

PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP SELEKSI SDM DALAM MANAJEMEN DAKWAH

Maimunah¹, Lucky Prihartanto²

¹STID Al-Hadid Surabaya, ²STID Al-Hadid Surabaya

Email: ¹maimunah@stidalhadid.ac.id, ²luckyprihartanto@stidalhadid.ac.id

Abstract: The da'wah manager in his work is always in contact with colleagues, superiors, subordinates, *mad'um*, and even stakeholders. Often da'wah managers meet problems caused by the behavior of human resources. One of the things that influence behavior is personality. Bad personality will produce bad behavior and vice versa. Personality is patterned human behavior, tends to be consistent, and settled. Personality will reflect the uniqueness and characteristics of human behavior. With a personality theory approach, da'wah managers can analyze the cause of a person's problematic behavior based on his personality. By analyzing the behavior of human resource based on their personality, da'wah managers will find easier to carry out the selection process. This paper provides an overview of personality theory, the influence of personality on behavior, personality analysis methods and case studies as examples of the application of personality influence analysis in the human resource process. The result of the analysis can be used as a reference for da'wah managers to pay attention to personality in the human resource selection process in da'wah management.

Keywords: da'wah management, da'wah manager, human resource selection, personality.

Abstrak: Manajer dakwah dalam pekerjaannya senantiasa berhubungan dengan rekan, atasan, bawahan, *mad'um* bahkan *stakeholder*. Seringkali manajer dakwah menghadapi masalah yang disebabkan oleh perilaku dari SDM. Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku adalah kepribadian. Kepribadian yang buruk akan menghasilkan perilaku yang buruk dan sebaliknya. Kepribadian adalah perilaku manusia yang terpola, cenderung konsisten, dan menetap. Kepribadian akan mencerminkan keunikan dan ciri khas perilaku manusia. Dengan pendekatan teori kepribadian, manajer dakwah dapat melakukan analisis terhadap sebab seseorang memunculkan perilaku yang bermasalah berdasarkan kepribadiannya. Dengan menganalisis perilaku dari SDM berdasarkan kepribadiannya, maka manajer dakwah akan lebih mudah saat melakukan proses seleksi terhadap SDM. Tulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan jenis studi kasus. Tulisan ini memberikan gambaran tentang teori kepribadian, pengaruh kepribadian terhadap perilaku, metode analisis kepribadian serta studi kasus sebagai contoh penerapan analisis

pengaruh kepribadian dalam proses seleksi SDM. Hasil analisis dapat dijadikan sebagai referensi bagi manajer dakwah agar memperhatikan kepribadian dalam proses seleksi SDM dalam manajemen dakwah.

Kata kunci: manajemen dakwah, manajer dakwah, seleksi SDM, kepribadian.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (selanjutnya disebut SDM) didefinisikan sebagai strategi dan pendekatan yang menyeluruh terhadap aset paling penting dari manajemen yakni orang-orang yang bekerja dan memberikan kontribusi baik secara individu ataupun secara kolektif dalam rangka mencapai berbagai tujuan dari organisasi.¹ Manusia, dipandang sebagai aset paling penting dari suatu organisasi. Tanpa manusia, organisasi tidak akan berjalan dalam rangka mencapai tujuannya.

Armstrong dan Baron, dalam Armstrong menyatakan bahwa manusia sebagai *human capital*. Mereka berpendapat bahwa manusia dengan segala keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, lalu semua itu dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi dalam rangka mencapai berbagai tujuannya. Seluruh keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh SDM merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan organisasi, serta dipandang sebagai keunggulan kompetitif suatu organisasi.² Suatu organisasi yang diisi oleh orang-orang yang terampil akan dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya, organisasi yang diisi dengan orang-orang yang kurang terampil, akan membuat organisasi kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Davenport dalam Armstrong berpendapat bahwa setiap manusia memiliki kemampuan, perilaku dan juga energi personal, dan semua elemen tersebut membentuk *human capital* yang dibawa dalam perilaku mereka. SDM dapat menentukan kapan, bagaimana dan dimana mereka akan menggunakan *human capital* tersebut. Dalam kata lain, SDM dapat membuat pilihan apakah akan total dalam mendayagunakan seluruh kemampuannya atukah tidak. Oleh karena itu, kerja merupakan pertukaran dua sisi nilai dari SDM dan dari organisasi, bukan merupakan eksploitasi dari organisasi saja.³

Berdasarkan pendapat dari Davenport tersebut, SDM membawa bekal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam diri masing-masing. Organisasi memanfaatkan semua itu demi mencapai tujuannya. Organisasi

¹ Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resources Management Practice* (London and Philadelphia: Cambridge University Press, 2006), 3

² Ibid., 14.

³ Ibid., 33.

memberikan gaji, fasilitas dan juga berbagai hal yang dapat dimanfaatkan oleh SDM untuk mengembangkan dirinya sebagai kompensasi atau timbal balik terhadap apa yang dimiliki oleh SDM. Perkembangan dari tiap SDM jelas akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena SDM yang menjalankan berbagai fungsi dalam organisasi. Oleh karena itu dikatakan bahwa SDM adalah aset paling penting dalam manajemen.

Manajemen SDM sendiri memiliki beberapa ruang lingkup kerja, mulai dari *job analysis, recruitment and selection, developing compensation systems, human resources planning, career development and training, performance evaluation, risk management, and job design*.⁴ Setiap ruang lingkup kerja tersebut saling terhubung satu sama lain.

Salah satu ruang lingkup kerja dari manajemen SDM adalah *selection* atau seleksi. Seleksi adalah tahap akhir dari proses rekrutmen, dimana pengambilan keputusan dilakukan terhadap siapa yang akan menempati posisi yang kosong dalam organisasi.⁵ Seleksi menjadi penting karena manajer harus mampu mendapatkan SDM yang tepat, di posisi yang tepat pula. *The right man in the right place*. Hal ini berlaku bagi manajer di seluruh organisasi, baik organisasi profit ataupun nonprofit, termasuk organisasi atau lembaga dakwah.

Proses seleksi yang tepat terhadap SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi merupakan hal yang krusial dalam organisasi publik dan organisasi nonprofit, dikarenakan berjalannya misi dari organisasi sangat ditentukan oleh SDM di dalamnya.⁶ Motivasi dari SDM dalam organisasi profit dan nonprofit jelas berbeda. Dalam organisasi profit, tentu yang dikejar adalah keuntungan sebesar-besarnya, sehingga mendapatkan materi sebanyak-banyaknya menjadi motivasi terbesar.

Motivasi dari SDM dalam organisasi nonprofit tentu berbeda. Motivasinya bisa berupa mengejar kepuasan, prestasi dan tantangan yang didapatkan berdasarkan pada hasil kerja dari SDM di organisasi nonprofit.⁷ Oleh karena itu, menempatkan SDM dalam organisasi nonprofit dengan tepat merupakan hal sangat penting agar motivasi tersebut terus ada dan dapat menggerakkan SDM untuk terus memberikan yang terbaik dari dirinya dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi nonprofit tersebut.

Zedeck dalam Pynes berpendapat bahwa dalam melakukan seleksi, kebanyakan manajer di organisasi nonprofit hanya fokus pada kemampuan

⁴ Joan E. Pynes, *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations, Second Edition* (San Francisco: Jossey-Bass, 2004), 152-153

⁵ Ibid., 168.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid., 124.

kognitif dalam memprediksi tingkat kesuksesan SDM dalam kinerja. Para ilmuwan mengakui bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kognitif. Salah satu hal yang juga mempengaruhi adalah kepribadian. Yang nantinya akan berpengaruh terhadap perilaku SDM dalam organisasi.⁸ Feist dan Feist dalam Mastuti, memberikan pendapat tentang kepribadian. Kepribadian adalah pola yang relatif menetap, *trait*, disposisi atau karakteristik yang ada di dalam tiap individu dan memberikan beberapa ukuran yang konsisten atau ajek tentang perilaku.⁹

Aspek kepribadian ini yang terkadang luput dari pertimbangan dalam proses seleksi SDM. Padahal, SDM dengan kepribadian tertentu akan berdampak terhadap perilaku yang dimunculkan saat aktif terlibat dalam organisasi. Contohnya, seorang SDM yang memiliki kepribadian *introvert*. Dimana memiliki kecenderungan untuk tidak terlalu terbuka pada orang lain, berinteraksi dengan sedikit orang dan lebih senang menyendiri.¹⁰ Lalu diseleksi untuk bagian *front office* yang dituntut untuk banyak berinteraksi dengan orang lain, dituntut untuk lebih banyak bersosialisasi dengan orang-orang baru atau orang asing. Tuntutan kerja di bagian *front office* tersebut bertolak belakang dengan kepribadian dari SDM. Akibatnya, bisa terjadi kegagalan dari SDM dalam menjalankan tugas tersebut karena ketidakmampuannya dalam berinteraksi dengan banyak orang.

Sebaliknya, apabila bagian *front office* tersebut diisi oleh SDM yang memiliki kepribadian *extraversion*, yakni seseorang yang memiliki karakter dari individu-individu yang aktif, asertif, mampu bersosialisasi dengan baik, energik, menyukai petualangan dan sangat komunikatif.¹¹ Maka, tuntutan kerja tersebut memiliki kecocokan dengan SDM dengan kepribadian *extraversion* sehingga akan menunjang tercapainya target-target yang dibebankan kepadanya.

Pynes berpendapat bahwa salah satu aspek yang harus dipertimbangkan oleh manajer dalam proses seleksi adalah pengukuran kepribadian atau *personality measures*. Hasil penelitian dari Barrick, Mount dan Judge menunjukkan bahwa adanya hubungan antara hasil pengukuran kepribadian berdasarkan teori kepribadian *Big Five* dengan prediksi dalam beberapa pekerjaan.¹² Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Baron dan Gerald dalam

⁸ Ibid., 190.

⁹ Endah Mastuti, "Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian *Big Five* (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa", *INSAN*, Vol. 7, No. 3 (Desember, 2005), 256.

¹⁰ Ibid., 268.

¹¹ Syaharizatul Noorizwan Bt. Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality Traits Dimension On Knowledge Sharing Behavior", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 1 (Januari, 2016), 244.

¹² Pynes, *Human Resources Management*, 193.

Widhiastuti bahwa kepribadian adalah salah satu faktor yang penting untuk menunjang pencapaian tujuan dalam kerja, kaitannya adalah dengan adanya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Karena di dalam kepribadian terdapat kepentingan, kekuatan dan generalisasi dalam usaha-usaha untuk mencapai hasil terbaik.¹³ Oleh karena itu penting bagi seluruh manajer untuk juga mempertimbangkan kepribadian dalam rangka mendapatkan SDM di posisi yang sesuai, termasuk juga manajer dakwah.

Hasil penelitian Darmono tentang rekrutmen dan seleksi SDM di Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an, Tlogoanyar, Lamongan. Pengurus pondok diseleksi dengan standar memiliki akhlak mulia, aktif dalam kegiatan di pondok, dan rajin melakukan shalat tahajud. Yang melakukan seleksi adalah keluarga dari pemilik pondok. Untuk pegawai, diseleksi oleh salah satu pembina pondok dengan memperhatikan keaktifan saat magang, mencari tahu *track record* dan aktivitas kesehariannya.¹⁴ Permasalahannya adalah ada ketidakjelasan tentang standar akhlak mulia yang harus dimiliki, atau saat mencari tahu *track record* dan aktivitas keseharian dari calon pegawai pondok, sehingga antara kepribadian yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai yang diseleksi bisa tidak cocok. Dampaknya, banyak SDM yang sewaktu-waktu mengundurkan diri. Hal ini memang terjadi di Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an. Penulis tidak menemukan tulisan lain tentang pertimbangan kepribadian dalam proses seleksi SDM di ruang lingkup manajemen dakwah.

Rumusan masalah yang hendak dijawab adalah mengapa manajer dakwah perlu mempertimbangkan kepribadian SDM secara tepat dalam proses seleksi SDM?, serta bagaimana metode yang tepat dalam mempertimbangkan kepribadian dalam proses seleksi?.

Tulisan ini hendak memberikan argumentasi yang konkrit tentang pentingnya mempertimbangkan aspek kepribadian dalam proses seleksi di organisasi dakwah, serta merumuskan metode seleksi SDM dengan landasan kepribadian. Sehingga, manajer dakwah benar-benar memahami pentingnya aspek kepribadian dalam proses seleksi SDM serta memahami metode seleksi yang mempertimbangkan kepribadian. Proses seleksi yang dibahas dibatasi hanya pada pertimbangan aspek kepribadian saja, diluar pertimbangan kemampuan atau *skill* dari calon SDM.

¹³ Hardani Widhiastuti, "Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan", *Jurnal Psikologi*, Vol. 41, No. 1 (Juni 2014), 119.

¹⁴ Darmono, "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an, Tlogoanyar, Lamongan" (Skripsi--Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2018)

Pembahasan

Kepribadian

Allport dalam Sari, mendefinisikan bahwa kepribadian adalah organisme psikofisiologis, yang merupakan kesatuan psikis/jiwa dan fisik/raga yang dapat digunakan dalam rangka menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik lingkungan sosial ataupun lingkungan fisik.¹⁵ Pengertian kepribadian ini jelas ditujukan pada perilaku-perilaku individu dalam rangka merespons berbagai stimulus dari eksternal, sehingga masing-masing individu tertuntut untuk senantiasa menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi lingkungannya. Kepribadian yang dimiliki oleh individu akan berfungsi dalam rangka penyesuaian diri ataupun merespons terhadap berbagai stimulus dari lingkungannya. Kepribadian individu merupakan gabungan dari kondisi fisik dan kondisi psikis, oleh karena itu Allport menyatakan bahwa kepribadian sebagai organisme psikofisiologis.

Feist dan Feist dalam Mastuti, memberikan sudut pandang yang berbeda. Kepribadian adalah pola yang relatif menetap, *trait*, disposisi atau karakteristik yang ada di dalam tiap individu dan memberikan beberapa ukuran yang konsisten atau ajek tentang perilaku.¹⁶ Pendefinisian tentang kepribadian menurut Feist dan Feist ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pola, setiap individu menunjukkan adanya pola-pola tertentu dalam perilakunya yang diidentifikasi sebagai sebuah kepribadian. Karena terpola, maka kepribadian itu sifatnya menetap dan konsisten, sehingga akan tercermin dalam berbagai perilaku yang dimunculkan oleh tiap individu. Maka, jelas bahwa kepribadian akan sangat terkait dengan perilaku-perilaku dari tiap individu.

Ryckman dalam Muktar dkk, memperkuat pernyataan tentang hubungan antara kepribadian dan perilaku, dimana kepribadian didefinisikan sebagai sekumpulan karakteristik yang terorganisir dan dinamis, dimiliki oleh individu yang memberikan dampak terhadap kognisi, motivasi dan perilaku dari individu tersebut.¹⁷

Kepribadian, berdasarkan pada beberapa definisi ahli yang sudah disampaikan, dapat dipahami sebagai suatu kesatuan dari kondisi psikis dan fisik dari individu, juga memiliki pola, menetap dan konsisten dalam diri individu. Kepribadian juga memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, motivasi serta perilaku yang dimunculkan. Maka, jelas bahwa kepribadian dari

¹⁵ Dian Amelia Sari, "Uji Validitas Alat Ukur Big Five Personality (Adaptasi dari IPIP) Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta" (Skripsi--UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010), 9.

¹⁶ Mastuti, "Analisis Faktor", 256.

¹⁷ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 243.

seseorang akan senantiasa tercermin dalam perilakunya dan sifatnya terpola, konsisten dan menetap. Oleh karena itu, banyak sekali perilaku dari individu yang sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya.

Beberapa hasil penelitian tentang kepribadian menunjukkan eratnya hubungan antara kepribadian yang dimiliki oleh individu dengan berbagai perilaku yang dimunculkan, seperti dalam perilaku belajar. Menurut Vermetten, Lodewijks dan Vermunt dalam Rosita menyimpulkan bahwa seseorang dengan tipe kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan dengan kepatuhan terhadap perintah guru dan berusaha fokus kepada materi pembelajaran.¹⁸ Dimana pada akhirnya akan berhubungan dengan prestasi belajar.

Tipe kepribadian *agreeableness* berhubungan dengan kecenderungan individu untuk tunduk, bersepakat dan bekerja sama dengan orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat atau membuat kesepakatan menunjukkan bahwa dirinya menghargai keharmonisan dalam hubungan atau interaksi.¹⁹ Individu ini adalah orang-orang yang kooperatif, mudah diajak bekerja sama, percaya kepada orang lain, tidak menentang atau membuat konflik. Dalam hubungannya dengan perilaku belajar, maka orang dengan kepribadian *agreeableness* memunculkan perilaku patuh pada instruksi dari guru, cenderung sepakat dengan penjelasan dari guru dan berusaha fokus pada materi pelajaran daripada menentang pendapat guru, atau membuat gaduh.

Dalam penelitian lain, kepribadian juga berpengaruh terhadap perilaku kerja individu. Barrick dalam Chirumbolo menemukan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* berhubungan erat dengan performa kerja di banyak bidang. Seseorang yang akurat, peduli, gigih, bertanggung jawab dan memiliki motivasi berprestasi yg tinggi senantiasa memiliki produktivitas kerja tinggi dan mendapatkan penilaian yang tinggi dari supervisor.²⁰ Mount dalam Muktar dkk mendeskripsikan tipe kepribadian *conscientiousness* sebagai seseorang yang memiliki karakter yang dapat diandalkan, patuh, terorganisir, tertata, bertanggung jawab, *goal oriented* atau berorientasi pada hasil dan pekerja keras.²¹ Oleh karena itu seseorang dengan tipe kepribadian *conscientiousness* akan memiliki kecenderungan perilaku yang baik dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

¹⁸ Asina Christina Rosita, "Eksplorasi Tipe Kepribadian Big Five Personality Traits Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik", *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4, No. 2 (Juni, 2018), 8.

¹⁹ Mastuti, "Analisis Faktor", 268.

²⁰ Antonio Chorumbolo, "Personality and Work Behavior", dalam *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, ed. V. Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (Cham: Springer International Publishing AG, 2017), 2

²¹ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 245.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu akan menghasilkan berbagai perilaku yang sifatnya terpola dan konsisten ditampilkan dalam perilaku kerja individu. Seseorang dengan kepribadian yang baik akan dapat menunjang perilakunya dalam bekerja, dan seseorang dengan kepribadian yang buruk akan menghambat dalam pekerjaannya. Misalnya, seseorang dengan kepribadian yang teliti dan akurat akan bisa berhasil dalam kerja-kerja yang membutuhkan daya ketelitian yang tinggi seperti menjadi akuntan. Sebaliknya, seseorang yang tidak teliti tentu akan mengalami kesulitan dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi. Oleh karena itu seorang *recruiter* biasanya juga memasukkan aspek kepribadian saat membuka lowongan pekerjaan, agar para pelamar yang akan diseleksi memiliki kepribadian yang cocok dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu sangat erat kaitannya dengan perilaku yang dimunculkan.

Ada banyak teori yang membahas tentang kepribadian. Salah satu teori yang saat ini banyak digunakan dalam rangka memahami kepribadian adalah *Big Five Personality Theory* atau disingkat *Big Five*. *Big Five* adalah pengelompokan kepribadian yang disusun berdasarkan pendekatan leksikal atau pengelompokan kata yang digunakan dalam keseharian, dalam rangka menggambarkan ciri khas satu individu dibandingkan individu lainnya.²²

Pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan *trait*. Fieldman dalam Mastuti menjelaskan bahwa *trait* adalah suatu dimensi yang menetap dari karakteristik kepribadian, yang membedakan satu individu dengan individu lain.²³ Kata lain dari *trait* adalah sifat. Sederhananya, kepribadian terdiri dari berbagai sifat, sehingga kepribadian menjadi lebih luas daripada sifat. Dalam pembahasan ini tidak hendak dibedakan antara sifat dan kepribadian.

Big Five adalah teori kepribadian yang terdiri dari 5 dimensi kepribadian yakni *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*.²⁴ Maksud dari lima dimensi ini bukan berarti jumlah kepribadian hanya ada 5, tetapi pengelompokan ini adalah merupakan bentuk himpunan besar dari ribuan ciri kepribadian yang sudah diidentifikasi oleh para peneliti sebelumnya.²⁵

Model kepribadian *Big Five* dikembangkan oleh Goldberg pada tahun 1981, sifat-sifat ini diuji terus menerus dalam populasi yang beragam di

²² Neila Ramadhani, "Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*", *Jurnal Psikologi*, Vol. 39, No. 2 (Desember 2012), 189-190.

²³ Mastuti, "Analisis Faktor", 267.

²⁴ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality Traits", 243.

²⁵ Ramadhani, "Adaptasi Bahasa", 190.

berbagai tempat dan budaya yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa sifat-sifat dalam *Big Five* ternyata memang muncul dalam banyak budaya dan kelompok bahasa yang berbeda-beda.²⁶ Oleh karena itu saat ini dalam banyak penelitian tentang kepribadian, pendekatan *Big Five* menjadi cukup populer untuk digunakan sebagai landasan teori.

Pervin dalam Alwi dkk menyingkat istilah-istilah dimensi kepribadian *Big Five* menjadi OCEAN agar mudah diingat. Terdiri dari *openess to experience (O)*, *conscientiousness (C)*, *extraversion (E)*, *agreeableness (A)*, dan *neuroticism (N)*.²⁷

Openess to experience atau keterbukaan terhadap pengalaman digambarkan dengan keluasan, kedalaman dan kompleksitas dari mental individu dalam pengalaman hidup.²⁸ Lebih jauh, dimensi ini dideskripsikan sebagai dimensi yang digunakan dalam rangka menilai bagaimana seseorang menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Apakah seseorang akan terpesona oleh hal-hal baru dan inovatif. Seseorang dengan kepribadian ini akan cenderung imajinatif, sensitif dan intelek. Sementara orang yang tidak memiliki kepribadian ini digambarkan sebagai orang yang konvensional.²⁹

Orang-orang dengan tipe kepribadian *openess to experience* memiliki kecenderungan untuk menerima hal-hal baru atau perubahan sehingga berhubungan dengan rasa ingin tahu yang tinggi dan analitis, karena akan selalu mau menerima hal yang baru dimana membutuhkan proses analisis untuk bisa memahami hal baru tersebut. Dengan keterbukaan terhadap pengalaman-pengalaman yang baru, maka tipe kepribadian ini juga cenderung memiliki minat yang luas karena mau mengeksplorasi hal-hal yang baru. Sebaliknya, orang-orang yang tidak memiliki kepribadian ini akan cenderung bertahan dengan sesuatu yang sudah ada atau konvensional, rasa ingin tahu yang rendah serta rentan terhadap perubahan atau sesuatu yang baru.

Conscientiousness menurut Pervin dan John dalam Mastuti mendeskripsikan dimensi *conscientiousness* sebagai keterampilan individu didalam organisasi, baik dalam hal ketekunan ataupun motivasinya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, lawan dari tipe kepribadian ini adalah individu-individu yang ketergantungan, malas dan tidak tertata.³⁰ Mount dalam Muktar dkk mendeskripsikan tipe kepribadian *conscientiousness* sebagai seseorang

²⁶ Asti Meiza, "Sikap Toleransi dan Tipe Kepribadian Big Five pada Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung", *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 5, No. 1 (Juni, 2018), 46.

²⁷ Muhammad Alwi dkk, "Diskripsi Hubungan Kepribadian, Emosi dan Perilaku 'Orientasi Service' Guru di Era industri 4.0", *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1 (Maret, 2019), 233.

²⁸ Widhiastuti, "*Big Five Personality*", 120.

²⁹ Mastuti, "Analisis Faktor", 268.

³⁰ Ibid.

yang memiliki karakter yang dapat diandalkan, patuh, terorganisir, tertata, bertanggung jawab, *goal oriented* atau berorientasi pada hasil dan pekerja keras.³¹

Robbins dalam Mastuti mendeskripsikan bahwa dimensi *conscientiousness* merujuk pada jumlah tujuan yang hendak dicapai oleh individu dengan cara yang terarah, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, individu yang bertentangan cenderung lebih kacau karena banyak tujuan yang harus dicapai.³² Penjelasan ini menunjukkan bahwa orang dengan tipe kepribadian *conscientiousness* akan cenderung fokus pada satu tujuan hingga selesai, daripada fokus pada banyak tujuan sehingga konsentrasinya terpecah-pecah.

Extraversion dikaitkan dengan individu yang berorientasi keluar atau *ekstrovert*. Barrick dalam Muktar dkk mendeskripsikan dimensi *extraversion* sebagai karakter dari individu-individu yang aktif, asertif, mampu bersosialisasi dengan baik, energik, menyukai petualangan dan sangat komunikatif.³³ Tipe kepribadian *extraversion* cenderung berorientasi kepada lingkungannya. Individu yang *ekstrovert* memiliki kemampuan yang baik dalam hal bersosialisasi atau membangun hubungan dengan orang lain. Kondisi ini sangat menunjang terbentuknya kemampuan komunikasi yang baik, karena senantiasa terlatih dalam membangun interaksi dengan orang lain. Oleh karena itu, pada jenis pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain, seperti *public relation*, *customer service*, atau dai akan cocok dengan individu dengan tipe kepribadian ini.

Robbins dalam Mastuti, menjelaskan bahwa individu *ekstrovert* cenderung bersikap ramah, terbuka dan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk berinteraksi dengan orang lain, dan mempertahankan hubungan dengan orang lain. Berbeda dengan individu *introvert*, yang cenderung tidak terlalu terbuka, berinteraksi dengan lebih sedikit orang dan lebih senang sendiri.³⁴

Pervin dan John dalam Mastuti mendeskripsikan dimensi *agreeableness* sebagai dimensi yang digunakan dalam rangka menilai kualitas dari orientasi tiap individu secara bertingkat mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, merasa dan perilakunya.³⁵ Barrick dan Mount dalam Muktar dkk mendeskripsikan bahwa dimensi ini menunjukkan individu yang mau menolong orang lain, sopan, baik hati, ceria dan mau bekerja sama.³⁶

³¹ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 245.

³² Mastuti, "Analisis Faktor", 268.

³³ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 244.

³⁴ Mastuti, "Analisis Faktor", 268.

³⁵ Ibid.

³⁶ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 244.

Individu dengan tipe kepribadian *agreeableness* menunjukkan bahwa dirinya mudah menerima, mudah bersepakat dengan orang lain. Hal ini akan berdampak dalam kemudahan membangun hubungan dengan orang lain. *Agreeableness* cenderung bekerja sama dengan orang lain, sebaliknya orang yang tidak memiliki kepribadian ini akan cenderung egois, lebih mengutamakan dirinya sendiri tanpa memedulikan orang lain, sehingga cenderung bersikap jahat kepada orang lain.

Neuroticism berhubungan dengan tingkat kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Robbins dalam Mastuti menjelaskan bahwa dimensi ini menunjukkan kemampuan individu dalam menahan stres. Individu dengan emosi positif yang baik akan cenderung tenang, tidak mudah tertekan dan bergairah. Sebaliknya, individu dengan emosi negatif akan cenderung tertekan, gelisah dan tidak bergairah.³⁷ Gupta dalam Muktar dkk menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi akan cenderung menunjukkan kegelisahan, depresi, kemarahan, ketakutan dan perasaan *insecure* atau terancam di depan publik atau secara terbuka.³⁸

Individu dengan emosi yang stabil akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan, tidak mudah gugup, gelisah, khawatir atau takut terhadap masalah. Apabila muncul perasaan-perasaan tersebut. Individu dengan emosi yang stabil akan cenderung menyembunyikan atau mengatasi perasaan tersebut tanpa menunjukkannya secara terbuka kepada publik. Sebaliknya, individu dengan emosi yang tidak stabil akan rentan stres, gugup, gelisah, khawatir saat menghadapi permasalahan, dan berbagai perasaan tersebut cenderung diungkapkan secara terbuka.

Mariyanti dan Rahmawati dalam Putri telah Melakukan penelitian terhadap definisi dari masing-masing dimensi dalam *Big Five* yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia, yakni keduanya menyimpulkan bahwa maksud dari dimensi *openess to experience* adalah dimensi yang berusaha melihat keterbukaan individu dalam rangka mencari tantangan dan hal-hal baru yang harus dieksplorasi. Individu diidentifikasi sesuai dengan dimensi *openess to experience* saat individu tersebut menunjukkan bahwa dirinya cerdas dan suka berpikir, banyak ide inovatif, memiliki kepercayaan diri, memiliki kemampuan untuk membuat pertimbangan dan perencanaan serta menjalankannya dengan baik, dan mempunyai rasa keingintahuan yang besar.³⁹

³⁷ Mastuti, "Analisis Faktor", 267-268.

³⁸ Muktar dkk, "The Influence of The Big-Five Personality", 244.

³⁹ Utami Nurhafsa Putri, "Differential item Functioning (DIF) Administrasi Tes Pada Aitem *Big Five Inventory* (BFI) Versi Indonesia", (Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2013), 19

Dimensi *conscientiousness* oleh Mariyanti dan Rahmawati dalam Putri dideskripsikan sebagai dimensi yang berusaha melihat adanya kesadaran diri, motivasi dan juga kemampuan yang dimiliki individu dalam mengatur atau mengorganisasikan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Individu diidentifikasi sesuai dengan dimensi *conscientiousness* apabila individu tersebut teliti, terorganisir atau teratur, rajin, memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang rutin dan memiliki kemampuan bertahan dalam rangka mengerjakan sesuatu hingga selesai dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.⁴⁰

Mariyanti dan Rahmawati dalam Putri mendeskripsikan dimensi *extraversion* sebagai dimensi yang berusaha melihat level aktivitas dan keterampilan atau kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal terhadap individu lainnya. Individu diidentifikasi sesuai dengan dimensi *extraversion* apabila individu tersebut suka berinteraksi dengan orang lain, santai, sangat mudah bergaul atau membangun hubungan dan suka bekerja sama dengan orang lain.⁴¹

Mariyanti dan Rahmawati dalam Putri mendeskripsikan dimensi *agreeableness* sebagai dimensi yang berusaha melihat kualitas kepercayaan dan seni dari individu. Individu diidentifikasi sesuai dengan dimensi *agreeableness* apabila individu suka membantu orang lain, tidak egois atau tidak hanya memikirkan diri sendiri, memaafkan, mampu mempercayai orang lain dan memiliki apresiasi terhadap bidang seni, seperti musik, sastra, dan lukisan.⁴²

Dimensi *neuroticism* dideskripsikan oleh Mariyanti dan Rahmawati dalam Putri sebagai dimensi yang berusaha mengidentifikasi individu yang lemah atau rentan terhadap *distress* psikologis yakni mudah merasa sedih, takut, khawatir atau cemas yang berlebihan, memiliki dorongan berlebihan, menunjukkan *coping respons* yang maladaptif, seperti mudah tersinggung atau mudah marah. Individu diidentifikasi sesuai dengan dimensi *neuroticism* apabila individu mudah merasa tertekan, mudah sedih, tidak mampu menghadapi kondisi stres dengan baik, mudah cemas, mudah khawatir, *mood* yang mudah berubah, pemalu dan mudah terdistraksi atau perhatiannya mudah terganggu.⁴³

⁴⁰ Ibid, 20

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid. 19-20

Manajer Dakwah

Manajemen adalah aktivitas untuk mengatur kegunaan sumber daya bagi terciptanya tujuan organisasi secara efektif. Pemimpin yang mengatur aktivitas tersebut disebut sebagai manajer dan anggota yang terlibat dalam pelaksanaan disebut staf manajemen.⁴⁴

Menurut Griffin sebagaimana ditulis oleh Irham Fahmi, manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.⁴⁵

Dalam *Encyclopedia of the Social Science* sebagaimana dikutip oleh Manullang, dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi.⁴⁶ Maka, manajemen adalah proses pengaturan terhadap berbagai sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai berbagai tujuan yang sudah ditetapkan. Sementara, dakwah berasal dari kata *da'wah* yang berarti mengajak dan menyeru. Menurut Syekh Muhammad al-Khadir Husain dalam Aziz, dakwah adalah upaya menyeru manusia kepada jalan kebajikan dan menghindari jalan kebatilan agar dapat sukses di dunia maupun akhirat.⁴⁷

Dalam Al Qur'an, Allah memerintahkan hambanya untuk berdakwah kepada jalan kebajikan hingga 39 ayat. Salah satunya dalam Q.S. Ali Imran ayat 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ
وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”.⁴⁸

Latif dalam Aziz mengatakan bahwa dakwah adalah setiap usaha atau aktivitas menyeru, mengajak, memanggil manusia dengan lisan, tulisan, dan

⁴⁴ Zaini Muhtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah* (Jakarta: Al-Amin dan IKFA, 1996), 37

⁴⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 2.

⁴⁶ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 5.

⁴⁷ Moh Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2004), 10.

⁴⁸ *QUR'AN KEMENAG*, 2020, <https://quran.kemenag.go.id/sura/3/104>.

lainnya untuk beriman dan menaati Allah SWT sesuai dengan garis-garis akidah dan syariat serta akhlak islamiah.⁴⁹

Hilmy dalam Aziz mengartikan bahwa dakwah adalah upaya mengajak dan menggerakkan manusia agar menaati ajaran-ajaran Allah SWT (Islam), termasuk Melakukan amar makruf nahi mungkar untuk bisa memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat.⁵⁰ Sehingga dakwah dapat dimaknai sebagai usaha atau perilaku dari individu untuk mengajak individu lain untuk menaati perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Dalam proses pencapaian tujuan pada setiap organisasi dakwah diperlukan sebuah manajemen yang baik. Lebih jauh lagi hampir dalam setiap sendi kehidupan peranan manajemen sangatlah vital. Demikian halnya juga yang terjadi pada sebuah lembaga dakwah.⁵¹

Manajemen dakwah adalah suatu proses dalam memanfaatkan sumber daya (insani dan alam) dan dilakukan untuk merealisasikan nilai-nilai ajaran Islam sebagai tujuan bersama.⁵² Menurut Munir dan Ilaihi, manajemen dakwah adalah pengaturan secara sistematis dan koordinatif dalam kegiatan atau aktivitas dakwah yang dinilai dari sebelum pelaksanaan sampai akhir dari kegiatan dakwah.⁵³

Dengan segala tantangan dan hambatan yang ada dalam usaha mengelola kegiatan dakwah, maka jelas dibutuhkan manajemen dakwah dalam rangka mengelola seluruh elemen dalam kegiatan dakwah, agar kegiatan dakwah dapat tetap mencapai tujuannya. Upaya pengelolaan ini juga harus dilaksanakan secara profesional, agar berbagai target dakwah dapat dicapai dengan maksimal. Kemampuan profesional dalam berdakwah makin dituntut karena persoalan dan problematika masyarakat bertambah kompleks dan masyarakat juga makin kritis dalam merespons segala sesuatu.⁵⁴

Untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dakwah dengan baik, maka dibutuhkan manajer dakwah, agar dakwah dapat terarah untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Manajer dakwah adalah seseorang yang menjalankan aktivitas manajemen dalam hal menyampaikan penyampaian tentang ajaran agama, menyampaikan kebaikan dan mencegah dari kemungkaran.⁵⁵ Individu-individu yang Melakukan pengaturan terhadap

⁴⁹ Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, 11.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006), 3.

⁵² Mahmudin, *Manajemen Dakwah Rasulullah* (Jakarta: Restu Ilahi, 2004), 23

⁵³ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, 36-37

⁵⁴ Ibid., 2.

⁵⁵ Maimunah, *Analisa Sebab-Sebab Perilaku Bagi Manajer Dakwah* (Surabaya: Avvaterra, 2019), 119

berbagai kegiatan dakwah dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dakwah diistilahkan sebagai manajer dakwah.

Ruang lingkup kerja dalam manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian serta evaluasi menjadikan manajer memiliki ruang lingkup kerja yang jelas. Sedangkan untuk mencapai berbagai tujuan dalam manajemen dakwah, seorang manajer dakwah tidak mungkin bekerja sendirian. Maka dibutuhkan adanya staf atau sumber daya manusia (SDM) untuk membantu manajer dakwah dalam mencapai berbagai tujuan dakwah yang sudah ditetapkan.

Selain dengan staf, manajer dakwah juga akan berinteraksi dengan lingkungan sekitar, seperti warga yang ada di sekitar lokasi organisasi dakwah bertempat. Tidak mungkin sebuah organisasi dakwah yang ada di tengah-tengah masyarakat, dalam menjalankan berbagai kegiatannya mengabaikan kondisi masyarakat sekitarnya. Maka, jelas dibutuhkan adanya interaksi yang positif dengan masyarakat agar tercipta keadaan yang nyaman dan saling mendukung antara organisasi dakwah dengan masyarakat sekitar.

Manajer dakwah tidak hanya menghadapi lingkungan di internal organisasi dakwah dan lingkungan sekitar saja, tetapi juga akan berhadapan dengan objek dakwahnya.⁵⁶ *Mad'uw* adalah orang-orang yang dikenai kegiatan dakwah atau istilah lainnya adalah *mad'u*. Manajer dakwah perlu memahami *mad'uw* karena respons dari *mad'uw* terhadap berbagai kegiatan dakwah bisa memberikan dampak terhadap sukses atau gagalnya kegiatan dakwah. *Mad'uw* jelas menjadi salah satu pertimbangan utama bagi manajer dakwah dalam menjalankan berbagai kegiatan dakwahnya.

Terakhir, manajer dakwah juga akan banyak berinteraksi dengan *stakeholder*. Baik *stakeholder* di lingkungan organisasi dakwah bertempat ataupun *stakeholder* yang berhubungan dengan objek dakwah. Contohnya, apabila organisasi dakwah menjadikan pelajar sebagai objek dakwahnya, maka manajer dakwah akan berhubungan dengan birokrasi dari pihak sekolah, seperti kepala sekolah atau wakil kepala sekolah. Demi kelancaran kegiatan dakwah, maka harus tercipta hubungan yang baik dengan pihak *stakeholder* agar setiap kegiatan dakwah senantiasa berjalan lancar dan tidak ada kendala.

Secara umum ada 4 pihak yang dapat membantu manajer dakwah mencapai tujuan dakwahnya yakni staf, lingkungan sekitar, *mad'uw* dan *stakeholder*. Masing-masing pihak bisa memiliki kepribadian yang berbeda-beda, dimana setiap pihak dapat memunculkan perilaku yang berbeda didasarkan

⁵⁶ Ibid., 125

atas kepribadiannya tersebut. Kondisi ini menuntut manajer dakwah untuk senantiasa mempertimbangkan berbagai penyikapan yang tepat terhadap beragamnya perilaku dari masing-masing pihak, agar tidak sampai memunculkan masalah.

Otomatis harus ada langkah dari manajer dakwah untuk Melakukan analisis terhadap sebab perilaku dari masing-masing pihak, baik terhadap staf, lingkungan sekitar, *mad'um* ataupun *stakeholder* sehingga manajer dakwah mampu memberikan respons yang tepat sesuai dengan hasil analisis sebab perilaku dari masing-masing pihak tersebut. Manajer dakwah tidak boleh sembarangan dalam mengambil keputusan atau memberikan penyikapan terhadap perilaku dari masing-masing pihak sebelum ada landasan analisis sebab perilakunya.

Ada dampak negatif yang bisa muncul apabila sampai salah dalam mengambil keputusan dalam menyikapi berbagai perilaku dari pihak-pihak terkait. Misalnya, ada salah satu staf yang semangatnya turun dalam menjalankan tugasnya dalam dakwah. Lalu manajer dakwah mengambil keputusan untuk memarahi staf tersebut karena dianggap menghambat kegiatan dakwah, padahal bisa jadi staf tersebut sedang ada masalah dan membutuhkan solusi.

Adanya kesalahan dalam menyikapi perilaku staf tersebut bisa berdampak terhadap penurunan motivasi dari staf untuk menjalankan tugasnya, sehingga tugasnya ditinggal dan bisa jadi kegiatan dakwah akan terhambat. Apabila staf ini memegang posisi yang penting, maka dampak negatif yang muncul akan makin besar. Oleh karena itu, manajer dakwah tidak bisa sembarangan dalam menyikapi perilaku dari staf tersebut.

Hal ini juga berlaku terhadap pihak-pihak lain dalam ruang lingkup kerja manajer dakwah, seperti lingkungan sekitar, *mad'um* ataupun *stakeholder*. Jelas dibutuhkan landasan analisis sebab perilaku sebelum manajer dakwah memberikan penyikapan terhadap perilaku dari pihak-pihak tersebut agar tidak sampai muncul dampak negatif.

Langkah Menganalisis Kepribadian

Pertama, manajer harus melakukan identifikasi perilaku mana hendak dianalisis, tidak semua perilaku hendak dianalisis. Secara umum hanya perilaku yang bermasalah saja yang dianalisis.

Kedua, membaca secara keseluruhan dari faktor kepribadiannya lewat pengamatan dari perilaku aktualnya yakni dengan memahami perilaku yang nampak terlihat “khas-unik” kemudian diulang secara intensif, misalnya berapa

kali dalam sehari, seminggu bahkan sebulan. Selanjutnya, dianalisis juga perilaku yang “khas-unik” dilakukan secara kualitas (adanya kesungguhan), misalkan dilihat berapa biaya yang dikeluarkan, waktu yang diberikan, tenaga dan pikiran yang dikorbankan. Bisa juga dengan mengumpulkan berbagai data sebanyak-banyaknya tentang hal yang membuat individu tersebut senang, yang menjadi perhatian, yang digeluti, yang kecenderungan dikomentari, ada emosional di dalamnya. Juga mengumpulkan apa saja hal yang dibenci, yang dihindari, kecenderungan untuk di jauhi.

Berikutnya, manajer juga bisa mencari pendapat dari orang-orang dekatnya tentang kebiasaan yang terlihat dari rumusan perilaku yang hendak kita cari, semisal menganalisa kepribadian malas yang menjadi sebab dia sering terlambat datang ke kantor. Selain itu, juga bisa dilakukan analisis terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya, misalnya, kebiasaan orang tuanya, pengaruh dari keadaan ekonomi keluarganya, pada umumnya kepribadian kerja keras berasal dari tingkat ekonomi yang rendah, urutan anak keberapa dari berapa bersaudara, tingkat pendidikan (kecenderungan pendidikan tinggi membentuk kepribadian selektif dan pendidikan rendah lebih reaktif terhadap pekerjaan). Terakhir, menganalisis kepribadian melewati sejarah atau peristiwa, pengalaman yang mendalam pernah dilaluinya, hal ini adalah alam bawah sadar seseorang yang akan dibawa untuk merespons stimulus tertentu dan kecenderungan konsisten, misalkan masa lalunya pernah mengalami kekerasan dalam keluarga, maka akan bisa membentuk kepribadian yang kurang percaya diri.

Berikut ini disajikan tentang penerapan analisis kepribadian sebagai sebab perilaku dari SDM dalam rangka melakukan seleksi. Sehingga didapatkan gambaran yang jelas tentang bagaimana cara manajer dakwah untuk melakukan analisis terhadap kepribadian yang memberikan pengaruh terhadap perilaku dari SDM. Nama lembaga disamarkan, juga nama tokoh, bukan nama sebenarnya.

Saat ini sebut saja Mela, tinggal bersama dengan kakek dan neneknya, sejak umurnya 10 tahun, Orang tua Mela meninggal saat itu karena kecelakaan, sehingga setelahnya diasuh kakek dan neneknya, Mela mendapatkan limpahan kasih sayang dari mereka, para tetangga rumahnya sering bercerita tentang bagaimana orang tuanya dulu, tentang sifat kedua orang tuanya, tentang kebbaikannya kepada para tetangga dan perilaku baik lainnya.

Para tetangga juga menyayangi Mela selayaknya saudara dan anaknya sendiri, jika membutuhkan sesuatu mereka sukarela membantu, tetapi Mela tumbuh menjadi anak yang pemalu dan tidak percaya diri karena kondisinya

tersebut, padahal di sisi lain Mela memiliki kecerdasan di atas rata-rata dan moralitasnya yang baik. Saat ini Mela adalah salah satu anggota remas, sudah kelas 2 SMA dan mulai diajari untuk membantu kegiatan dakwah. Peran yang diamanahkan kepadanya adalah sebagai pembina untuk adik kelas. Saat menjalankan perannya, dia mengalami kendala dimana saat diberikan arahan namun tidak segera dijalankan. Ada ketakutan yang muncul dalam dirinya saat hendak mendatangi adik kelas yang diamanahkan padanya untuk didakwahi.

Mela malu saat harus mendatangi adik kelasnya, karena selama ini tidak pernah ngobrol dengan adik kelasnya, Namun, dia berpikir bahwa berperan di remas adalah suatu amanah yang harus dijalankan olehnya sebagai seorang anggota remas.

Mela tumbuh sebagai anak yang pemalu dan tidak percaya diri karena kondisinya yang sudah tidak punya orang tua, meski sudah ikhlas menerima kepergian orang tuanya. Namun kenangan akan orang tuanya masih ada dan seringkali Mela membandingkan dengan temannya yang orang tuanya masih lengkap. Namun lambat laun pemalunya sudah banyak berkurang, dia akan cukup lama untuk membangun keakraban dengan orang yang baru dikenalnya, meskipun jika sudah lama, maka Mela bisa juga akrab, tetapi prosesnya untuk bisa akrab butuh waktu yang cukup panjang.

Di suatu hari, Andi yang merupakan ketua remas sedang duduk setelah mengisi kajian di Masjid, tiba-tiba Mela mendatangi Andi dan mengajak berdiskusi, Mela memanggil Andi dengan berteriak, sambil berlari menuju Andi.

Mela bercerita bahwa dirinya lagi ada masalah dan butuh diskusi dengan Andi agar masalahnya bisa terpecahkan, jadi Mela merasa diamanahi untuk menjadi pembina bagi adik kelas, lalu diminta untuk menanyakan kepada adik kelas, apakah besok bisa ikut pengajian di Masjid. Namun, Mela tidak jadi bertanya karena ada rasa malu yang muncul hingga mengurungkan niatnya untuk bertanya. Bagi Mela ini pengalaman pertama diamanahi untuk menanyakan kepada adik kelas, padahal sudah latihan, tapi tetap ada rasa ragu-ragu, dan juga takut waktu mau ke adik kelas.

Mela memahami bahwa sebuah amanah, harus dijalankan. Tapi muncul rasa takut dan pikiran tentang bagaimana jika ditanya macam-macam oleh adik kelas, dan masih banyak lagi. Mela ini orangnya tidak bisa cepat akrab dengan orang lain, harus kenal lama dulu baru bisa *ngomong* banyak. Mela juga ingat bagaimana pertama kali ikut pengajian, dia hanya diam saja, tidak mau berpendapat.

Dengan data di atas, analisa kepribadian obyek, sebelum ditempatkan pada *job* yang tepat, adalah memahami kepribadian yang dimiliki oleh Mela.

Langkah pertama adalah melihat perilaku manakah, yang ingin dianalisa, sebagai masalah, dengan kepribadian tersebut, bisa menghambat peran Mela, dalam melakukan pembinaan, atau pendekatan kepada adik kelasnya.

Langkah kedua, dipahami dahulu kronologisnya Mela diberi tugas untuk mengonfirmasi salah satu siswa, Mela hendak mendatangi siswa tersebut, setelah kelihatan siswanya, Mela malah takut dan tidak percaya diri untuk mendatangi dan mengonfirmasi siswa tersebut, lalu Mela kembali ke masjid, melihat Andi dan meminta solusi kepada Andi

Apabila dipahami perilakunya, maka stimulus dari perilaku Mela yang tidak jadi mendatangi siswanya berasal dari internal, dari Mela sendiri. Pengalaman rasa takut, malu, tidak percaya diri saat harus *ngobrol* dengan orang baru pengalaman saat kajian pertama kali kesan takut, ragu, tidak percaya diri saat hendak ke adik kelas.

Data yang ada Mela tumbuh sebagai anak yang pemalu dan tidak percaya diri karena kondisinya yang sudah tidak punya orang tua, meski sudah ikhlas menerima kepergian orang tuanya. Namun kenangan akan orang tuanya masih ada dan seringkali Mela membandingkan dengan temannya yang orang tuanya masih lengkap.

Namun lambat laun pemalunya sudah banyak berkurang, dia akan cukup lama untuk membangun keakraban dengan orang yang baru dikenalnya, meskipun jika sudah lama, maka Mela bisa juga akrab, tetapi prosesnya untuk bisa akrab butuh waktu yang cukup panjang, konsistensi dan keunikan perilaku pemalu, tidak percaya diri (dihasilkan dari kondisinya yang sejak umur 10 tahun kehilangan orang tuanya), data ketika awal ikut organisasi dan kajian termasuk anak yang pendiam sekali. Termasuk dalam dimensi individu *introvert*, yang cenderung tidak terlalu terbuka, berinteraksi dengan lebih sedikit orang dan lebih senang sendiri.⁵⁷ Sehingga ketika manajer menempatkan pada posisi yang secara kecenderungan pekerjaan, berhubungan dengan orang lain, maka obyek akan merasa kesulitan.

Kesimpulan

Berdasarkan studi kasus yang sudah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa kepribadian dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku dari SDM.

⁵⁷ Mastuti, "Analisis Faktor", 268.

Manajer dakwah harus senantiasa memperhatikan faktor kepribadian ini apabila sedang berinteraksi dengan pihak-pihak tersebut agar manajer dakwah dapat melakukan analisis terhadap sebab perilaku dari SDM, manajer dakwah dapat merumuskan sikap yang tepat berdasarkan hasil analisis sebab perilaku tersebut.

Kepribadian salah satu unsur pertimbangan penempatan SDM oleh manajer dakwah, agar permasalahan pada studi kasus riil di atas, tidak terjadi, organisasi dakwah bisa mencapai tujuannya, ditunjang oleh ketepatan penempatan SDM pada *job*-nya, berdasarkan pendekatan analisa kepribadian.

Daftar Pustaka

- Alwi, Muhammad, dkk, “Deskripsi Hubungan Kepribadian, Emosi dan Perilaku ‘Orientasi Service’ Guru di Era industri 4.0”, *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1, Maret, 2019.
- Armstrong, Michael, *A Handbook of Human Resources Management Practice*, London and Philadelphia: Cambridge University Press, 2006.
- Aziz, Moh. Ali, *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Chorumbolo, Antonio, “Personality and Work Behavior”, dalam *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, ed. V. Zeigler-Hill, T.K. Shackleford. Cham: Springer International Publishing AG. Fahmi, Irham. 2012.
- Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Darmono, “Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotul Qur’an, Tlogoanyar, Lamongan”. Surabaya: Skripsi--Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya., 2018.
- Pynes, Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations, Second Edition*. San Fransisco: Josey-Bass, 2004.
- Hall, Calvin S. dan Gardner Lindzey, *Teori-Teori Psikodinamik (Klinis)*, Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Kemenag. 2020 *quran.kemenag.go.id*. Oktober 5. Accessed Oktober 5, 2020. <https://quran.kemenag.go.id/sura/3/104>.
- Koeswara, E, *Teori-Teori Kepribadian*, Bandung: Rosda Offset, 1986.
- Mahmudin, *Manajemen Dakwah Rasulullah (Suatu Telaah Historis Kritis)*, Jakarta: Restu Ilahi, 2004.
- Maimunah, *Analisa Sebab-Sebab Perilaku Bagi Manajer Dakwah*, Surabaya: Avvaterra, 2019.
- Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Mastuti, Endah, “Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian *Big Five* (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa”, *INSAN*, Vol. 7, No. 3, Desember, 2005.

- Meiza, Asti, “Sikap Toleransi dan Tipe Kepribadian Big Five pada Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung”, *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 5, No. 1, Juni, 2018.
- Muchtarom, Zaini, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*. Jakarta: Al-Amin dan IKFA, 1996.
- Muktar, Syaharizatul Noorizwan Bt, dkk, “The Influence of The Big-Five Personality Traits Dimension On Knowledge Sharing Behavior”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 1, Januari, 2016.
- Munir, M dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006.
- Nawawi, Ismail, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010.
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Putri, Utami Nurhafsari, “*Differential item Functioning (DIF) Administrasi Tes Pada Aitem Big Five Inventory (BFI) Versi Indonesia*”. Medan: Skripsi--Universitas Sumatra Utara. 2013.
- Ramadhani, Neila, “Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 39, No. 2, Desember, 2012.
- Rosita, Asina Christina. “Eksplorasi Tipe Kepribadian Big Five Personality Traits Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik”, *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4, No. 2, Juni 2018.
- Sari, Dian Amelia, “Uji Validitas Alat Ukur Big Five Personality (Adaptasi dari IPIP) Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”. Jakarta: Skripsi--UIN Syarif Hidayatullah, 2010.
- Widhiastuti, Hardani. “*Big Five Personality* sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 41, No. 1. Juni, 2014.
- Yusuf, Syamsu dan Juntika, *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.