dengan kategori sangat tinggi yaitu sebesar 52.6%. Selanjutnya Big Five responden terbesar kedua berada pada interval 85 - 105 dengan kategori tinggi yaitu sebesar 47.4%. Hal ini

didukung oleh mean (107.76) yang berada pada katagori sangat tinggi. Dari sini bisa kita ketahui bahwa Big Five responden berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan pengkatagorian variabel EI pada tabel di atas dapat diketahui bahwa EI responden terbesar berada pada interval 75.6 - 90 dengan katagori sangat tinggi yaitu sebesar 85.7%. Selanjutnya Emotional Quotient responden terbesar kedua berada pada interval 61.2 - 75.6 dengan katagori tinggi yaitu sebesar 14.3%. Hal ini didukung oleh mean (81.74) yang berada pada katagori sangat tinggi. Secara kategori disini kita bisa melihat bahwa Kecerdasan Emosional responden tinggi. Ini seperti yang diharapkan dan diduga sebelumnya bahwa wilayah Pasuruan akan memiliki EI (Kecerdasan Emosional) cukup tinggi.

Berdasarkan pengkatagorian variabel OCB pada tabel di atas dapat diketahui bahwa OCB responden terbesar berada pada interval 67.2 - 80 dengan katagori sangat tinggi yaitu sebesar 73.1%. Selanjutnya OCB responden terbesar kedua berada pada interval 54.4 - 67.2 dengan katagori tinggi yaitu sebesar 26.9%. Hal ini didukung oleh mean (71.39) yang berada pada katagori sangat tinggi. OCB Responden cukup Tinggi.

PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Persepsi seseorang dipengaruhi oleh factor personal dan kepribadian (Rahmat 1986: 64), Colquitt *et al* (2001). Big Five merupakan karakter kepribadian positif, ini akan mendukung seseorang dalam bersikap dan berperilaku terhadap organisasi. Makin baik kepribadian dan emosi (BV dan EI) seseorang, akan memberikan dampak pada bagaimana mereka mempersepsi dan penafsiran secara terorganisir terhadap stimulus yang masuk (Gibson *et al*. 1992). Hal ini sesuai dengan Mathieu dan Zajac (1990), Dunham, Grube, dan Castaneda (1994), Steers (1977), yang menemukan bahwa kepribadian memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, juga Seniati (2006), Haryati (2006), Kappagoda (2013), juga (Sambung, 2014), yang meneliti BV dengan Komitmen Orgisasi guru bahasa Inggris.

Bila BV baik, secara umum maka mereka akan mudah bergaul, memiliki sikap ramah, tidak mudah mengeluh, siap membantu orang lain dan seterusnya. Dimana kesemua itu akan memberikan efek pada perilaku berbentuk kesediaan secara sadar dan sukarela bekerja, memberikan kontribusi lebih dari peran yang dituntut secara formal oleh organisasi (OCB). Ini sesuai dengan beberapa penelitian, George dan Brief (1992), berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood (EI dan Big Five), Barrick & Mount (2001), menyatakan bahwa

dimensi BV (extraversion) adalah penentu utama dalam perilaku sosial. Oleh karena itu, individu dengan karakter extraversion akan menampilkan perilaku yang lebih fleksibel dan membuat mereka lebih mungkin untuk menunjukkan OCB. Individu dengan karakter extraversion lebih terlibat dalam OCB karena mereka lebih responsif terhadap lingkungan sosial dan lebih terbuka untuk mengkritik orang lain (Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006). Conscientiousness adalah salah satu ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB (Hossam Abu & Elanain, 2007; Hertz & Donovan, 2000; Organ & Ryan, 1995, Kumar 2009). Openness adalah ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB (Hossam Abu & Elanain, 2007), Menurut Moorman dan Blakely 1995, individu dengan nilai kolektivistik tinggi, akan cenderung melakukan perilaku OCB. Sementara Salwa (2017) memberikan bukti bahwa Big Five mempengaruhi OCB dari 5 dimensi kepribadiannya.

Mengapa BV guru-guru itu cukup tinggi? Hofstede (1991, 2004) menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang memiliki peringkat yang tinggi dalam kolektivisme, disamping juga karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong-menolong (Koentjaraningrat, 1990), dengan ciri khasnya adalah gotong royong, sebuah solidaritas sosial, yang terbentuk karena adanya bantuan dari pihak lain, untuk kepentingan pribadi

ataupun kepentingan kelompok sehingga didalamnya terdapat sikap loyal dari setiap warga sebagai satu kesatuan (Sudrajat, 2014). Ini akan menjadikan semacam pertukaran sosial (Blau, 1964, Fung, Ahmad, & Omar 2012), yang diharapkan dalam organisasi, sehingga mereka mudah untuk membantu, bertindak diluar kewajiban, dan diskripsi kerjanya.

Orang dengan EI tinggi akan mampu memahami diri sendiri, orang lain dan lingkungannya dengan baik, dan dapat memanfaatkan emosinya untuk meningkatkan perilaku dan sikap menuju hal yang lebih positif, lebih termotivasi, puas juga mengatasi masalah lingkungan kerja serta kehidupannya (Matthews et al, 2004, Wong et al., 2005, Lalatendu, 2017). EI juga mengurangi stress kerja dan mengarahkan kinerja tinggi (Bar-On, Handley & Fund, 2006; Druskat, Sala & Mount, 2006), keberhasilan organisasi (Mount, 2006).

Mikolajczak, Nelis, Hansenne, dan Quoidbad (2008) melaporkan bahwa EI membantu dalam memoderasi efek dari perlakuan tidak adil atau ketidakadilan organisasi pada individu. Dengan EI tinggi akan tidak banyak mengeluh (Mayer et al. 2000), bahkan menawarkan bantuan atau dorongan pada orang lain. Seseorang yang EI tinggi cenderung akan empati (mis, Ciarocchi et al., 2000) dan lebih dapat mengadopsi perspektif organisasi dan bertindak dengan cara yang akan menguntungkan organisasi (Abraham, 1999). EI Berhubungan dengan kepuasan kerja

dan perilaku positif lainnya dalam organisasi (Dormann & Zapf, 2001; Gerhart, 2005; Heller, Hakim & Watson, 2002; Staw & Cohen Charash, 2005; Robbins, 2005, Bighami 2013).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa faktor kepribadian (BV), juga EI dan OCB, guru-guru di Kabupaten Pasuruan cukup baik, disamping itu secara usia relatif muda dan energik. Sehingga dengan itu semua mereka memiliki harapan yang cukup baik dalam mengelola organisasi lembaga pendidikan, serta melakukan perubahan-perubahan paradigma demi menyongsong era baru 4.0, dengan semua kebutuhan-kebutuhan skill yang diharapkan.

Guru yang baik adalah mereka yang secara hati (kepribadian) memiliki perhatian dan keinginan untuk menolong, baik siswa, rekan kerja, maupun orang lain di dalam dan di luar sekolah (OCB). Ini umumnya terjadi apabila ada kesesuaian mereka dalam memilih pekerjaan sebagai guru yaitu panggilan, mengajar dan mendidik serta berminat pada bidang pendidikan dan pengajaran, ingin mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, serta ingin ikut mencerdaskan bangsa Indonesia, meskipun gaji yang diperoleh sebagai guru dirasakan kecil.

Karenanya, faktor kepribadian (BV dan EI) perlu diperhatikan baik dalam rekrutmen dan pembinaan serta mempertahankan kinerja guru. Sehingga upaya-upaya perbaikan, perubahan paradigma atau lainnya dapat

diserap, dijalankan dengan semangat yang cukup baik karena persepsi nya bagus disebabkan kepribadian dan emosionalnya baik.

Keterbatasan penelitian ini adalah masih sekadar deskriptif belum melakukan hubungan korelasi dan melihat faktor-faktor lain dalam menentukan bagaimana guru berkinerja dengan baik dan mampu menyerap serta menyongsong perubahan-perubahan era 4.0. Diharapkan akan ada penelitian-penelitian lebih lanjut terhadap hal ini dengan lebih variatif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2004). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi, Efisiensi, (Online)*, X (10) : 1-10.
- Alwi, M. (2003). *Pengaruh Type Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan, Studi kasus lembaga pendidikan SLTP/SMU di Kabupaten pasuruan*, Tesis, Tidak diterbitkan, Malang, PPs, Unibraw.
- Bakar, A. (2011). *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Kimia Sma Se-Malang Raya*, Disertasi, Tidak diterbitkan, PPs, UM.

- Bighami, M. Kazem, Heshmat Khalife Soltani, Mitra Panahi, Farshid Abdi. (2013). *The Relationship Between Emotional Intelligence And Organizational Citizenship Behavior, Testing The Mediating Effect Of Job Satisfaction, Organizational Behavior Studies, Quarterly*.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, Wiley.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., Dan Bloodgood, J.M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*. *Academy of Management Journal*, Vol. 7 (4): 502 – 522.
- Colquitt, J.A. (2001). *On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure*. *Journal of Applied Psychology*, 86: 386 - 400.
- Feist. J & Feist. J.G. (2008). *Theories of Personality*, Edisi 5, Terjemahan, Yudi Santoso, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (1992). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 5. Jilid 1, Terjemahan Eli Tanya. 1992. Jakarta: Erlangga.
- Gilchrist, Alasdair. (2016). *Industry 4.0 : The Industrial Internet of Things*. English: Apress
- Goleman, D. (2003). *Working with Emotional Intelligence*, Jakarta, Gramedia.

- Hofstede, G., & McCrae, R.R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88.
- Hofstede, G.H. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Irianto, D. (2017). Industry 4.0; The Challenges of Tomorrow. Disampaikan pada Seminar Nasional Teknik Industri, Batu-Malang.
- Jahangir, N., Akbar, M., And Haq, M. (2004). *Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents*, *Brac University Journal*, I (2), 75-85.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Matthews, G., Roberts, R.D. and Zeidner, M. (2004). *Seven myths about emotional intelligence*, *Psychological Inquiry*, Vol. 15 No. 3, pp. 179-196.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). *The Intelligence of Emotional Intelligence*. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, John D.; Caruso, D R., & Salovey, P. (2000). *Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence*, *INTELLIGENCE*, by Elsevier Science Inc. 27 (4) : 267-298. Elsevier Science Inc
- McClelland, David.C. (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence, *American Psychologist*, 46.

- McCrae, R.R and Costa, Jr. P.T. (2008). *The five-factor theory of Personality*, dalam Pervin, O.P. John, O.P & Robins, R.W (Eds), 2008. *Handbook of Personality: Theory and Research*, Third Edition, The Guilford Press, New York.
- Modasir, Atika & Singh, Tripti. (2008). *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*, *International Journal of Leadership Studies*, 4 (1): 3-21.
- Moorman, R.H. & G.L. Blakely. (1995). "Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior", dalam *Journal of Organizational Behavior*. 16, halaman: 127 - 142.
- Organ, D. W. (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. *Research in Organizational Behavior*, 12: 43-72.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). *A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, *Personnel Psychology*, 48 (4): 775-800.
- Organ, D.W. (1988). *OCB: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, Ma.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., And Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*, Sage Publications.

- Pervin, L.A, Cervone, D & John, O.P. (2005). *Personality Theory And Research*. John Wiley & Sons, Inc.
- Pervin, L.A, John, O.P, Robins, R.W, Pervin, editor. (2008). *Handbook of Personality: Theory and Research*, Third Edition, The Guilford Press, New York.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., Dan Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of Theoretical Empirical Literature And Suggestions For Future Research*. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Ramdhani, Neila. (2012). *Adaptasi Bahasa Dan Budaya Inventori Big Five*, *Jurnal Psikologi*, 39 (2): 189 – 207.
- Robbin, S.P & Judge, Timothy. (2008). *Perlaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi 12, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Salwa dan Rinandita Wikansari. (2017). *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi*, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2*, 164-176.
- Sambung dan Iring. (2014). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Organization Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3 (1): 1-16.

Saptoani, Avianto. (2011). *Hubungan Antara Karakter, Kecerdasan Emosional, Soft Skill, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Tni Angkatan Laut*. Disertasi, Tidak diterbitkan, PPs, UM.

Skill di era 4.0.
<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

Stein, J. Steven, Ph.D, Book, E. Howard, M.D. (2002). *Ledakan EQ, 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emotional Meraih Sukses*, Bandung, Kaifa..

Widiarini, Annisa Dea. (2018), "Ingat, Ini "Skill" yang Harus Dimiliki di Era Industri 4.0", <https://edukasi.kompas.com/read/2018/10/31/10222981/ingat-ini-skill-yang-harus-dimiliki-di-era-industri-40?page=all>.

Wong, C. S., K. S. Law, et al. (2005). *Development and validation of a forced choice emotional intelligence measure for Chinese respondents in Hong Kong*. *Asia Pacific Journal of Management* 21(4): 535-559.