

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Hakikat Kepribadian Multikultural

##### 1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian jika diartikan ke dalam bahasa Inggris adalah *personality*. Kata *Personality* berasal dari bahasa Yunani-kuno yaitu, prosopon atau persona, memiliki arti “topeng” yang biasa dipakai artis dalam teater. Para artis dalam teater menampilkan tingkah laku sesuai dengan ekspresi topeng yang digunakannya, seakan topeng tersebut mewakili ciri kepribadian tertentu. Konsep awal dari pengertian *personality* adalah tingkah laku yang ditampakkan ke lingkungan sosial atau kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat dikenal oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2014). Kepribadian memiliki beragam variasi definisi, sebab para ahli telah merumuskan definisi kepribadian berdasarkan paradigma yang diyakini dan fokus analisis dari teori para ahli kembangkan (Jaenudi, 2012).

Krech dan Crutchfield (Jaenudin, 2012) merumuskan kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu ke dalam suatu kesatuan unik yang menentukan dan dimodifikasi oleh usaha-

usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus-menerus.

Stern (Alwisol, 2014) memandang kepribadian adalah kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, usaha mencapai tujuan, kemampuannya untuk bertahan dan membuka diri, kemampuan memperoleh pengalaman.

Matsumoto dan Juang (Sarwono, 2014) mengungkapkan kepribadian merupakan suatu set perilaku dan ciri-ciri kognitif, sifat (*traits*), atau kecenderungan yang relatif berlangsung secara terus menerus, dan dibawa oleh seseorang dalam berbagai konteks kehidupannya serta saat berinteraksi dengan orang lain sehingga membedakannya dari orang-orang yang lainnya .

Allport (Jaenudin, 2012) memberikan pengertian Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan cara yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Allport menggunakan istilah sistem psikofisik dengan maksud menunjukkan bahwa jiwa dan raga manusia adalah suatu sistem yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, serta antara keduanya selalu terjadi interaksi dalam mengarahkan tingkah laku. Sedangkan istilah khas dalam batasan kepribadian Allport itu memiliki arti bahwa setiap individu memiliki kepribadiannya sendiri

tidak ada dua orang yang berkepribadian sama, karena itu tidak ada dua orang yang berperilaku sama.

Berbagai pengertian yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa menurut Krech dan Crutchfield kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu ke dalam suatu kesatuan unik yang menentukan dan dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus-menerus. Hal serupa juga dijelaskan oleh Stern dengan bahasa yang berbeda dengan mengungkapkan kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, usaha mencapai tujuan, kemampuannya untuk bertahan dan membuka diri, kemampuan memperoleh pengalaman. Matsumoto dan Juang mengungkapkan kepribadian lebih terperinci yaitu sebagai suatu set perilaku dan ciri-ciri kognitif, sifat (*traits*), atau kecenderungan yang relatif berlangsung secara terus menerus, dan dibawa oleh seseorang dalam berbagai konteks kehidupannya serta saat berinteraksi dengan orang lain sehingga membedakannya dari orang-orang yang lainnya. Sedangkan Allport menjelaskan kepribadian dengan cakupan yang luas yaitu sebagai organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan cara yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Perbedaan yang ada dalam merumuskan kepribadian, terlihat bahwa para ahli memiliki kesepakatan dalam memandang kepribadian

bersifat unik yang menunjukkan bahwa kepribadian memberikan ciri khas terhadap diri individu yang membedakannya dengan orang-orang lainnya. Pandangan serupa lainnya, para ahli memiliki anggapan bahwa faktor eksternal atau lingkungan memberikan pengaruh yang cukup besar pada kepribadian individu.

## **2. Faktor-Faktor Penentu Kepribadian**

Cervone dan Pervin (2011) merumuskan penentu lingkungan sebagai faktor yang menentukan kepribadian seseorang. Mayoritas psikolog yang berorientasi biologis meyakini bahwa lingkungan juga memainkan peran penting dalam perkembangan kepribadian. Jika individu tidak dengan individu lainnya, maka individu bahkan tidak akan tumbuh dalam suatu lingkungan sampai menjadi seseorang dalam hal di mana istilah “seseorang” dipahami secara umum. Konsep manusia mengenai diri, tujuan dalam hidup, dan nilai-nilai menjadi petunjuk dalam menjalankan kehidupan di dunia sosial. Beberapa penentu dari lingkungan membuat orang-orang terlihat mirip antara satu sama lain, berkontribusi terhadap perbedaan individual dan keunikan individual. Penentu-penentu dari lingkungan yang telah terbukti penting dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dalam penelitian mengenai perkembangan kepribadian ini meliputi budaya, kelas sosial, keluarga dan teman sebaya.

- a) Budaya, Pengalaman-pengalaman individual sebagai suatu hasil dari keanggotaan individu pada suatu kultur tertentu menjadi salah satu hal terpenting di antara penentu lingkungan terhadap kepribadian. Setiap kultur memiliki pola institusionalisasi dan sanksi tertentu mengenai perilaku yang dipelajari, ritual-ritual, dan kepercayaan-kepercayaan tertentu. Praktik-praktik kebudayaan ini yang pada gilirannya sering kali merefleksikan kepercayaan religius dan filosofi yang mendalam. Pada peranannya kebudayaan memberikan jawaban mengenai sifat alamiah seseorang, peran seseorang dalam suatu komunitas, dan nilai serta prinsip-prinsip penting yang dikukuhkan dalam kehidupan. Sebagai hasilnya, para anggota dari suatu budaya tertentu dapat berbagi karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Budaya dapat memberikan suatu pengaruh pada kepribadian secara terselubung. Budaya tempat individu tinggal menentukan kebutuhan dan makna yang dirasakan dalam pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan individu tersebut, pengalaman-pengalaman terhadap emosi yang berbeda dan berbagai cara mengekspresikan yang dirasakan, berhubungan dengan orang lain dan diri sendiri.
- b) Kelas sosial, dalam menentukan status para individu, dapat terlihat dari cara individu menjalankan perannya masing-masing, tugas-tugas yang diemban, dan hak-hak istimewa yang dinikmati. Faktor-

faktor ini memengaruhi bagaimana para individu memandang diri sebagai pribadi dan memandang anggota kelas sosial lainnya memperoleh dan mempergunakan penghasilan yang didapat. Faktor kelas sosial memengaruhi kapasitas seseorang dan kecenderungannya untuk membentuk cara orang tersebut berpandangan terhadap situasi-situasi tertentu dan bagaimana merespon situasi yang dihadapi.

- c) Keluarga, khususnya pola perilaku orangtua dapat memengaruhi perkembangan kepribadian sang anak. Orangtua dapat bersikap hangat dan mencintai atau kasar dan menolak, sangat protektif dan posesif atau peka terhadap kebutuhan sang anak untuk memiliki kebebasan dan otonomi. Para orangtua memengaruhi perilaku anak mereka melalui setidaknya tiga cara utama, yaitu: Melalui perilaku pribadi sendiri, orangtua memunculkan situasi yang memicu munculnya perilaku tertentu pada anak (misalnya: frustrasi yang mendorong munculnya agresi); Orangtua bertindak sebagai model untuk identifikasi peran yang ditampilkan sang anak; dan Orangtua memberikan hadiah atau penghargaan untuk perilaku tertentu.
- d) Teman sebaya, pengalaman anak dengan anggota teman sebaya adalah hal yang juga harus diperhatikan. Perbedaan yang terlihat pada anak-anak dari keluarga yang sama dapat disebabkan oleh

pengalaman yang diperoleh berbeda di luar rumah dengan pengalaman yang di dapat dari dalam rumah sehingga tidak membuat anak menjadi mirip satu sama lain. Kelompok teman sebaya melakukan sosialisasi peraturan-peraturan dan membentuk perilaku yang baru terhadap diri individu sebagai hasil dari interaksi kelompok teman sebaya. Pengalaman ini dapat memengaruhi kepribadian secara signifikan.

### **3. Pengertian Multikultural**

Multikultural berasal dari kata multi yang memiliki arti banyak (lebih dari dua) dan *culture* memiliki arti kebudayaan (Waluya, 2007), sehingga multikultural dapat disebut dengan banyak kebudayaan atau memiliki ragam kebudayaan. Soeroso (2008) menjelaskan multikultural adalah wacana yang memberikan pengakuan atas adanya banyak kelompok etnis dengan budaya yang berbeda dalam suatu wilayah atau negara. Multikultural memiliki makna pengakuan terhadap suatu wilayah yang memiliki keberagaman budaya.

Multikultural diketahui sebagai pemahaman multikulturalisme. Kalidjernih (2010) mengungkapkan multikulturalisme adalah suatu kebijakan, pendidikan dan gerakan yang menekankan pengakuan kepada keanekaragaman kultural di masa lampau dan masa kini dalam masyarakat untuk memperkenalkan kesetaraan pada semua

tradisi kultural. Sedangkan menurut Liliweri (2005) menjelaskan multikulturalisme sebagai suatu bentuk kepedulian yang bersifat saling memahami dari satu etnik kepada etnik lain, misalnya memberikan keleluasaan agar etnik lain dapat mengekspresikan budaya etniknya, dan ekspresi tersebut merupakan salah satu kontribusi penting bagi pengembangan budaya suatu bangsa.

Berdasarkan pendapat dari kedua ahli di atas, Kalidjernih menekankan multikulturalisme sebagai pengakuan kepada keanekaragaman kultural untuk memperkenalkan kesetaraan pada semua tradisi kultural. Sedangkan Liliweri yang memandang sebagai bentuk kepedulian bersifat saling memahami dari satu etnik kepada etnik lain. Dengan demikian, multikulturalisme menurut kedua ahli tersebut adalah sebagai bentuk kesetaraan budaya dalam pemahaman untuk saling menghargai perbedaan budaya.

#### **4. Kepribadian Multikultural**

##### **a) Pengertian Kepribadian Multikultural**

Ponterotto, Mendelsohn, Belizaire (Brummett et.al, 2007) menjelaskan kepribadian multikultural adalah seseorang yang dapat menerima keberagaman dalam kehidupan pribadinya, individu berupaya aktif untuk mempelajari tentang budaya lain dan berinteraksi dengan orang-orang berbeda budaya, efektif

melakukan diskusi dalam beberapa konteks budaya; memiliki kemampuan untuk hidup dan bekerja secara efektif di antara kelompok-kelompok yang berbeda; memahami bias yang melekat dalam pandangannya sendiri dan secara aktif belajar tentang pandangan dunia alternatif; dan seorang aktivis sosial yang menentang segala bentuk ketidakadilan sosial.

van der Zee dan van Oudenhoven (2000) memandang kepribadian multikultural sebagai bentuk efektivitas multikultural adalah keberhasilan di bidang efektivitas pekerjaan, penyesuaian diri dan interaksi individu dalam lingkungan berbeda budaya atau multikultural. Ponterotto (2010) Kepribadian multikultural dapat dikonseptualisasikan sebagai konstruksi kepribadian, di mana ciri-ciri kepribadian dijelaskan sebagai "dimensi yang luas dari perbedaan individu, konsistensi antarindividu dan berkesinambungannya dalam pikiran, perasaan, dan perilaku pada situasi dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengertian kepribadian multikultural yang telah dijelaskan oleh kedua ahli tersebut, bahwa Ponterotto, Mendelsohn, Belizaire, memandang kepribadian multikultural sebagai seperangkat sikap yang ditunjukkan oleh individu dalam kehidupan pribadinya sebagai interaksi sosialnya dalam lingkungan multikultural. Sedangkan van der Zee dan van Oudenhoven

memandang kepribadian multikultural sebagai keberhasilan di bidang efektivitas pekerjaan, penyesuaian diri dan interaksi individu dalam lingkungan berbeda budaya sebagai bentuk efektivitas multikultural. Dengan demikian kedua ahli tersebut memiliki kesesuaian dalam memandang kepribadian multikultural, hanya saja bentuk penyampaiannya yang berbeda.

Individu dengan kepribadian multikultural aktif melaksanakan aktivitas sosial seperti, memiliki keinginan untuk berinteraksi dengan orang-orang, mampu beradaptasi dengan pandangan dunia yang berbeda sebagai proses akulturasi yang melibatkan perubahan status sosial ekonomi, pendidikan, pola persahabatan, dan penggunaan bahasa, serta efektivitas multikultural dalam menangani perubahan yang mempengaruhi penyesuaian sosial budaya (Lee & Ciftci, 2013).

Ramirez (Brummett et.al, 2007) juga menekankan bahwa individu dengan kepribadian multikultural akan memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dan memperjuangkan keadilan sosial dalam keberagaman budaya. Banks (Brummett et.al, 2007) membahas peran kepribadian multikultural dalam lingkup pendidikan bahwa guru harus bekerja untuk menjadi individu multikultural agar lebih efektif di dalam kelas dengan keberagaman budaya peserta didik dan sekolah diharapkan aktif

mendorong peserta didik untuk menjadi warga negara multikultural yang lebih baik.

#### **b) Kuesioner Kepribadian Multikultural**

Kuesioner kepribadian multikultural dirancang untuk mencakup lebih sempit aspek-aspek dari sifat model lima faktor kepribadian (*big five personality*) yang lebih luas secara relevan untuk kesuksesan dalam lingkup multikultural. Isu penting utama hadir dalam pengembangan instrumen kepribadian multikultural mengarah pada definisi kriteria. Efektifitas multikultural tidak hanya meliputi kesuksesan dalam menjalani kegiatan dalam lingkungan budaya baru, namun efektivitas multikultural juga terkait dengan perasaan dari kesejahteraan psikologis di lingkungan tersebut (van der Zee & van Oudenhoven, 2000).

Kuesioner Kepribadian Multikultural adalah instrumen multidimensi yang dikembangkan untuk mengukur efektivitas dalam lingkungan yang berbeda, dapat digunakan dalam prosedur seleksi untuk memprediksi keberhasilan pekerjaan dalam lingkup internasional (van der Zee & van Oudenhoven, 2000).

Secara teoritis, perolehan nilai tertinggi dalam kuesioner kepribadian multikultural sebagai bentuk keberhasilan multikultural menunjukkan rasa kesejahteraan, harga diri mencapai pada

keberhasilan beradaptasi dengan budaya baru, prestasi kerja yang memadai dan interaksi antarbudaya. Van der Zee dan Van Oudenhoven menggunakan kriteria orientasi internasional yang dapat dianggap sebagai kondisi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan multikultural (Leone et.al, 2005).

van der Zee, van Oudenhoven, Ponterotto, dan Fietzer (2013) mengembangkan kuesioner kepribadian multikultural sebagai instrumen bertujuan mengukur lima sifat yang relevan dengan keberhasilan antarbudaya: empati budaya, pikiran terbuka, kestabilan emosi, inisiatif sosial, dan fleksibilitas. Sifat-sifat ini berasal dari tinjauan ekstensif dari literatur tentang adaptasi lintas budaya dan hubungan antarbudaya.

### **c) Dimensi Kepribadian Multikultural**

Van Oudenhoven dan Van der Zee (2002) merumuskan dimensi kepribadian sebagai berikut:

#### **(1) Empati Budaya**

Empati Budaya adalah dimensi yang utama dalam efektivitas budaya. Empati budaya sebagai kemampuan mengidentifikasi dengan empati melalui perasaan, pikiran dan perilaku individu dari latar belakang budaya yang berbeda, sehingga bisa secara efektif berinteraksi dengan individu dari

budaya lain. Dengan demikian, empati budaya sebagai bentuk rasa empati terhadap individu lainnya yang dimulai dari perasaan, pikiran dan perbuatan dalam menjalin hubungan dengan budaya lainnya.

Kategori tinggi dimensi empati budaya menunjukkan bahwa individu akan mengetahui bagaimana cara memperkirakan apa yang orang lain pikirkan dengan sangat efektif. Individu pun akan secara aktif menunjukkan ketertarikan nyata mengenai perasaan dan apa yang dibutuhkan orang lain. Selain itu, individu juga akan dengan cepat memahami perasaan, pikiran dan perilaku mana yang memiliki peran penting dalam budaya yang sedang dihadapkan.

Kategori sedang dimensi empati budaya dapat diartikan bahwa kemampuan untuk mengidentifikasi dengan pikiran, perasaan dan perilaku individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Selain itu juga menunjukkan ketertarikan dengan hal yang terjadi pada orang lain, namun ketertarikan ini lebih fungsional daripada hasil komitmen pribadi.

Kategori rendah dimensi empati budaya menunjukkan bahwa individu yang bersangkutan memiliki minat yang relatif kecil terhadap perasaan, pikiran dan perilaku orang lain.

Individu tersebut merasakan bahwa dirinya lebih penting daripada orang-orang dari latar belakang budaya lainnya.

## **(2) Pikiran Terbuka**

Pikiran terbuka adalah kemampuan individu untuk bersikap terbuka dan objektif dengan tidak berprasangka ketika menghadapi individu di luar kelompok budaya sendiri dan berkemungkinan memiliki nilai-nilai serta norma-norma berbeda. Seperti empati budaya, kemampuan pikiran terbuka tampaknya penting untuk memahami aturan dan nilai-nilai budaya lain agar dapat menyesuaikan diri secara efektif. Dengan demikian, pikiran terbuka sebagai sikap keterbukaan yang mempengaruhi cara pandang individu untuk dapat menerima dan memahami perbedaan yang ada di setiap budaya.

Kategori tinggi dimensi pikiran terbuka menunjukkan bahwa individu memiliki sikap yang terbuka dan tidak berpihak pada situasi yang tidak diketahuinya. Individu memiliki ketertarikan terhadap cara orang lain menghadapi masalah sehari-hari. Individu juga tertarik mempelajari budaya lain dan akan dengan cepat mendapatkan banyak informasi yang relevan mengenai budaya tersebut dengan mempelajari dan berhubungan langsung dengan orang-orang dari berbagai latar belakang.

Kategori sedang dimensi pikiran terbuka dapat diartikan bahwa individu yang menghargai metode, cara kerja dan situasi yang ada, dan jika diperlukan pada situasi tertentu dapat membuka dirinya pada pendekatan yang tidak biasa dan baru. Serta, cukup mampu menempatkan budayanya sendiri dalam perspektif agar lebih terbuka terhadap budaya lain dan tidak terganggu oleh unsur-unsur yang tidak biasa di dalamnya.

Kategori rendah dimensi pikiran terbuka menunjukkan bahwa mencirikan individu yang terikat pada norma yang ada, nilai, dan apa yang dilakukannya. Individu tersebut menutup dirinya dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda dengan menempatkan budayanya sendiri dalam posisi utama, serta cenderung bias dan stereotip terhadap kelompok atau budaya lain.

### **(3) Stabilitas Emosional**

Stabilitas Emosional adalah kemampuan individu yang memiliki kecenderungan untuk tetap tenang dalam situasi stres, dengan lawannya kecenderungan untuk menunjukkan reaksi emosional yang kuat dalam keadaan stres. Ketika bekerja di lingkungan budaya lain, sangat penting untuk dapat mengatasi ketidaknyamanan psikologis dan emosional dengan baik.

Dengan demikian, kestabilan emosi sebagai kemampuan menghadapi tekanan atau mengatasi stres dalam lingkungan sekitar, terutama pada lingkungan yang belum dikenal.

Kategori tinggi dimensi stabilitas emosional menunjukkan reaksi yang tenang dan percaya diri terhadap situasi yang penuh tekanan. Kemunduran, pertentangan dan konflik tidak berpengaruh pada keadaan pikirannya sendiri. Individu tersebut terus menunjukkan kedamaian dan fokus pada solusi saat menghadapi tekanan atau ketidakpastian.

Kategori sedang dimensi stabilitas emosional dapat diartikan bahwa individu yang cukup mampu mengatasi ketidaknyamanan dan stres. Perasaannya mungkin tidak stabil dan beberapa ketakutan atau ketegangan mungkin dialami pada situasi yang sangat tekanan ketika tidak ada dukungan sosial.

Kategori rendah dimensi stabilitas emosional menunjukkan kemungkinan untuk bereaksi buruk terhadap tekanan. Individu cenderung dilemahkan dalam situasi yang tidak pasti atau penuh tekanan. Kemunduran, permusuhan, konflik atau kritik mempengaruhi keadaan pikirannya.

#### **(4) Inisiatif Sosial**

Inisiatif sosial sebagai kemampuan individu yang menunjukkan kecenderungan untuk mendekati situasi sosial secara aktif dengan cara mengambil inisiatif. Inisiatif sosial menentukan sejauh mana individu dapat berinteraksi dengan mudah terhadap individu dari budaya yang berbeda dan membangun pertemanan dalam budaya lain. Dengan demikian, inisiatif sosial melihat kemampuan individu yang memiliki inisiatif untuk memulai interaksi dengan individu lainnya dalam membangun hubungan di lingkungan sosial.

Kategori tinggi dimensi inisiatif sosial menunjukkan bahwa individu pada tipe ini merupakan seorang yang sangat aktif dan penuh inisiatif, biasanya individu menjadi orang pertama yang menyusun rencana dan aktivitas. Individu tersebut senang berbicara didepan umum dan merasa seperti dirumah dimanapun individu tersebut berada. Individu juga cepat berteman dengan kelompok baru dan dengan budaya lain.

Kategori sedang dimensi inisiatif sosial dapat diartikan bahwa individu yang mengambil inisiatif dalam kelompok baru atau bertahan tergantung pada sejauh mana merasa nyaman. Dari perspektif sosial, individu dengan kategori sedang memiliki beberapa kemampuan untuk berhasil membangun hubungan

kelompok dengan orang-orang dari latar belakang budaya lainnya.

Kategori rendah dimensi inisiatif sosial menunjukkan individu membutuhkan beberapa waktu untuk terbiasa dengan lingkungan sosial baru, terutama bila lingkungan mencakup orang-orang dari latar belakang budaya lain. Individu tersebut bergantung pada inisiatif orang lain untuk membangun jejaring sosial di lingkungan baru.

#### **(5) Fleksibilitas**

Fleksibilitas adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku dengan situasi baru yang tidak diketahui sebelumnya. Ketika bekerja dalam budaya lain sangat penting untuk dapat mengubah kebiasaan, karena adat dan kebiasaan yang dimiliki tidak selalu bekerja dalam lingkungan budaya baru. Dengan demikian, fleksibilitas sebagai bentuk ketertarikan individu dalam situasi baru dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dikenal atau diketahui.

Kategori tinggi dimensi fleksibilitas menunjukkan individu yang secara aktif mencari perubahan dan situasi petualang. Individu dapat melihat setiap perubahan dan pengalaman yang tidak biasa sebagai tantangan. Serta, dapat dengan cepat

menyesuaikan pola perilaku secara alami sebagai respon terhadap peraturan dan juga menghindari keteraturan dan rutinitas.

Kategori sedang dimensi fleksibilitas dapat diartikan bahwa individu menunjukkan reaksi dengan tingkat fleksibilitas yang wajar terhadap tantangan baru. Bila situasi kultural menuntut, individu pada kategori ini dapat mengubah pola perilaku sampai tingkat tertentu. Selain itu, membutuhkan kejelasan dan kemungkinan yang terjadi, tetapi itu juga mampu menghargai perbedaan dan petualangan.

Kategori rendah dimensi fleksibilitas menunjukkan bahwa individu memiliki fungsi yang baik dalam lingkungan yang dia ketahui dengan baik. Bekerja tanpa aturan dan pola yang tepat adalah pengalaman yang tidak menyenangkan. Individu cenderung berpegang pada pola perilaku terpercaya dan akibatnya tidak dapat bereaksi terhadap perubahan secara adaptif atau fleksibel. Serta, tidak cepat merasa nyaman dalam budaya lain.

## **B. Hakikat Pendidik**

### **1. Pengertian Pendidik**

Pendidik adalah tenaga kependidikan berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Profesi kependidikan sesungguhnya memiliki dua ranah besar, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan (Danim & Khairil, 2011). Pada pembahasan disini akan difokuskan pada pendidik. Pendidik yang dimaksudkan adalah guru.

Profesi guru telah mengalami perluasan perspektif pemaknaannya. Pada Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas. Istilah guru juga mencakup individu-individu yang melakukan tugas bimbingan dan konseling, supervisi pembelajaran di institusi pendidikan atau sekolah-sekolah negeri dan swasta, teknisi sekolah, administrator sekolah, dan tenaga layanan bantu sekolah (*supporting staff*) untuk urusan-urusan administrative (Danim & Khairil, 2011).

## 2. Pendidik Profesional

Soetjipto dan Kosasi (2009) memandang guru sebagai pendidik profesional dapat memiliki citra yang baik di masyarakat jika guru tersebut dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perilaku guru dalam kesehariannya, apakah memang pantas atau tidak untuk diteladani. Guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada peserta didiknya dan cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan peserta didik, rekan-rekannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian luas.

Walaupun keseluruhan perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini adalah khusus perilaku yang berhubungan dengan profesinya. Berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kemampuan dan sikap profesionalnya. Sikap profesional keguruan terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan, (2) Organisasi profesi (3) Teman sejawat, (4) Peserta didik (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan, (7) Pekerjaan (Soetjipto & Kosasi, 2009).

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk memenuhi kriteria profesional, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional secara terus-menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas. Di dalam Nomor 74 Tahun 2008 dibedakan antara pembinaan dan pengembangan kompetensi guru belum dan sudah berkualifikasi S-1. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru belum memenuhi kualifikasi S-1 dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan bidang kependidikan tenaga kependidikan. Seseorang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi bidang kependidikan sarjana strata 1 sebagai calon pendidik.

### **3. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik**

Nurfuadi (2012) menjelaskan Guru sebagai pendidik memiliki tiga jenis tugas, yaitu: (1) tugas guru dalam bidang profesi; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas kemasyarakatan. Pertama, guru merupakan profesi atau jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan

keahlian khusus sebagai guru, hal ini tidak semua orang dapat melakukannya, sebab ada ketentuan tertentu yang harus dipenuhi sebagai seorang guru. Tugas guru dalam konteks ini meliputi mendidik, mengajar, dan melatih atau tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada peserta didiknya.

Profesi sebagai pendidik (guru) adalah berdasarkan panggilan jiwa, guru diharapkan untuk mengabdikan diri di lembaga pendidikan. Guru tidak hanya menuangkan ilmu pengetahuan ke dalam otak peserta didik namun guru juga memiliki tanggung jawab untuk membina jiwa dan karakter peserta didik. Membentuk jiwa dan karakter peserta didik tidak semudah memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sebab peserta didik yang dihadapi adalah makhluk hidup yang memiliki kecerdasan dan potensi yang perlu dipengaruhi dengan sejumlah norma sesuai ideologi, falsafah dan agama (Nurfuadi, 2012).

#### **4. Kompetensi Pendidik (Guru)**

Nurfuadi (2012) menggambarkan kompetensi sebagai kemampuan bertindak dilandasi ilmu pengetahuan perolehan dari tindakan yang bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga

individu tersebut dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen dalam pasal 10 menjelaskan kompetensi guru meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesionalisme. Kemudian Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru juga telah mengatur secara spesifik peranan seorang guru, yakni : (1) Kompetensi Pedagogik, seorang guru semestinya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) Kompetensi Kepribadian, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dan juga dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) Sosial yang menjelaskan dapat beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; dan (4) Kompetensi Profesional, Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Sudarma (2013) menjelaskan dengan rinci kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik sebagai kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi, pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman

terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan serta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian adalah menggambarkan kemampuan pendidik dengan kepribadian yang: mantap, stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi hasil kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi, konsep, struktur, dan metode keilmuan atau teknologi serta seni yang menaungi koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan

kompetisi secara profesional sesuai konteks dengan tetap melestarikan nilai dan budaya global nasional.

## **C. Hakikat Mahasiswa Program Kependidikan Universitas Negeri Jakarta**

### **1. Pengertian Mahasiswa**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi memberikan pengertian mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada perguruan tinggi tertentu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 14 menjelaskan bahwa mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan diri melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses Pendidikan. Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

### **2. Karakteristik Mahasiswa**

Mahasiswa pada umumnya berada pada tahap transisi, yaitu peralihan dari masa remaja ke masa dewasa dini. Menurut Hurlock (1980) masa dewasa dini merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Mahasiswa lebih cenderung merasa dewasa, memiliki lebih banyak

subjek untuk memilih, memiliki lebih banyak waktu untuk bersama dengan teman sebaya, memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai gaya hidup dan nilai yang berbeda, menikmati kemandirian yang lebih besar dari pemantauan orang tua, dan mungkin lebih ditantang secara intelektual oleh pekerjaan akademis (Santrock, 2008).

Pertumbuhan kognitif mahasiswa di perguruan tinggi dapat menjadi masa penemuan intelektual dan pertumbuhan kepribadian. Mahasiswa berubah saat merepons terhadap kurikulum yang menawarkan wawasan dan cara berpikir baru; terhadap mahasiswa lain yang berbeda dalam soal pandangan dan nilai; terhadap kultur mahasiswa yang berbeda dengan kultur pada umumnya; dan terhadap anggota fakultas yang memberikan model baru (Papalia, Old, & Feldman, 2008).

### **3. Mahasiswa Program Sarjana (S-1) Universitas Negeri Jakarta**

Pedoman Akademik 2015/2016 Universitas Negeri Jakarta Program sarjana merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat agar mampu mengamalkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penelitian ilmiah. Program sarjana ditujukan untuk menyiapkan Mahasiswa menjadi intelektual dan/atau ilmuwan yang berbudaya, mampu

memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi profesional.

Universitas Negeri Jakarta menyelenggarakan dua program sarjana :

**a) Program Sarjana Kependidikan**

Beban studi program sarjana kependidikan minimal 144 SKS dengan masa studi waktu maksimal 14 (empat belas) semester. Mahasiswa yang berhasil menyelesaikan program ini diberi gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

**b) Program Sarjana Non-Kependidikan**

Beban studi program sarjana Non-Kependidikan minimal 144 SKS dengan masa studi waktu maksimal 14 (empat belas) semester. Mahasiswa yang berhasil menyelesaikan program ini diberi gelar Sarjana Sains (S.Si.) untuk lulusan Program Studi Matematika, Biologi, Fisika, dan Kimia; Sarjana Olahraga (S.Or.) untuk lulusan Program Studi Ilmu Keolahragaan; Sarjana Sastra (S.S.) untuk lulusan Program Studi Sastra Indonesia dan Sastra Inggris; Sarjana Agama Islam (S.Ag.) untuk lulusan Program Studi Ilmu Agama Islam, dan Sarjana Sosial (S.Sos.) untuk lulusan Program Studi Sosiologi; Sarjana Ekonomi (S.E.) untuk lulusan

Program Studi Manajemen dan Akuntansi; dan Sarjana Psikologi (S.Psi) untuk lulusan Program Studi Psikologi.

#### **4. Kurikulum Program Kependidikan dan Non-kependidikan Universitas Negeri Jakarta**

Kurikulum program Kependidikan adalah kurikulum yang dikembangkan dan diarahkan untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Kurikulum program kependidikan dikembangkan dengan mengacu kepada Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan peraturan perundangan lainnya yang relevan.

Kurikulum program Non-kependidikan adalah sebagai universitas yang memperoleh perluasan mandat, juga menghasilkan para ilmuwan dan praktisi di bidang non-kependidikan. Untuk menghasilkan luaran yang kompetitif, berjiwa *entrepreneur*, memiliki sikap kepemimpinan, dan dilandasi jiwa nasionalisme serta berkarakter, maka diperlukan model kurikulum yang adaptif dan relevan terhadap tuntutan zaman.

#### **D. Hakikat Organisasi Kemahasiswaan**

##### **1. Pengertian Organisasi**

Robbins dan Judge (Wibowo, 2015) memandang organisasi merupakan unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari

dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Kemudian, McShane dan Glinow (Wibowo, 2015) menyebutkan bahwa organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung menuju beberapa tujuan. Sedangkan, Saiyadin (Wibowo, 2015) memandang organisasi sebagai koordinasi rasional dari aktivitas sejumlah orang untuk mencapai sasaran bersama melalui pembagian kerja dan hirarki kewenangan dan akuntabilitas.

Berbagai pandangan organisasi yang telah dipaparkan di atas Robbins dan Judge memandang organisasi merupakan unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. McShane dan Glinow memiliki sedikit perbedaan dengan ahli sebelumnya yang menyebutkan bahwa adanya hubungan kerja yang saling bergantung menuju beberapa tujuan, namun secara keseluruhan memiliki makna yang sama. Kemudian Saiyadin juga memiliki kesesuaian pendapat dengan kedua ahli sebelumnya, hanya saja memiliki bahasa yang sedikit berbeda dengan pernyataan yang lebih terperinci yaitu, sebagai koordinasi rasional dari aktivitas sejumlah orang untuk mencapai sasaran bersama melalui pembagian kerja dan hirarki kewenangan dan akuntabilitas.

## 2. Tipe-tipe Organisasi

Hieks (Winardi, 2011) merumuskan macam-macam tipe organisasi yaitu: organisasi formal dan informal; dan organisasi primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut.

Organisasi Formal, yaitu organisasi yang memiliki suatu struktur terumuskan dengan baik. Struktur ini menerangkan hubungan-hubungan otoritas, kekuasaan, akuntabilitas, dan tanggung jawab. Struktur yang ada juga menjelaskan bentuk saluran-saluran dan cara komunikasi berlangsung. Organisasi-organisasi formal menunjukkan tugas-tugas terspesifikasi bagi masing-masing anggotanya. Hierarki sasaran-sasaran organisasi formal dinyatakan secara eksplisit. Status, prestise, imbalan, pangkat dan jabatan, serta prasyarat-prasyarat lainnya terurutkan dengan baik dan terkendali. Organisasi-organisasi formal tahan lama, dan terencana. Mengingat ditekankan suatu keteraturan, maka relatif bersifat tidak fleksibel. Contoh-contoh organisasi-organisasi formal adalah perusahaan-perusahaan besar, badan-badan pemerintah, dan universitas-universitas.

Organisasi Informal, organisasi-organisasi informal demikian terorganisasi secara "lepas" bersifat fleksibel, tidak terumuskan dengan baik dan sifatnya adalah spontan. Keanggotaan pada organisasi informal dapat dicapai baik secara sadar, maupun secara tidak sadar. Kerapkali sulit untuk menentukan waktu eksak seseorang

menjadi anggota organisasi tersebut. Sifat eksak hubungan-hubungan antara para anggota, bahkan tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan tidak terspesifikasi. Contoh-contoh organisasi demikian adalah suatu pertemuan makan malam bersama, orang-orang yang kebetulan lewat, sewaktu kecelakaan terjadi.

Organisasi primer dan organisasi sekunder tidak diberi penjelasan dikarenakan tidak memiliki keterkaitan sebagai teori dalam penelitian yang akan dilaksanakan.

### **3. Organisasi Kemahasiswaan**

Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155 Tahun 1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi mengatur bahwa organisasi kemahasiswaan dalam perguruan tinggi sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi, yaitu : menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; dan mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan

penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi telah mengatur bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi untuk: (a) mewadahi kegiatan Mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi Mahasiswa; (b) mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan; (c) memenuhi kepentingan dan kesejahteraan Mahasiswa; dan (d) mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.

Organisasi kemahasiswaan dalam penelitian ini adalah Organisasi Pemerintahan Mahasiswa atau disingkat OPMAWA Universitas Negeri Jakarta sebagai lembaga eksekutif mahasiswa tingkat fakultas yang terdiri dari BEM FBS, BEM FIP, BEM FIS, BEM FMIPA, BEM FE, BEM FT, dan BEM FIK (Universitas Negeri Jakarta).

## **E. Penelitian Relevan**

Hasil Penelitian yang relevan dengan kepribadian multikultural adalah penelitian yang dilakukan oleh Menekse Eskici pada tahun 2016 yang dilaksanakan di Turki (Eskici, 2016). Penelitian tersebut berjudul "*Prospective Teachers' Personal Characteristics to Multicultural Education*". Responden penelitian adalah 308 calon guru yang menjadi

mahasiswa kependidikan di Universitas Kirklareli ditahun akademik 2015-2016. Tujuan dari penelitian adalah untuk menentukan karakteristik pribadi calon guru dalam pendidikan multikultural, ada tidaknya perbedaan yang berarti terhadap karakteristik pribadi calon guru dalam pendidikan multikultural menurut jenis kelamin, usia, dan jumlah saudara kandung. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan “Kuesioner Kepribadian Multikultural” versi Turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukannya nilai dengan perolehan tertinggi pada dimensi “Empati Budaya”, sedangkan nilai dengan perolehan terendah pada dimensi “Fleksibilitas”. Calon guru perempuan lebih memiliki “empati budaya” dan “kestabilan emosi” daripada kepribadian calon guru laki-laki. Perbedaan yang bermakna ditemukan pada “Kuesioner Kepribadian Multikultural” pada calon guru dengan perbedaan usia tetapi tidak ada perbedaan yang bermakna ditemukan pada “Kuesioner Kepribadian Multikultural” pada calon guru dengan jumlah saudara kandung. Hasil dari kuesioner kepribadian multikultural dapat dikatakan bahwa sikap dan karakteristik pribadi berhubungan dengan satu sama lain, karena mempengaruhi karakteristik pribadi terhadap sikap yang ditampilkan. Maka, penelitian menunjukkan bahwa kepribadian multikultural guru dan calon guru harus dilatih dalam pendidikan multikultural.

Penelitian relevan lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Joel M. Magogwe dan Lone E. Ketsitlile pada tahun 2015 di Botswana

(Magogwe & Ketsitlile, 2015). tersebut berjudul "*Pre-service Teachers' Preparedness for Teaching Multicultural Students*". Responden penelitian adalah 81 mahasiswa diploma pendidikan dasar di sebuah perguruan tinggi pendidikan dasar dekat Gaborone, ibukota Botswana. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui jika perguruan tinggi kependidikan di Botswana mempersiapkan guru untuk bertemu dengan beragam kebutuhan calon siswa di Sekolah Dasar, dan sikap guru dalam mengajar siswa tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa calon guru sadar akan multikulturalisme di sekolah, tetapi tidak disiapkan oleh perguruan tinggi kependidikan untuk mengajar peserta didik yang beragam secara budaya sebagai kurikulum dalam perkuliahan. Implikasi dalam penelitian adalah bahwa perguruan tinggi kependidikan harus merancang program yang memadai untuk melihat kesiapan calon guru dalam mengajar siswa multikultural dan mempersiapkan guru agar lebih memenuhi kebutuhan peserta didik dengan keanekaragaman linguistik dan budaya serta dalam pendidikan formal untuk mencapai demokrasi sejati dalam pendidikan.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Soner Polat dan Tania Ogay Barka yang membandingkan kepribadian multikultural calon guru di dua Negara, penelitian tersebut berjudul "*Preservice Teachers' Intercultural Competence: A Comparative Study of Teachers in Switzerland and Turkey*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi

antar budaya guru preservice dari Swiss dan Turki. Penelitian memiliki responden terdiri dari 185 calon guru, 84 di antaranya berasal dari Swiss dan 101 di antaranya berasal dari Turki. Penelitian menggunakan Kuesioner Kepribadian Multikultural. Hasil penelitian tingkat kompetensi multikultural calon guru dari Swiss dan Turki ditemukan dalam kategori sedang. Calon guru memiliki kompetensi dari perolehan tertinggi hingga terendah dalam dimensi “empati budaya”, “pikiran terbuka”, “inisiatif sosial”, fleksibilitas” dan “kestabilan emosi”. Hasil kompetensi multikultural menunjukkan bahwa calon guru dari Swiss memiliki kompetensi multikultural yang lebih tinggi daripada calon guru dari Turki. Penelitian mengungkapkan bahwa calon guru dari Swiss mendapatkan pelatihan multikultural sedangkan calon guru dari Turki tidak mendapatkan pelatihan multikultural (Polat & Ogay, 2014).

Sedangkan, Hasil Penelitian relevan yang dilakukan oleh Diana Simkhovych pada tahun 2006 yang dilaksanakan di Kanada (Simkhovych, 2006). Penelitian tersebut berjudul “*Does Multicultural Effectiveness Effects Team Performance?*”. Responden penelitian adalah 41 mahasiswa Universitas di Gatineau, Kanada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menggambarkan hubungan antara efektivitas antarbudaya kerjasama tim dan kinerja dalam tim multikultural pada mahasiswa, dan memeriksa kembali karakteristik kepribadian dalam efektivitas antarbudaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi Inisiatif Sosial

sebagai kompetensi MPQ memperoleh 18% dari varians di tingkat kinerja tim multikultural dengan begitu adanya hubungan antara tingkat inisiatif sosial dan kinerja tim multikultural. Maka, membangun kerjasama yang baik dalam tim multikultural sangat dibutuhkan dalam pendidikan dan pekerjaan pada dunia globalisasi saat ini.

Hasil Penelitian yang relevan berikutnya yang dilakukan oleh Awang Rozaimie, Siti Huzaimah, dan Affidah Morni pada tahun 2016 yang dilaksanakan di Malaysia Penelitian tersebut berjudul "*Multicultural Personality and Cross-Cultural Adjustment Among Sojourners In New Zealand*". Responden penelitian adalah pendatang dari Malaysia yang tinggal sementara atau menetap di New Zealand dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan di situs web Asosiasi Malaysia-New Zealand, dan diutamakan mahasiswa berada di seluruh Universitas New Zealand. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati secara empiris pengaruh sosial budaya dalam penyesuaian diri dengan lingkungan berbeda budaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat ciri-ciri kepribadian multikultural yaitu (empati budaya, pikiran terbuka, inisiatif sosial, dan kestabilan emosi) berkorelasi dengan penyesuaian sosioal budaya. Antara lain, semakin banyak orang mengambil inisiatif untuk bersosialisasi dengan budaya lokal, menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial yang baru. Hasil regresi menunjukkan sifat-sifat kepribadian multikultural menjelaskan 20% dari varians yang secara statistik signifikan

kontribusi terhadap penyesuaian Antarbudaya (Rozaimie, Huzaimah, & Affidah, 2016).

Hasil Penelitian yang relevan lainnya yang dilakukan oleh Karen van der Zee, Nelleke Atsma, dan Felix Brodbeck pada tahun 2004 yang dilaksanakan di Kanada (van der zee, Atsma, & Brodbeck, 2004). Penelitian tersebut berjudul "*The Influence of Social Identity and Personality on Outcomes of Cultural Diversity In Teams*". Responden penelitian adalah 228 mahasiswa pascasarjana program studi perilaku organisasi, yang bekerja sama dengan kelompok sindikat 43 sepanjang tahun akademik di Aston Business School, Inggris. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari peran identitas sosial dan kepribadian sebagai faktor-faktor penentu hasil kerja tim yang beragam secara budaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dukungan kuat ditemukan untuk hasil positif terkait dengan kasus di mana identifikasi individu dengan tim dan latar belakang budayanya. Sehubungan dengan ciri-ciri kepribadian multikultural kestabilan emosi dan fleksibilitas yang ditemukan memiliki efek positif pada hasil kerja di bawah kondisi keragaman yang tinggi. Sedangkan, fleksibilitas memiliki efek positif pada kondisi dengan tinggi keragaman, dan efek negatif dari sifat ini ditemukan dalam kondisi keragaman rendah.

## F. KERANGKA BERPIKIR

Kehidupan masyarakat Indonesia merupakan representasi dari keberagaman budaya, menuntut setiap warganya memiliki pemahaman multikultural yang dibawa kedalam kehidupan pribadi, seperti di lingkungan tempat tinggal, lingkungan kerja, maupun sekolah sebab setiap individu sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan untuk saling berinteraksi dengan individu lainnya. Kepribadian multikultural dapat memudahkan individu untuk melaksanakan hubungan sosial dengan keberagaman budaya. Di era globalisasi saat ini, membutuhkan individu-individu yang dapat berkompeten memiliki *soft-skill* dengan kepribadian baik sangat dibutuhkan untuk mampu bersaing dengan individu lainnya yang beragam budaya dalam lingkup nasional maupun internasional. Maka, diperlukan untuk memiliki kepribadian multikultural yang meliputi, empati budaya, pikiran terbuka, stabilitas emosional, inisiatif sosial, dan fleksibilitas untuk dapat menyesuaikan pada lingkungan multikultural serta, memiliki sikap profesionalitas dalam dunia kerja. Jika dalam lingkup pendidikan, pendidik (guru) memiliki tugas dalam bidang profesi yaitu, mendidik, mengajar, dan melatih atau tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada peserta didiknya sehingga mempersyaratkan pendidik mampu beradaptasi dan mengintegrasikan pemahamannya terhadap keragaman budaya peserta didik dalam praktik pembelajaran.

Penjelasan di atas diperkuat oleh penelitian relevan yang telah dipaparkan sebelumnya yakni, dengan memperoleh gambaran perilaku calon pendidik dalam kesiapannya melaksanakan pendidikan multikultural secara optimal melalui kepribadian multikultural, mengungkapkan pentingnya mahasiswa kependidikan untuk mempersiapkan diri sebagai pendidik yang bekerja dalam lingkup multikultural, dan pentingnya pelaksanaan pelatihan kompetensi multikultural bagi calon pendidik. Penelitian relevan lainnya adalah pentingnya memiliki kepribadian multikultural dalam membangun kerjasama yang baik dalam tim multikultural sangat dibutuhkan dalam pendidikan dan pekerjaan pada dunia globalisasi saat ini.