

Pengenalan Konsep Temperamen pada Akademisi di Tingkat Sekolah Menengah untuk Pengelolaan Konflik dalam Organisasi Pendidikan

Twin Yoshua R. Destyanto¹, Lenny Halim², Deny Ratna Yuniartha^{3*}

^{1,2,3}Universitas Atma Jaya Yogyakarta

*Corresponding author, e-mail: deny.yuniartha@uajy.ac.id.

Abstrak

SMA Immanuel Kalasan adalah SMA swasta dengan formasi guru dan staf yang terdiri atas 20 orang dengan usia yang bervariasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang jenis-jenis karakter dan temperamen manusia menjadi pengetahuan yang penting untuk dikenalkan kepada guru dan karyawan di SMA Immanuel Kalasan untuk membantu guru dan karyawan mengelola konflik dalam organisasi. Pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pendampingan kepada guru dan karyawan SMA Immanuel Kalasan tentang pengenalan jenis temperamen dan melakukan subjective assessment temperamen. Kegiatan pengabdian dilaksanakan dalam lima tahap, yaitu inisiasi, perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap inisiasi dan perencanaan dilakukan untuk menggali masalah dan komunikasi solusi kepada pihak SMA. Tahap persiapan terdiri dari pembuatan proposal, penyusunan materi pelatihan, dan detail rencana pelaksanaan. Tahap pelaksanaan dalam bentuk pemaparan materi Manajemen Organisasi dengan pendekatan Psikologi Industri dan asesmen kepribadian menggunakan model Karaktera. Dalam model Karaktera terdapat 4 warna dominan temperamen, yaitu merah, ungu, kuning, dan hijau. Asesmen temperamen memberikan hasil 67% guru dan karyawan memiliki temperamen dominan ungu dan selebihnya dominan merah. Hasil ini dikonfirmasi melalui wawancara dan dinyatakan telah sesuai dengan karakter partisipan. Setelah partisipan mengetahui warna temperamen dirinya dan rekan kerja, diberikan materi mengatasi konflik sesuai dengan kelompok temperamen. Tahap evaluasi pengabdian dilakukan untuk menilai pelaksanaan pengabdian. Efektivitas, waktu, fasilitas, konsumsi, dan performa pemateri mencapai rata-rata lebih dari 4, sehingga dapat dikatakan tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah baik hingga sangat baik.

Kata Kunci: Kepribadian; Manajemen organisasi; Temperamen.

Abstract

Immanuel Kalasan Senior High School is a private high school with 20 teachers and school staffs that vary in age. Therefore, understanding the types of human character and temperament is important for the teachers and employees of Immanuel Kalasan Senior High School for managing conflict in organization. This community service aims to provide assistance to teachers and employees of Immanuel Kalasan High School on recognizing types of temperament and conducting temperament subjective assessments. The service was divided into five stages, that are initiation, planning, preparation, implementation, and evaluation. The initiation and planning stages were held to identify the problems and communicate the solutions. The preparation stage consists of making proposals, preparing training materials, and detailed implementation plans. Organizational Management using an Industrial Psychology approach and personality assessment using the Karaktera model were presented in the implementation stage. Karaktera model divide temperament into 4 dominant colors, namely red, purple, yellow, and green. The temperament assessment showed that 67% of teachers and staff had a dominant purple temperament and the rest were red. This result was confirmed through interviews and stated to be in accordance with the participant's character. After participants knew the temperament color of their own and coworkers, material to overcome conflicts according to the temperament group was delivered. The evaluation stage was conducted to assess the implementation of the service. The score of effectiveness, time, facilities, consumption and performance of the presenters were more than 4, indicates good to excellent level of satisfaction of this community service.

Keywords: Organization management; Personality; Temperament.

How to Cite: Destyanto, T.Y.R., Halium, L & Yuniarta, D.R. (2024). Pengenalan Konsep Temperamen pada Akademisi di Tingkat Sekolah Menengah untuk Pengelolaan Konflik dalam Organisasi Pendidikan. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 393-403.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2024 by author.

Pendahuluan

Suatu bisnis atau organisasi hendaknya memiliki upaya untuk menjadi komunitas yang berkelanjutan. Karyawan atau pekerja yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, akan mendorong terciptanya *employee well-being* yang menjadi salah satu aspek dalam *organization sustainability* (Rasool et al., 2021). Sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset dalam organisasi, perlu difasilitasi untuk mendapatkan pengarahan bagaimana mereka seharusnya menjalankan suatu organisasi yang sehat, tidak hanya dari sudut pandang kondisi finansial, tetapi juga kesehatan fisik dan mental mereka. Dengan begitu, *employee well-being* akan menjadi bagian dalam salah satu tujuan diselenggarakannya suatu organisasi.

Salah satu organisasi yang berfokus kepada pelayanan kepada masyarakat, tetapi di saat yang sama, merupakan suatu bisnis jasa, adalah sekolah. Para pengajar dan karyawan di institusi pendidikan, tidak hanya berinteraksi satu sama lain dengan sesama pekerja, tetapi juga dengan murid yang merupakan konsumen dan objek pelayanan di sekolah. Proses interaksi ini jika tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan kesalahpahaman, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan menurunnya tingkat *employee well-being* (Contreras et al., 2020; Demerouti et al., 2014). Konflik yang terjadi tersebut, dapat ditimbulkan salah satunya karena kurangnya pemahaman akan kepribadian rekan kerja satu sama lain. Pemahaman yang benar tentang topik ini dapat membantu anggota organisasi memberikan respon yang benar satu sama lain (Rudolph et al., 2017).

Reaksi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau menanggapi masalah, sangat dipengaruhi oleh kepribadian dan temperamennya (Miranda-Correa et al., 2018; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2013). Perbedaan kepribadian yang terbentuk karena perbedaan pola asuh, kepercayaan, dan nilai hidup yang diterapkan di setiap keluarga, dapat menghasilkan potensi konflik dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengenalan jenis-jenis kepribadian manusia secara umum, menjadi suatu hal yang penting, untuk mencegah berubahnya lingkungan kerja menjadi tidak sehat, dikarenakan konflik yang tidak terselesaikan. Hal seperti ini juga berlaku bagi lingkungan sekolah.

Sekolah yang menjadi objek pengabdian kami adalah SMA Immanuel Kalasan, yang merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah atas di Kabupaten Sleman, bernaung di bawah Yayasan Iman dan didirikan pada tahun 1979. SMA Immanuel Kalasan memiliki semangat dari sejak berdirinya untuk menyediakan pendidikan terutama bagi mereka yang tergolong kurang mampu dari segi ekonomi. Sesuai visi dan misi dari sekolah yang dianut, SMA Immanuel Kalasan merancang pendidikan kepada siswa yang menitikberatkan kepada pembangunan karakter. Sikap disiplin, bertanggung jawab, dan kekeluargaan antar siswa dan segenap warga sekolah, menjadi fokus pencapaian SMA Immanuel Kalasan. Pembangunan karakter diusahakan melalui program Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang juga selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi serta memungkinkan lulusan SMA Immanuel Kalasan mengikuti perkembangan zaman. Kemampuan ini dapat menjadi modal bagi siswa baik yang akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, demikian juga bagi mereka yang ingin terjun di dunia kerja atau usaha. Pencapaian tujuan melalui visi dan misi SMA Immanuel Kalasan tersebut memerlukan sumber daya guru yang juga menghidupi karakter tersebut, agar guru tidak hanya mentransfer nilai dan ilmu, tetapi juga membagikan kehidupan. Proses ini diharapkan dapat membuat guru menjadi teladan bagi siswa, sehingga menjadi contoh langsung sebagai *role model* dalam berdisiplin, bertanggung jawab, dan kekeluargaan.

Formasi guru dan staf di SMA Immanuel Kalasan terdiri atas 20 orang dengan variasi usia. Beberapa guru dan staf tergolong senior dari segi usia dan sebagian lagi tergolong berusia muda. Perbedaan pandangan dan cara berpikir oleh karena *generation gap* tersebut dapat menjadi pemicu konflik dalam proses berorganisasi di SMA Immanuel Kalasan, dan tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada kegiatan belajar dan mengajar (KBM). Analisis lapangan yang telah dilakukan oleh pengusul menunjukkan potensi konflik dalam menstandarkan KBM terutama dalam pemanfaatan teknologi. Respon yang salah terhadap suatu konflik dapat terjadi dalam suatu organisasi jika individu di dalamnya belum memahami bagaimana tipe karakter rekan kerja. Sebaliknya, pemahaman tentang karakter antar individu dapat mendorong lingkungan kerja yang kondusif karena masing-masing individu menjalankan tugas dengan persepsi yang positif terhadap rekan kerja.

Jenis dan frekuensi konflik yang terjadi dapat dipengaruhi oleh kombinasi temperamennya (Winahyu, 2016). Hal ini juga berhubungan dengan bagaimana sikap setiap individu dalam pembentukan komitmen kerja yang juga dipengaruhi oleh tipe temperamen dan gaya berorganisasi (Kustiani et al., 2021; Wardianto & Hadi, 2012). Penelitian lain yang dilakukan oleh Youshan & Hassan pada perusahaan asuransi menemukan bahwa psikologi personal anggota organisasi berkontribusi kepada performa organisasi, terutama aspek *conscientiousness*, yaitu kemampuan anggota organisasi untuk merencanakan, mengatur, dan berpikir secara strategis, and *agreeableness*, yaitu kepedulian dan etika terhadap sesama (Youshan & Hassan, 2015). Yesil & Sozibilir juga menemukan bahwa dimensi kepribadian individu berpengaruh pada kemampuan inovasi yang berkontribusi kepada kemajuan organisasi (Yesil & Sozibilir, 2013). Oleh sebab itu, pemahaman tentang jenis-jenis karakter dan temperamen manusia menjadi signifikan bagi sumber daya di suatu organisasi, demikian juga di SMA Immanuel Kalasan.

Pendekatan psikologi sangat lazim diterapkan oleh organisasi dalam merekrut karyawan. Tujuannya adalah mengevaluasi calon karyawan secara psikologis untuk penempatannya dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja perlu mempertimbangkan temperamen karyawan karena pada akhirnya akan mempengaruhi hasil dan produktivitas karyawan. Pengenalan temperamen juga akan berkontribusi pada hubungan antar anggota organisasi untuk menciptakan sinergi yang akan memperkuat organisasi.

Oleh karena itu, pengabdian ini bertujuan untuk memberikan penyuluhan kepada guru dan karyawan di SMA Immanuel Kalasan tentang jenis-jenis temperamen manusia dalam konteks berorganisasi. Topik yang akan disampaikan merupakan bagian dari penerapan keilmuan Ergonomi dan Psikologi Industri. Para guru dan karyawan juga akan diberikan pendampingan untuk melakukan *subjective-assessment* temperamen sehingga masing-masing dapat melakukan evaluasi diri. Hasil asesmen secara umum juga dapat menjadi dasar bagi pimpinan SMA Immanuel Kalasan untuk merancang program pengembangan bagi guru dan karyawan berbasis temperamen. Kegiatan pengabdian ini dapat memberikan manfaat bagi SMA Immanuel Kalasan secara khusus untuk para guru dan karyawan dalam pengembangan diri, yang dapat berdampak pada KBM.

Metode Pelaksanaan

Inisiasi

Tahap inisiasi dilakukan sebagai langkah paling awal dengan melakukan *briefing* dengan segenap anggota tim pengabdian. Hal yang dibahas di dalam *briefing* ini adalah tentang pembagian tugas dan pembuatan deskripsi pekerjaan untuk setiap tugas yang dibagikan. Tugas yang dibagikan antara lain melakukan kunjungan lapangan ke SMA Immanuel Kalasan guna melaksanakan observasi, wawancara, dan diskusi dengan pihak sekolah. Pada tugas ini, dipilih dua anggota tim yang kemudian menjalankan survei lapangan kepada *stake holders* SMA Immanuel Kalasan, pada tahap selanjutnya.

Tugas penting lainnya adalah peran narahubung antara tim pengabdian dengan pihak sponsor, yaitu Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Stake holders* dari kampus yang berhubungan dengan kegiatan ini adalah pihak Fakultas Teknologi Industri (FTI) dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) universitas. Pihak FTI lebih berperan dalam penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan pengabdian, seperti mikrofon, *loudspeaker* portabel, dan juga mobil kampus untuk prasarana transportasi melakukan kunjungan dan pengabdian. Pihak LPPM berperan dalam pengadaan dana dan juga monitoring serta evaluasi terhadap proses dan hasil pengabdian. Tugas narahubung kampus ini diberikan kepada satu anggota tim pengabdian. Selebihnya, tugas yang berhubungan dengan langkah-langkah berikutnya, dilaksanakan secara bersama-sama oleh semua anggota tim, termasuk pembuatan proposal hingga laporan pengabdian.

Hasil dari tahapan ini adalah rumusan masalah utama yang dihadapi oleh SMA Immanuel Kalasan, sebagai suatu organisasi pendidikan. Perumusan masalah yang dilakukan oleh semua anggota tim dilaksanakan dengan bertukar pikiran satu sama lain atas hasil *coding* dari wawancara yang telah direkap dalam bentuk skrip wawancara. Melalui pertukaran pikiran (*brainstorming*) disusun prioritas masalah yang perlu segera dibantu penyelesaiannya dan dipertimbangkan kesesuaiannya dengan bidang keahlian Teknik Industri. Hasil diskusi ini merumuskan bahwa permasalahan utama yang dihadapi oleh *stake holders* di SMA Immanuel Kalasan adalah kurangnya pemahaman guru dan karyawan terhadap jenis-jenis karakter manusia, yang memengaruhi mereka dalam merespon keadaan dan konflik yang timbul dalam proses berorganisasi. Masalah inilah yang menjadi prioritas utama untuk diselesaikan melalui pengabdian ini. Dokumentasi tahap perencanaan ini ditampilkan di Gambar 1.

Perencanaan

Tahap perencanaan dilakukan sebagai langkah lanjutan untuk menindaklanjuti rumusan masalah hasil tahap inisiasi. Pada tahap perencanaan, tim pengabdian melakukan diskusi dan *brainstorming* untuk

mengusulkan alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan yang sudah diidentifikasi. Alternatif solusi kemudian dipilih dengan melibatkan *stake holders* dari SMA Immanuel Kalasan. Gambar 2 menunjukkan dokumentasi untuk fase ini.



Gambar 1. Dokumentasi Tahap Persiapan; Diskusi dengan *stakeholders*



Gambar 2. Dokumentasi Tahap Diskusi dan *Brainstorming*

Persiapan

Tahap persiapan dilakukan setelah mengetahui permasalahan dan kandidat solusi yang akan diterapkan dalam kegiatan pengabdian. Tahapan ini terdiri dari penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) pengabdian antara Tim Pengabdian dan SMA Immanuel Kalasan, penentuan tanggal dan lokasi pelaksanaan, serta target peserta, pembuatan usulan susunan acara kegiatan, dan *budgeting*. Penyusunan proposal dan materi pelatihan berdasarkan hasil di tahap persiapan ini. Susunan kegiatan yang dibuat dalam proses persiapan ini dapat dilihat pada

Tabel 1.

Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara luring di SMA Immanuel Kalasan pada Hari Jumat, 11 Agustus 2023. Kegiatan diawali dengan melakukan persiapan di kampus UAJY dengan mengajak tiga orang mahasiswa untuk membantu menyiapkan peralatan dan juga teknis di lapangan. Peralatan disiapkan hingga berangkat dari kampus pada pukul 07.00 WIB menuju lokasi pengabdian.

Persiapan yang dilakukan oleh tim pengabdian setibanya di SMA Immanuel Kalasan antara lain penataan alat presentasi, penyesuaian tata letak kursi dan meja di perpustakaan sekolah agar sesuai dengan model penyampaian materi dan diskusi, dan juga pengaturan untuk alat dokumentasi yang akan digunakan selama aktivitas berlangsung.

Tabel 1. Susunan Acara Kegiatan Pengabdian di SMA Immanuel Kalasan

No	Mulai	Akhir	Durasi (menit)	Aktivitas	Tempat	Peserta	Penanggung Jawab
1	10:00:00	10:15:00	15	Pendahuluan, sambutan, dan <i>ice breaking</i>	Perpustakaan sekolah	Guru dan karyawan	Lenny Halim

2	10:15:00	10:45:00	30	Asesmen untuk guru dan karyawan	Perpustakaan sekolah	Guru dan karyawan	Lenny Halim
3	10:45:00	11:45:00	60	Penyampaian materi	Perpustakaan sekolah	Guru dan karyawan	Semua anggota tim
4	11:45:00	12:00:00	15	Refleksi dan tanya jawab	Perpustakaan sekolah	Guru dan karyawan	Semua anggota tim
5	12:00:00	13:00:00	60	Makan siang	Aula	Panitia dan peserta	Lenny Halim dan Deny R. Yuniartha

Aktivitas utama dalam pengabdian, yaitu ceramah materi dan diskusi, dimulai tepat pukul 10.00 WIB sesuai dengan rencana susunan acara yang ditampilkan pada

Tabel 1. Setiap sesi didampingi oleh *timekeeper* untuk menjaga agar tetap berlangsung sesuai durasi yang disepakati. Acara dimulai dengan sesi pendahuluan yang diisi dengan sambutan oleh pihak UAJY dan SMA Immanuel Kalasan, yang dilanjutkan dengan *ice breaking* untuk mencairkan suasana dan keakraban antara Tim Pengabdian dan peserta. Sesi pendahuluan hingga asesmen dipimpin oleh Ir. Lenny Halim, S.T., M.Eng. kemudian sesi penyampaian materi dilakukan oleh Dr. Ir. Deny Ratna Yuniartha, S.T., M.T. dan Ir. Twin Yoshua R. Destyanto, S.T., M.Sc., Ph.D. Pada sesi tanya jawab, para peserta menyampaikan pertanyaan dan membagikan pengalaman yang berhubungan dengan materi. Sesi ini difasilitasi secara bersama oleh semua anggota Tim Pengabdian. Acara diakhiri dengan foto bersama dan dilanjutkan dengan makan siang bersama.

Evaluasi

Tahapan yang dilakukan setelah melaksanakan kegiatan pengabdian adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas kegiatan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi ini dilaksanakan dengan meminta umpan balik dari para peserta melalui penyebaran kuesioner elektronik. Kuesioner ini berisi tentang bagaimana materi yang disampaikan dapat memenuhi kebutuhan mereka terkait permasalahan yang terjadi di SMA Immanuel Kalasan. Selain itu, teknis pelaksanaan juga dinilai dalam survei ini. Kritik, saran, dan tanggapan juga dikumpulkan dari para peserta, untuk perbaikan ke depannya. Kuesioner elektronik ini dapat diakses melalui tautan berikut ini: <https://bit.ly/EvaluasiGuruImmanuel>. Adapun langkah-langkah pelaksanaan ini secara ringkas disajikan dengan diagram alir pada Gambar 3.

Hasil dan Pembahasan

Analisis situasi dan kondisi SMA Immanuel Kalasan menunjukkan bahwa *generation gap* antar guru dapat berdampak pada proses mengkomunikasikan kebijakan sekolah untuk menerapkan standar mutu Pendidikan. Sekolah sebagai organisasi tidak lepas dari perilaku kerja individu dan salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *personality*. Pemahaman pihak pimpinan sekolah terhadap perbedaan individu dapat membantu dalam mengelola sumber daya dan membantu mencapai tujuan organisasi (Konopaske et al., 2023). Melihat pentingnya pemahaman akan *personality* dan temperamen, tim pengabdian memberikan materi kepada guru dan karyawan SMA Immanuel Kalasan tentang jenis temperamen dan pengelolaan organisasi yang dirangkum dalam materi Manajemen Organisasi dengan Pendekatan Psikologi Industri.

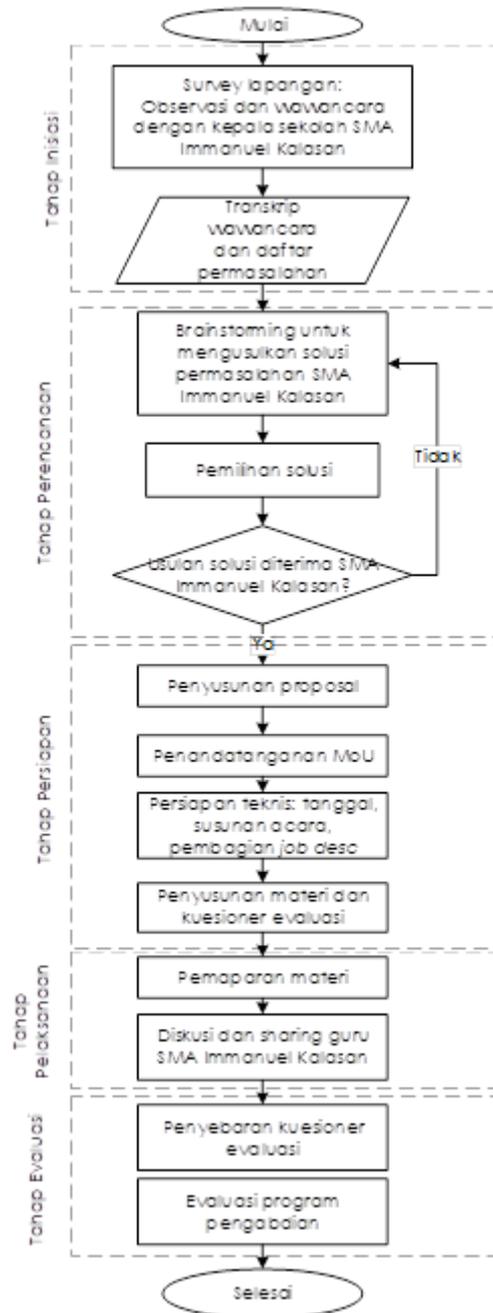
Relevansi Konsep Personalitas, Karakter, dan Temperamen Manusia dengan Kondisi SMA Immanuel Kalasan

Penerapan psikologi di industri dan manajemen, termasuk asesmen temperamen, marak dilakukan setelah Perang Dunia II. Berbagai model tes kepribadian, misalnya *Myers-Briggs Type Inventory* dan *The Big Five Personality Dimensions*, diimplementasikan oleh perusahaan untuk memeriksa kesesuaian calon pegawai dengan pekerjaan tertentu dan budaya perusahaan. Perkembangan model dan instrument psikologi untuk memahami karakter, temperamen, dan personalitas pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap manusia. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, pemahaman ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perilaku kerja, lingkungan kerja, dan kondisi psikologi pekerja (Riggio, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan para pemimpin organisasi di SMA Immanuel Kalasan, menunjukkan bahwa terdapat gejala atau preseden konflik yang terjadi oleh karena ketidaktahuan kolega terhadap tipe personalitas rekan kerjanya. Kinerja beberapa guru dan karyawan, yang tidak sesuai

ekspektasi rekan atau pemimpin, menjadi salah satu pencetus terjadinya konflik. Perbedaan pandangan terhadap motivasi dalam bekerja juga menjadi alasan lain timbulnya perselisihan.

Di sisi lain, motivasi manusia dalam bekerja muncul dan dipengaruhi dari personalitas manusia. Motivasi ini secara tidak langsung juga memengaruhi kinerja manusia dalam melakukan tugas-tugas dan berelasi dalam bekerja. Oleh karena itu, personalitas menjadi suatu hal yang krusial dalam membentuk pola kinerja manusia dan mengerti akan tipe-tipe personalitas ini pun dapat membantu para guru dan karyawan mengenali pola kerja satu sama lain (Misrina et al., 2022; Simanullang, 2021).



Gambar 3. Diagram Alir Metode Pelaksanaan Pengabdian di SMA Immanuel Kalasan

Pengenalan tentang konsep personalitas, karakter, dan temperamen diberikan kepada para peserta pada saat pemaparan materi. Materi berisi penjelasan perbedaan dan keterkaitan ketiga komponen pembentuk sifat dan perilaku manusia tersebut. Pertama adalah personalitas, yaitu perilaku manusia yang berusaha ditampilkan di depan orang. Komponen ini biasa juga disebut sebagai topeng, sebab belum tentu perangnya atau perilaku itu merupakan sifat asli dari pelakornya. Dengan kata lain personalitas merupakan perilaku yang orang lain nilai terhadap diri kita, terutama oleh orang yang tidak begitu mengenal kita secara

pribadi. Penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa personalitas bersifat situasional, sehingga dapat berubah-ubah, tergantung dengan siapa kita berhadapan (Harrison et al., 2019). Pada proses pembentukannya, personalitas dipengaruhi oleh kultur dan etika keluarga yang diajarkan, kondisi saat itu, dan tipe temperamen.

Bagian kedua adalah karakter, yaitu perilaku manusia yang muncul, seringnya, pada waktu manusia mengalami tekanan atau masalah. Masalah atau tekanan yang ada dapat muncul ketika manusia tersebut diberikan tanggung jawab atau kekuasaan lebih. Perilaku ini juga dapat muncul ketika tidak ada yang memperhatikan atau keadaan sendiri (misal di kamar pribadi) (Susanti, 2020). Pada saat pemaparan berlangsung, disampaikan pula bahwa karakter, dengan kemauan yang sungguh-sungguh, dapat diubah ke arah yang lebih baik. Hal ini kurang sepaham dengan pepatah Jawa yang berbunyi “*watuk isa diobati, watak digawa mati*” Dijelaskan pula bahwa kata bertobat, yang berhubungan dengan perubahan karakter, berasal dari kata *metamorph* dan *metanoia* (Yunani), yang berarti perubahan akal budi secara kontinu. Sehingga, adalah mungkin karakter orang yang kurang baik, dapat diubah ke arah yang lebih baik (Sukono, 2019).

Sedikit berbeda dengan personalitas, pembentukan karakter seseorang dipengaruhi oleh temperamen, pendidikan, nilai dan kepercayaan, motivasi hidup, serta pola asuh (Muchtar & Suryani, 2019). Tingkat pendidikan seseorang memengaruhi pertumbuhan karakter dan kedisiplinan seseorang (Alam, 2020). Umumnya, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin luhur pula karakter yang terbentuk. Tentu hal ini didukung pula dengan nilai-nilai serta pola asuh yang ditanamkan dan diterapkan kepada seorang individu. Sementara itu, ajaran kerohanian seperti agama lebih merujuk kepada motivasi hidup yang juga ikut membentuk karakter manusia.

Dilihat dari pembentukannya, baik personalitas maupun karakter, keduanya dipengaruhi oleh tipe temperamen. Temperamen manusia yang merupakan bawaan lahir dan mencirikan sifat genetik dari kedua orang tua, menjadikan faktor ini signifikan dalam membentuk bagaimana manusia berperilaku maupun berkarakter (Munjidah et al., 2019; Pelealu et al., 2019). Tipe-tipe temperamen ini memiliki kecenderungan yang berbeda-beda, tergantung orientasi dan kinerja mereka dalam melakukan atau merespon suatu tugas.

Hasil Subjective Assessment Temperamen dan Implikasinya

Sebelum melakukan penjelasan tipe-tipe temperamen, partisipan diminta untuk mengisi assessmen dengan model Karaktera melalui web <https://www.karakter.co.id/>. Hasil pengisian assessmen menunjukkan 4 orang guru memiliki warna karakter dominan ungu, sementara dua lainnya memiliki warna karakter dominan merah.

Menurut orientasi dalam bekerja, temperamen dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu mereka yang berorientasi kepada hasil atau tugas yang diberikan, dan mereka yang berorientasi kepada hubungan personal dengan pelaku tugas tersebut. Temperamen yang berfokus kepada hasil adalah temperamen merah dan ungu, yaitu mereka yang akan lebih mementingkan tercapainya keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau target yang diberikan (Noya et al., 2022). Mereka akan mencari cara agar tugas dapat terselesaikan, tetapi terkadang mengesampingkan relasi antar kolega.

Sebaliknya, orang dengan fokus kepada hubungan personal antar pelaku tugas, memiliki temperamen kuning dan hijau. Orang-orang ini akan cenderung menjaga hubungan akan tetap baik, dalam lingkungan organisasi. Menjaga perkataan dalam menyampaikan pendapat, dan cenderung mengusahakan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, orang dengan temperamen-temperamen ini terkadang lebih toleran terhadap aturan atau ketetapan yang diberikan, demi menjaga hubungan antar kolega.

Karakteristik temperamen juga dapat dibagi berdasarkan mobilitas dalam bekerja. Temperamen dengan mobilitas yang tinggi dan cenderung asertif dimiliki oleh mereka yang bertemperamen merah dan kuning. Orang-orang bertemperamen ini akan bekerja dengan ritme yang cepat dan bersifat mengarahkan atau memengaruhi orang di sekitarnya (Simbolon & Tanjung, 2019). Oleh sebab itu, terkadang orang dengan temperamen ini diberikan tanggung jawab sebagai pemimpin atau pengarah dalam suatu organisasi. Sementara itu, mereka yang bertemperamen ungu dan hijau memiliki mobilitas yang lebih lambat dan asertif (Simbolon & Tanjung, 2019). Ritme yang lebih lambat bukan berarti mereka lamban dalam bekerja, tetapi mereka membutuhkan data yang cukup agar mereka percaya diri dalam mengambil keputusan. Hal ini semata-mata untuk mencegah terjadinya masalah di kemudian hari. Orang dengan temperamen ungu dan hijau cenderung lebih senang untuk menerima arahan, dibandingkan memberikan arahan. Namun, tidak menutup kemungkinan mereka diberikan kesempatan untuk memimpin organisasi. Seorang pemimpin dengan kriteria ini memiliki perencanaan yang matang dan didukung data yang mumpuni.

Penjelasan ini memberikan panduan pengertian bahwa orientasi dalam bekerja dan mobilitas setiap individu di SMA Immanuel Kalasan bisa berbeda-beda tergantung temperamen bawaan mereka. Berdasarkan teori tersebut, disimpulkan bahwa temperamen para guru di SMA Immanuel Kalasan berfokus pada hasil. Namun, terdapat perbedaan mobilitas para guru di SMA Immanuel Kalasan. Guru dengan warna

temperamen ungu cenderung memiliki ritme yang lambat dalam bekerja karena kehati-hatian mereka dalam mengumpulkan data dan mengambil keputusan. Hal ini berkebalikan dengan guru bertemperamen merah karena mereka memiliki ritme kerja yang lebih cepat. Konfirmasi hasil assessmen dilakukan dengan metode *deep interview* dan hasil diklarifikasi akurat oleh partisipan.

Penggalian konflik yang pernah terjadi dilakukan dengan wawancara kepada partisipan. Diketahui bahwa konflik yang pernah terjadi antarguru di SMA Immanuel Kalasan dipicu oleh ketidaktahuan terhadap bagaimana kolega mereka memandang tugas dan hubungan satu sama lain. Pemaparan tentang konsep dan penerapan personalitas, karakter, dan temperamen ini, membuka pikiran guru dan karyawan SMA Immanuel Kalasan yang ikut serta dalam pengabdian, untuk dapat memberikan pengertian terhadap perbedaan temperamen ini. Dokumentasi pada pemaparan materi ini ditampilkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Dokumentasi Sesi Konsep Personalitas, Karakter, dan Temperamen

Respon yang Benar terhadap Heterogenitas Temperamen Manusia dalam Organisasi

Perbedaan temperamen antarindividu di SMA Immanuel Kalasan dapat menimbulkan potensi konflik interpersonal. Kata konflik umumnya diasosiasikan negatif oleh orang awam karena dapat menghambat organisasi (*dysfunctional conflict*). Padahal konflik dapat berguna untuk meningkatkan kinerja organisasi, atau disebut *functional conflict* yang dapat meningkatkan kesadaran terhadap masalah yang perlu diselesaikan, efektivitas pencarian solusi, dan memfasilitasi perubahan dan inovasi. Konflik fungsional dapat berubah menjadi konflik disfungsi tergantung dari toleransi terhadap stress dan konflik. Toleransi ini berbeda-beda untuk setiap orang sehingga diperlukan penyesuaian dalam menghadapi subyek yang berbeda pula (Konopaske et al., 2023).

Respon yang baik dengan mempertimbangkan temperamen anggota organisasi dapat mencegah konflik disfungsi. Misalnya, dalam sebuah grup memiliki atasan atau *leader* bertemperamen merah. Atasan tersebut lebih fokus kepada hasil yang cepat tetapi memiliki dimensi afeksinya yang rendah sehingga jika memiliki bawahan bertemperamen hijau atau ungu yang memerlukan waktu lebih lama dalam bekerja, tentunya akan timbul konflik dalam interaksi jangka panjang.

Dalam kasus di atas, terdapat beberapa pendekatan umum yang dapat digunakan dalam merespon konflik, antara lain: dominasi (mengendalikan), akomodasi (membiarkan pihak lain menang), pemecahan masalah/kolaborasi (bekerja bersama untuk menyelesaikan masalah), menghindari (mengabaikan pihak lain yang terlibat dalam konflik), dan kompromi (menemukan solusi yang dapat diterima semua pihak yang berkonflik). Pendekatan ini dapat diaplikasikan dalam merespon konflik dalam organisasi, termasuk yang dipicu oleh perbedaan temperamen anggota organisasi. Misalnya dalam kasus sebelumnya, pendekatan dominasi dan menghindari tidak disarankan karena terkait erat dengan perilaku kerja. Atasan dan karyawan dapat menggunakan pendekatan kolaborasi dan kompromi misalnya memberikan peluang dan *deadline*

kepada bawahan, sembari bawahan berani bekerja di luar zona nyaman untuk menurunkan standarnya untuk mempersingkat waktu pengerjaan tugas.

Pemahaman kebutuhan dasar tiap temperamen akan membantu penyesuaian dalam memberikan respon yang baik. Anggota organisasi dengan temperamen merah memiliki kebutuhan dasar memimpin sehingga dengan pengakuan kinerja dan memberikan kesempatan memimpin akan membantu mengoptimalkan potensinya. Sementara itu, anggota organisasi bertemperamen kuning memiliki kebutuhan dasar rasa senang sehingga cara membantu anggota dengan temperamen ini adalah dengan meluangkan waktu untuk menemani, makan bersama, dan mengobrol. Kedamaian merupakan kebutuhan dasar bagi anggota organisasi bertemperamen hijau, sehingga cara untuk menolong anggota dengan temperamen hijau adalah dengan pemberian penghargaan, waktu sendiri, dan keinginan untuk menolong. Sementara itu, anggota dengan temperamen ungu memiliki kebutuhan kesempurnaan. Memberikan waktu untuk mendengarkan permasalahan mereka dan menunjukkan perhatian dapat menjadi cara menolong anggota dengan temperamen ungu.

Respon yang baik juga dapat diaplikasikan dalam hubungan vertikal di organisasi. Misalnya jika memiliki atasan yang bertemperamen merah yang sering berbicara dengan nada tinggi, anggota organisasi dapat merespon dengan memilih tidak merasa tersinggung. Jika temperamen atasan adalah kuning yang pelupa, anggota organisasi perlu mengimbangi dengan berinisiatif mengingatkan. Atasan yang memiliki temperamen ungu yang menuntut kesempurnaan dalam pekerjaan, anggota organisasi dapat merespon dengan mengimbangi sesuai standar yang diinginkan dan mengkomunikasikan kepada atasan jika terdapat kendala. Sementara itu, jika memiliki atasan bertemperamen hijau yang memerlukan waktu lebih lama dalam mengambil keputusan, anggota organisasi perlu berinisiatif melakukan *follow up* dan memberikan masukan.

Contoh respon yang baik dapat dilihat pula dari sudut pandang pemimpin/atasan organisasi. Misalnya, jika menghadapi karyawan memiliki temperamen merah yang suka membantah, atasan dapat merespon dengan menjelaskan tujuan tugas atau perintah. Contoh lain jika merespon karyawan bertemperamen kuning yang cenderung mendominasi pembicaraan, *leader* dapat menginterupsi dan mengarahkan pembicaraan sesuai konteks situasi. Dalam menghadapi karyawan bertemperamen ungu yang cenderung *overthinking*, *leader* dapat menggunakan pendekatan interpersonal dan menantang logika karyawan itu agar tidak *overthinking*. Sementara itu, jika menghadapi karyawan bertemperamen hijau yang membutuhkan waktu lama dalam pengerjaan tugasnya, *leader* dapat memberikan *deadline* pekerjaan yang jelas.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengabdian

Sesi *sharing* setelah pemaparan materi dilakukan untuk menggali pemahaman partisipan terhadap materi yang diberikan. Secara umum, partisipan tidak mengalami kesulitan memahami materi karena topik yang dibawakan sangat dekat dengan kehidupan pribadi dan profesional partisipan di organisasi pendidikan. Sesi *sharing* memberikan kesimpulan bahwa selama ini guru di SMA Immanuel Kalasan sudah berusaha untuk memahami temperamen koleganya untuk menciptakan kerja sama dan suasana kerja yang lebih baik. Pemaparan materi respon konflik membantu partisipan memahami bagaimana merespon konflik yang akan muncul karena perbedaan temperamen.

Evaluasi untuk pelaksanaan pengabdian dilakukan melalui kuesioner. Kriteria yang diukur guna mengetahui kualitas pengabdian oleh para pengabdian dan penerimaan dari para peserta antara lain efektivitas, waktu, fasilitas, konsumsi, dan performa pemateri. Kriteria efektivitas yang dimaksud adalah mengukur apakah pengabdian yang diselenggarakan telah memenuhi kebutuhan para peserta. Kriteria waktu mengukur ketepatan dan efisiensi waktu yang digunakan pengabdian selama melaksanakan pengabdian. Bagian fasilitas digunakan untuk menilai apakah alat dan fasilitas yang digunakan selama pengabdian, dapat membantu lancarnya proses penyampaian materi. Aspek konsumsi menilai kualitas dan kuantitas hidangan yang diberikan kepada peserta. Kriteria performa materi digunakan untuk menilai apakah pemateri menguasai topik yang disampaikan, ditinjau dari sudut pandang peserta kegiatan. Penilaian dilakukan secara daring menggunakan kuesioner elektronik, dengan mengisi setiap jawaban berdasarkan skala Likert dengan nilai 1 mewakili sangat tidak baik, 2 untuk tidak baik, 3 cukup, 4 baik, dan 5 sangat baik. Rata-rata nilai hasil pengisian peserta untuk semua kriteria mencapai lebih dari 4, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan para peserta adalah baik hingga sangat baik. Perincian rata-rata tiap kriteria tersaji pada

Tabel 2.

Tabel 2. Rerata dan Standar Deviasi Nilai Hasil Evaluasi Peserta

Kriteria	Rerata	Standar Deviasi
Efektivitas	4,33	0,82

Waktu	4,50	0,84
Fasilitas	4,83	0,41
Konsumsi	4,67	0,52
Performa Pembicara	4,83	0,41

Kesimpulan

Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, pemahaman temperamen dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perilaku kerja, lingkungan kerja, dan kondisi psikologi pekerja. Perbedaan temperamen antar individu di SMA Immanuel Kalasan dapat menimbulkan potensi konflik interpersonal. Respon yang baik dengan mempertimbangkan temperamen anggota organisasi dapat mencegah konflik disfungsional. Pemahaman kebutuhan dasar tiap temperamen akan membantu penyesuaian dalam memberikan respon yang baik. Hasil asesmen karakter guru SMA Immanuel Kalasan divalidasi oleh para peserta melalui penilaian pribadi. Evaluasi pelaksanaan pengabdian menunjukkan guru puas dan mendapatkan manfaat dari pengabdian. Kegiatan pengabdian ini dapat dilanjutkan dengan menambah jumlah partisipan guru untuk mendapatkan profil temperamen guru SMA dan model relasi guru siswa yang sesuai.

Daftar Pustaka

- Alam, F. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Perhatian Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa Di SMP Negeri 3 Barru. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(1), 1–11.
- Ashton, M. C. (2022). Individual differences and personality. Jakarta: Academic Press.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, 123–141.
- Harrison, J. S., Thurgood, G. R., Boivie, S., & Pfarrer, M. D. (2019). Measuring CEO personality: Developing, validating, and testing a linguistic tool. *Strategic Management Journal*, 40(8), 1316–1330.
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardiati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33.
- Miranda-Correa, J. A., Abadi, M. K., Sebe, N., & Patras, I. (2018). Amigos: A dataset for affect, personality and mood research on individuals and groups. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 12(2), 479–493.
- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 165–178.
- Muchtar, D., & Suryani, A. (2019). Pendidikan karakter menurut kemendikbud. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 50–57.
- Munjidah, A., Nurjanah, S., & Sulistyana, H. P. (2019). Hubungan Tempramen Dasar Dan Pendidikan Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Anak Usia Prasekolah. *Jurnal Kesehatan STIKES Muhammadiyah Ciamis*, 6(1), 8–19.
- Noya, A., Pattikawa, W. N. Z., & Risakotta, F. (2022). Edukasi Smart Parenting Bagi Orang Tua Dalam Pembentukan Karakter Anak Di Era Milenial. *Jurnal Abdi Insani*, 9(1), 123–133.
- Pelealu, A. C., Rompas, S., & Bataha, Y. (2019). Pola Asuh Orang Tua Dengan Temperamen Remaja. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294.
- Riggio, R. E. (2015). Introduction to industrial and organizational psychology. UK: Routledge.
- Robert Konopaske, John Ivancevich, & Michael Matteson. (2023). *Organizational Behavior and Management* (12th Edition). UK: McGraw Hill.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (Kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753.

-
- Simbolon, B. R., & Tanjung, S. M. (2019). Pentingnya Membangun Komunikasi Yang Baik Melalui Pengenalan Akan Temperamen Mitra Komunikasi. Universitas Kristen Indonesia.
- Strelau, J. (1998). *Temperament: A psychological perspective*. UK: Springer Science & Business Media.
- Sukono, D. (2019). Teologi “Manusia Baru” Relevankah Di Era Milenial. *PASCA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 15(2), 39–44.
- Susanti, K. D. (2020). Ajaran Susila Hindu dalam Membangun Karakter dan Moralitas. *Haridracarya: Jurnal Pendidikan Agama Hindu*, 1(1), 92–100.
- Van der Zee, K., & Van Oudenhoven, J. P. (2013). Culture shock or challenge? The role of personality as a determinant of intercultural competence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 928–940.
- Wardianto, M., & Hadi, S. (2012). Komitmen Kerja Ditinjau Dari Tipe Temperamen dan Jenis Kelamin Survei Pada Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 1(2), 74–85.
- Winahyu, P. W. (2016). Hubungan antara Konflik Intrapersonal dengan Kinerja berdasarkan Tipe Kepribadian Model Lima Besar pada Karyawan Non Manajerial PT. Ijen View Hotel & Resort Bondowoso. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(2).
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540–551.
- Youshan, B. B., & Hassan, Z. (2015). The effect of employees personality on organizational performance: Study on insurance company. *International Journal of Accounting and Business Management*, 3(1), 187–194.