



PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

# KAPITA SELEKTA

---

MAGISTER ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN

Judul Buku : Kapita Selekta Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan  
“Isu – Isu Pendidikan di Era 4.0”

Diterbitkan Oleh :

UKI PRESS

Universitas Kristen Indonesia

Jalan Mayjen Sutoyo 2

Cawang, Jakarta 13630

Website : [www.uki.ac.id](http://www.uki.ac.id)

Cetakan I : Mei 2019

Editor : Mesta Limbong

Sampul : Roy Immanuel Putra Tobing

ISBN : 978 – 979 – 8148 – 94 – 1



## **PENGANTAR REDAKSI**

Puji Syukur kepada Tuhan kita yang Maha Esa yang telah memimpin dan memberi kesempatan kepada Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia khususnya Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan untuk melaksanakan kegiatan Kapita Selektta dengan tema “*Isu – Isu Pendidikan di Era 4.0*” yang berlangsung di Semester Gasal Tahun Akademik 2018/2019.

Kajian yang disampaikan erat hubungannya dengan situasi dan kondisi pendidikan yang sedang dipengaruhi kemajuan teknologi yang begitu kuat pengaruhnya. Untuk itu, paparan yang disampaikan dari Praktisi dan Akademisi yang mengisi kegiatan Kapita Selektta semoga bermanfaat bagi mahasiswa/i yang sedang medalami bidang Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan.

*Salam Hangat*

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan

## DAFTAR ISI

Pengantar Redaksi .....	i
Daftar Isi .....	ii
<b>1. Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, MM.</b>	
Metode Pembelajaran di “Era Industri 4.0”	1 - 18
<b>2. Dr. Vivid F. Argarini, B.Arts.</b>	
Kreativitas Kelas Di Era Pendidikan 4.0	19 - 37
<b>3. Dr. Bintang R. Simbolon, M.Si.</b>	
Pentingnya Membangun Komunikasi Yang Baik Melalui Pengenalan Akan Temperamen Mitra Komunikasi	38 – 69
<b>4. Dr. rer.pol. Ied Veda R.Sitepu, SS., MA.</b>	
Peran Perguruan Tinggi dalam menyiapkan SDM di Era Revolusi Industri 4.0	70 – 84
<b>5. Dr. Dra. Mesta Limbong, M.Psi</b>	
Manajemen Kelas di Sekolah Menengah Atas Era Revolusi Industri 4.0	85 - 95

## **Pentingnya Membangun Komunikasi Yang Baik Melalui Pengenalan Akan Temperamen Mitra Komunikasi**

*Bintang R. Simbolon*  
*SM Parulian Tanjung*  
[bintangsmbln@yahoo.com](mailto:bintangsmbln@yahoo.com)

### **Pendahuluan**

Suatu studi yang terkenal pernah dilakukan pada 500 perusahaan dari negara besar untuk melihat mengapa sejumlah pemimpin gagal. Hasilnya mengatakan bahwa yang menjadi penyebab terbesar kegagalan pemimpin adalah faktor kemampuan/keterampilan hubungan antar personal/perorangan (*Interpersonal Skills*).<sup>11</sup> Ternyata menurut penelitian itu keberhasilan seorang pemimpin bukanlah terutama karena kompetensinya, tetapi bagaimana pemimpin membangun suatu hubungan antar personal yang baik dengan seluruh anggota organisasinya.

Bertolak dari hal itu, sebagaimana kita tahu bahwa organisasi yang baik itu adalah organisasi yang bergerak secara harmonis, maka tentulah dalam hal ini yang berperan adalah Komunikasi dalam Organisasi. Ada dikatakan bahwa Komunikasi dalam Organisasi itu adalah metoda yang formal untuk penyebaran pesan-pesan dalam suatu organisasi.<sup>12</sup> Sementara itu komunikasi sendiri didefinisikan misalnya sebagai aliran material, informasi, persepsi dan saling pengertian antara berbagai bagian dari anggota organisasi.<sup>13</sup> Selanjutnya dikatakan bahwa rangkaian keseluruhannya dinyatakan sebagai urutan Teori Informasi – Proses Komunikasi Organisasional – Komunikasi Antar Personal.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1993), h. 2.

<sup>12</sup> DuBrin, Andrew J., R. Duane Ireland dan J. Clifton Williams. *Management and Organizations* (Cincinnati: South Western Publishing, Co., 1989), h. 389.

<sup>13</sup> Luthans, Fred. *Organizational Behavior* (Singapore: McGraw-Hill International Book Company, 1981), h. 347.

<sup>14</sup> *Ibid.*, h. 348.

Maka kita lihat disini bahwa upaya sungguh-sungguh seorang pemimpin untuk memajukan organisasinya adalah sangat penting. Pemimpin harus mengenal sungguh-sungguh semua orang dalam organisasinya dan menguasai sungguh-sungguh pula segala hal dalam organisasinya untuk menjamin proses Komunikasi Organisasional dapat berjalan dengan baik.

Mengenal orang-orang dalam organisasi adalah tugas yang tidak mudah. Itu menyangkut Karakteristik Biografi (seperti umur, gender, status pernikahan, jumlah tanggungan dan ketekunan bekerja dalam berbagai penugasan), Kemampuan (menyangkut kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan adaptasi terhadap pekerjaan), Kepribadian dan Kemampuan Pembelajaran.<sup>15</sup>

Khusus dalam hal kepribadian, yang salah satu definisinya adalah keseluruhan cara dimana setiap orang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain<sup>16</sup>, dinyatakan bahwa itu menyangkut Determinan Kepribadian dan Kepribadian Sifat/Pembawaan. Bila dipersempit lagi, kepribadian yang merupakan pembawaan itu *outputnya* misalnya tentang apakah seseorang bersifat lebih membawa segala hal dalam hatinya atau bersifat lepas, apakah seseorang bersifat peragu atau petualang, apakah seseorang santai atau selalu serius dan lain sebagainya.

Dari sekian banyak literatur, yang menarik ada ditemui suatu studi dari Luthans yang mencoba menganalisa kepribadian dari tingkat kepuasan seseorang berdasarkan penilaian subyektif (penilaian atas/kepada dirinya sendiri). Secara umum dapat diterangkan bahwa seseorang memiliki kepribadian tertentu adalah karena suatu kepuasan yang dirasakannya untuk suatu situasi. Sikap puas yang menurut

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 93 – 120.

<sup>16</sup> *Ibid.*, h. 100.

seseorang tertentu itu diterapkannya berulang-ulang dalam kehidupan, akhirnya menjadi kepribadiannya. Jadi manusia senang menjadi seseorang dengan kepribadian tertentu karena dia senang/puas atas situasi itu.<sup>17</sup>

Lalu ditemukan bahwa ada satu faktor yang menentukan hal ini, disebut sebagai Temperamen. Dikatakan bahwa temperamen itu adalah bersifat genetika. Dalam tulisan ini temperamen akan dikupas untuk diusulkan bagi seluruh pemimpin agar dapat menguasainya dengan baik, sebagai salah satu cara yang diharapkan efektif untuk membangun komunikasi yang baik dalam organisasi.

Bila ada pertanyaan mengapa temperamen yang sudah diteliti sejak beberapa lama yang lalu masih sangat penting untuk dikuasai pada saat ini, ada beberapa jawaban yang sangat mendasar:

1. The Australian Parenting Website menyatakan hasil penelitiannya bahwa, semua anak (makhluk bertumbuh) memiliki cara masing-masing (tidak sama) dalam merespons dunia yang ditemuinya. Dan ini mutlak adalah perkara temperamen.<sup>18</sup> Lebih lanjut dikatakan oleh publikasi ini, pengertian orangtua yang dalam tentang temperamen anak-anaknya akan sangat menentukan pola pengasuhan apa yang terbaik kelak untuk anak-anak.

Jadi, kalau sejak masa kecil saja kepemimpinan dalam keluarga sudah harus faham benar tentang temperamen, tentu saja di setiap organisasi semua pemimpin harus memiliki bekal yang dalam terhadap penguasaan akan temperamen. Ini dikarenakan setiap orang yang baru masuk dan membangun

---

<sup>17</sup> Luthans, Fred. *Organizational Behavior* (Boston: The McGraw Hill Companies, Inc., 2002) h. 296 – 297.

<sup>18</sup> The Australian Parenting Website - raising children . net. au, <https://en.wikipedia.org/wiki/Temperament>  
<https://raisingchildren.net.au/newborns/behaviour/understanding-behaviour/temperament>, 2 November 2017.

karir di perusahaan/organisasi pada hakekatnya adalah suatu perkembangan kehidupan, dan para pemimpinlah yang bertanggungjawab untuk menyusun cara-cara terbaik agar anggota perusahaan/organisasi dapat melakukan perannya dengan baik.

2. Dari segi religiusitas, sebenarnya Tuhan memiliki rencana dalam hal menciptakan manusia dengan temperamennya masing-masing.<sup>19</sup> Dalam kehidupan manusia secara besar, sesungguhnya Tuhan menciptakan manusia untuk dapat bekerja sama (saling mengisi) di dunia yang luas ini.

Oleh karena itu jelaslah bahwa masalah temperamen adalah sesuatu yang sangat masih perlu sampai kapanpun untuk juga dikuasai.

Dalam tulisan ini penyajiannya disusun sesuai urutan pikir.

## **I. Misi**

Kehidupan organisasional dimulai dari Misi (Tugas)

Oleh karena misilah semua organisasi bergerak. Kalau dalam ilmu sosial organisasi terkecil adalah dua orang oknum yang sepakat untuk membentuk suatu organisasi, tetapi dalam pemikiran manajemen, organisasi terkecil adalah orang perseorangan. Karena orang perseorangan pun melakukan manajemen untuk tujuan yang ditetapkannya.

Misi itu datang dari hal yang paling hakiki yang biasanya kelak akan diyakini oleh semua orang umumnya seiring pertumbuhan kehidupannya. Yaitu misi tentang kehidupan. Misi kehidupan secara umum terumuskan sebagai

---

<sup>19</sup> Above and beyond Christian counselling, <https://aandbcounseling.com/benefits-understanding-your-temperament/>, 2018

setidaknya 2 (dua) hal utama yaitu memuliakan Tuhan sebagai pencipta langit dan bumi, serta berbuat sebaik-baiknya bagi sesama manusia.

Kelak dalam fase-fase berikutnya tersusunlah misi-misi berikutnya. Misalnya Misi penuntasan waktu persiapan menuju kemandirian (misi belajar, misi membangun hubungan dengan semua orang, dan lain sebagainya). Lalu disusul oleh misi kehidupan sosial seluas-luasnya. Kemudian dibentuk pula misi pembangunan karir dan penghidupan. Tentu saja menyusul misi pembangunan hidup berrumahtangga, berkeluarga, dan lain sebagainya.

Semua misi ini tidak sama untuk semua orang. Sangat bergantung bagaimana alur kehidupan menghela setiap orang.

Misi inilah kelak yang akan digeluti setiap orang setiap hari dalam kehidupannya. Disusun, diperjuangkan dan dievaluasi seiring perkembangan kehidupan.

## **II. Komunikasi**

Setiap orang yang menyusun dan mengembangkan misinya sangat memerlukan perangkat hubungan antar manusia sebagai wahana bagi tercapainya misi tersebut, karena pada hakekatnya manusia tidak hidup hanya sendiri saja di dunia ini. Bahkan keadaan seorang manusia sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada di sekitarnya dan segala sesuatu yang melingkupinya.

Untuk keberhasilan misinya maka mau tidak mau orang harus beradaptasi dengan lingkungannya.

Di sinilah terjadi komunikasi. Seperti salah satu definisi yang telah dinyatakan di atas, komunikasi adalah aliran material, informasi, persepsi dan saling pengertian antara berbagai bagian dari anggota organisasi.

Komunikasi menjadi alat bagi setiap orang (organisasi) untuk menghela perjalanannya mencapai pemenuhan misinya. Diharapkan dengan komunikasi yang baik maka semua orang akan saling memiliki pengertian yang baik agar setiap organisasi berjalan harmonis mengikuti alur yang direncanakan dan tidak berbenturan dengan organisasi lain.

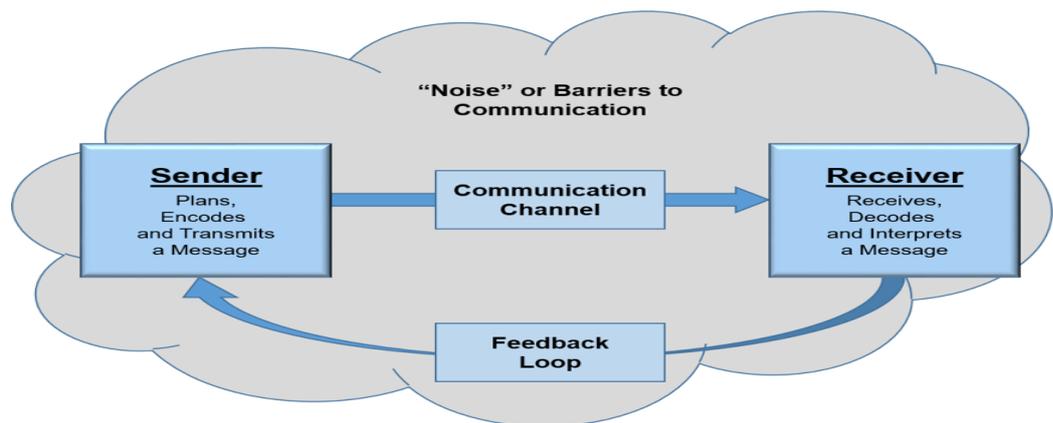
Jadi komunikasi itu adalah suatu proses dimana dalam skala mikronya terdapat dua oknum/pihak, yang melakukan pengaliran pesan/informasi (material) satu sama lain melalui suatu media yang disepakati bersama dengan penjaminan bahwa pesan dari suatu pihak dapat diterima dengan baik oleh pihak yang lain dan secara timbal balik dan bergantian pihak yang lainpun akan memberikan respons melalui media yang sama dengan pengertian yang baik.

Untuk keefektifan suatu penyaluran pesan maka tidak perlu keseluruhan pesan dikirim seperti adanya. Maka sebelum suatu pesan dikirim, pesan dapat dikodekan dulu (*encoded*) sehingga dengan penyederhanaan melalui suatu format tertentu maka pesan baru dikirimkan. Kelak di sisi penerima, pesan yang dikodekan itu harus diubah kembali ke bentuk aslinya (*decoded*) supaya yang diterima di sisi penerima adalah pesan itu dalam bentuk aslinya.

Sementara itu harus diawasi benar bahwa pesan dapat saja mengalami distorsi dalam penjalarnya dikarenakan adanya *noise* (pengotor) yang dapat saja mengubah pesan dari bentuk aslinya. Sehingga pesan yang dijalarkan

sebelum sampai ke penerima telah berubah bentuk, tidak seperti aslinya lagi. Tentu saja ini adalah bahaya.

Di dalam ilmu Komunikasi, skema komunikasi itu dijelaskan dalam berbagai ragam mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks. Di bawah ini dapat dilihat suatu skema Komunikasi yang sederhana.<sup>20</sup>



### III. Temperamen

Salah satu definisi dari temperamen adalah suatu kondisi alamiah yang membuat seseorang (juga binatang) yang secara khusus atau secara permanen menyebabkan perilakunya.<sup>21</sup>

Bidang temperamen ini banyak diteliti di dunia psikologi. Banyak ahli sepanjang sejarah dunia mengamati dan menelitinya selama sekian lama. Mereka misalnya adalah Immanuel Kant, Hermann Lotze, Ivan Pavlov, Carl Jung, Gerardus Heymans dan lain-lainnya. Semuanya sepakat bahwa temperamen datang dari bentukan biologis suatu makhluk.

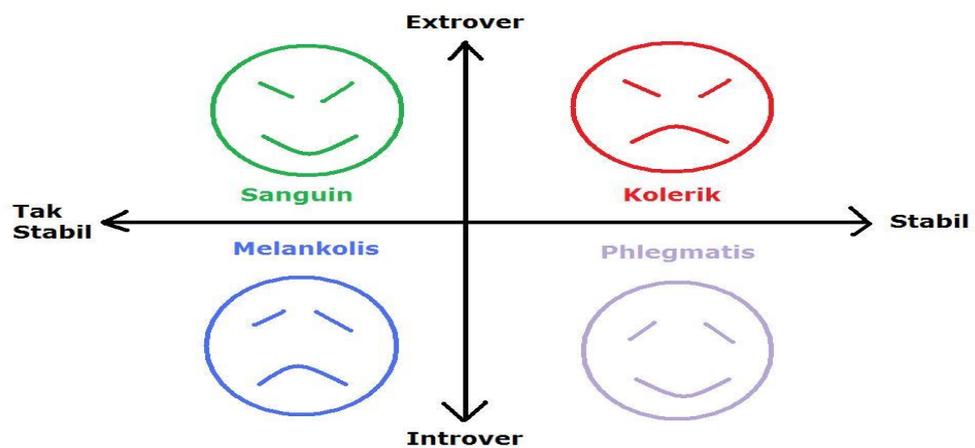
<sup>20</sup> [https://www.google.com/search?q=communication+process&safe=strict&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjklip\\_I3gAhWGqo8KHZDrB-4Q\\_AUIDigB&biw=1024&bih=486#imgrc=pFuFzCBO\\_n\\_SfLM](https://www.google.com/search?q=communication+process&safe=strict&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjklip_I3gAhWGqo8KHZDrB-4Q_AUIDigB&biw=1024&bih=486#imgrc=pFuFzCBO_n_SfLM):

<sup>21</sup> <https://www.google.com/search?client=firefox-b&q=temperament+meaning>

Pada abad kedua sesudah Masehi, Galen menjelaskan tentang adanya empat temperamen.<sup>22</sup> Mereka adalah Melankolis, Phlegmatik, Sanguin dan Kolerik. Semuanya ini berdasarkan sejumlah komposisi unik dalam tubuh manusia/makhluk yang terdeteksi melalui cairan-cairan yang ada di dalam tubuh. Keempat inilah yang disebut temperamen klasik.

Pada saat-saat ini banyak studi dari Rudolf Steiner yang mencoba melihat hubungan temperamen dengan berbagai hal dalam bidang pendidikan.

Secara karikaturistik umumnya keempat temperamen itu dinyatakan dalam gambar-gambar seperti di bawah ini:



Secara umum,

*Sanguin* adalah sifat mudah berubah suasana hati (kiri atas). Orang seperti ini adalah orang yang dengan mudah berubah sesuai keadaan yang ada. Bila orang tertawa, dia mudah sekali ikut tertawa, bahkan lebih keras. Bila orang bersedih diapun mudah ikut bersedih, bahkan lebih sedih dari orang yang menderita kemalangan secara langsung.

<sup>22</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Temperament>

*Kholerik (Kolerik)* adalah sifat pemaarah (kanan atas). Orang dengan temperamen ini adalah orang yang sangat idealis dan perfeksionis. Bila sesuatu berjalan tidak seperti yang dia inginkan maka dia dengan mudah marah akan segala sesuatu yang terjadi.

*Melankolik (Melankolis)* sering disebut sebagai sifat yang sangat perasa (kiri bawah). Bukan hanya perasaan dirinya, tetapi juga perasaan semua orang. Dia tidak pernah merasa bahagia bila dirasanya masih ada orang yang belum senang/bahagia. Orang seperti ini membawa segala hal pada dirinya sendiri. Jadi sangat tanggap akan segala hal dimana dia selalu menganggap bahwa segala hal berhubungan dengan dirinya. Bila orang membicarakan seseorang (yang tidak ada hubungannya dengan semua orang yang ada), selalu ditanggapi sebagai pembicaraan yang mengarah pada dirinya. Selalu tidak merasa nyaman bila dia masih merasa sesuatu yang menurutnya belum beres.

*Phlegmatik* adalah sifat yang tidak acuh (kanan bawah). Orang ini justru membawa segala hal ke luar dirinya. Dia sering tidak merasa hal-hal yang di luar dirinya ada suatu hubungan apapun dengan dirinya.

Dari skema di atas dapat kita lihat juga bahwa orang yang temperamennya Sanguin dan Kholerik itu *ekstrovert* (mudah membawa dirinya keluar dari lingkungannya), sementara orang yang Melankolis dan Phlegmatik adalah orang yang lebih senang tidak membuka dirinya (*introver*).

Tetapi secara umum dari gambar di atas dapat dilihat pula bahwa seorang yang Kholerik dan Phlegmatik itu stabil (kukuh), sementara orang yang Sanguin dan Melankolis itu tidak stabil.

### **Kekuatan seorang bertemperamen Sanguin**

Selanjutnya dari berbagai literatur dapat dipelajari bahwa kekuatan dari seorang yang bertemperamen Sanguin adalah:

- *Bersifat Outgoing.*

Dia selalu ingin (terdorong) untuk mengetahui dunia luar. Dia tidak tahan berdiam diri di dalam suatu keadaan.

- *Berkarisma.*

Orang ini memiliki sesuatu dalam dirinya yang umumnya menarik untuk diamati, karena selalu dia ingin mengekspos sesuatu yang lebih pada dirinya. Senang berpenampilan untuk membuat orang tertarik akan dirinya.

- *Hangat.*

Orang ini karena orientasinya adalah keluar, maka dia akan sangat terdorong untuk segera mengenal dan menguasai benar situasi di sekitar dirinya. Maka dia dengan sangat terbuka untuk memperkenalkan dirinya, mengenal orang lain dengan baik. Penuh dengan perhatian.

- *Responsif*

Karena dia selalu ingin untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah seorang yang menarik, maka dia akan sangat menanggapi orang lain dengan serius dan penuh perhatian. Dia tidak akan membiarkan suatu kesempatan apapun untuk tidak terus-menerus mengenal dan menguasai lingkungan sekitarnya.

- *Banyak Bicara*

Sudah seperti diterangkan di atas, tentulah dia menggunakan kesempatan berbicara sebagai sesuatu yang sangat utama untuk memperkenalkan dirinya dan menguasai semua yang ada di sekitarnya.

- *Suka memperhatikan*

Juga seperti sudah diterangkan di atas, orang ini karena keinginannya menguasai segala keadaan di sekitarnya maka dia menjadi seseorang yang sangat penuh perhatian.

- *Seperasaan.*

Karena bagi dia yang penting bahwa eksistensinya ingin segera/selalu dia wujudkan dan dia ingin selalu berada dalam situasi yang kondusif dalam berhubungan dengan orang lain, maka mudah sekali baginya memiliki perasaan yang sama dengan orang lain.

- *Murah Hati.*

Demi untuk menjaga hubungan yang selalu baik dengan orang lain, maka orang dengan temperamen ini biasanya murah hati. Dia tidak terlalu berpikir panjang untuk suatu kerugian materi, tapi lebih penting baginya hubungannya dengan semua orang berjalan dengan baik.

### **Kelemahan seorang bertemperamen Sanguin**

Bila di atas dapat kita lihat sejumlah kekuatan dari seorang bertemperamen Sanguin, maka di bawah ini dapat kita lihat kelemahan dari seorang bertemperamen Sanguin.

- *Kurang disiplin.*

Karena yang menjadi kerinduan hati orang ini adalah lebih ingin disenangi oleh lingkungannya maka orang bertemperamen Sanguin cenderung kurang mengikuti garis-garis yang sudah ditetapkan. Bagi dia mudah untuk mengubah sesuatu demi menjaga agar hubungannya dengan orang lain tidak rusak.

- *Kurang Kemauan*

Seperti sudah diketahui bahwa orang bertemperamen Sanguin lebih cenderung mengutamakan kelanggengan suatu hubungan yang baik dengan orang lain, maka pendorong atas apa yang dilakukannya menjadi bergeser kepada bagaimana atau apa yang ada di lapangan. Maka seorang Sanguinis sangat kurang dalam hal kemauan (*inner drive*).

- *Kurang Terorganisir*

Otomatis pula, karena seorang Sanguinis sangat bergantung pada keadaan di lapangan, maka jarang dia teguh untuk memegang suatu rencana yang sudah ditetapkan dalam pola tindaknya. Bahkan sering lebih melihat apa yang terbaik dilakukan di lapangan berdasarkan penjagaan atas kondusivisme situasi dan kondisi.

- *Kurang Produktif*

Sebagaimana dijelaskan di atas seorang bertemperamen Sanguin kurang terorganisir dalam memulai segala sesuatu dengan perencanaan yang sangat matang, maka sulit menerapkan/menilai seberapa produktif seorang Sanguin karena dia tidak terlalu mempermasalahkan bagaimana suatu rencana berjalan dengan baik. Dia lebih senang citra dirinya dijaga selalu populer.

- *Susah Dipercaya*

Maka seorang Sanguinis akan menjadi orang yang sulit untuk dipercaya. Selain dia tidak terorganisir, dia juga tidak menjadi seorang yang teguh membawa misi (tugasnya), dan dia menjadi orang tidak memiliki masalah untuk menjaga erat suatu hal penting yang untuk pada saatnya akan dinyatakan ketika hasil optimum sudah dicapai. Dia menjadi orang yang tidak memiliki prioritas atas berbagai

pihak/orang. Semua orang dianggapnya sama dan segera saja memproklamkan segala hal demi kepentingan kepopulerannya.

- *Senangnya Didengar/Dilihat dan Bicara Keras-Keras.*

Seperti telah berulang kali dinyatakan di atas, maka demi hasratnya untuk dikenal dan dihargai oleh orang lain, dia menjadi orang yang selalu ingin diketahui kehadirannya. Dia juga ingin segera dilihat orang bahwa dirinya ada. Tentu saja dia akan umumnya bicara keras-keras. Memberi komentar juga keras dan tertawapun keras-keras.

- *Egosentris*

Sepintas orang bertemperamen Sanguin kelihatannya sangat memperhatikan orang lain. Akan tetapi perlu untuk digarisbawahi bahwa sebenarnya itu semua dilakukannya adalah agar dirinya dihargai oleh orang lain. Maka sebenarnya orang ini sifatnya egosentris.

- *Memperbesar Masalah.*

Seorang Sanguinis sangat memperhatikan agar dirinya diakui/dihargai/disenangi oleh orang lain. Maka dia tidak terlalu memperhatikan prioritas akan orang lain. Bisa saja dia mengumbar suatu permasalahan kepada semua orang. Maka karena semua orang bisa saja mengeluarkan pendapat dan belum tentu sama, karena semua orang diberi prioritas sama (alias tidak ada yang diprioritaskan) maka masalah bukannya sering terselesaikan, tetapi malah membesar dan sangat berbahaya bila tidak terkontrol.

- *Penakut, Selalu Merasa Tidak Aman.*

Secara umum karena seorang bertemperamen Sanguin adalah seorang yang tidak terorganisir dan sangat menggantungkan keputusan di dalam perjalanan

kegiatannya, maka atas berbagai situasi lapangan yang sangat bisa berubah setiap saat seorang Sanguinis menjadi seorang yang biasanya merasa sangat tidak aman. Dia bukan berorientasi pada suatu garis rencana yang sudah ditetapkan dan teguh dalam garis tersebut, tapi sangat terpengaruh dan diombang-ambingkan oleh keadaan.

### **Kelebihan seorang bertemperamen Kholerik**

Dari banyak literatur maka dapat kita daftarkan sejumlah kekuatan dari seorang yang bertemperamen Kholerik, yaitu:

- *Terukur*

Seorang Kholerik adalah seorang yang idealis. Dia mau segala hal berjalan sesuai dengan kemauannya. Maka dia adalah seorang yang mematok lebih dahulu apa saja yang akan dihasilkannya di masa berikut. Maka tentulah dia seorang yang sangat terukur.

- *Kuat Kemauan*

Karena idealismenya tentulah seorang Kholerik akan sangat kuat kemauannya. Tolok ukur baginya adalah apa yang memang diinginkannya. Maka jelas seorang Kholerik adalah seorang yang kuat sekali kemauan (*inner drive*)nya.

- *Tidak Bergantung Pada Orang Lain.*

Karena seorang Kholerik itu menggariskan bahwa segala hal harus seperti yang dimauihnya, maka seorang Kholerik bukan berorientasi pada proses, tetapi pada hasil. Maka baginya terkesan bahwa orang lain bukanlah penentu atas hasil. Dia tidak mengandalkan kontribusi orang lain. Orang lain hanyalah pelengkap atas hasil yang sudah dipastikannya akan terjadi.

- *Produktif*

Karena seorang Kholerik sangat mementingkan hasil (seperti yang diinginiya) maka seorang Kholerik menjadi seorang yang produktif. Apapun akan dikejanya agar hasil segera diperoleh dengan cepat dan baik.

- *Mengambil Keputusan*

Karena seorang Kholerik sangat ingin segera melihat hasil maka dia tidak tahan untuk melihat segala sesuatu tidak bergerak. Maka dia segera menyentuh segala proses agar proses berjalan dengan baik. Maka otomatis dia akan segera memberi perintah dan membuat keputusan setiap saat.

- *Praktis*

Karena seorang Kholerik ingin segera melihat hasil, maka bagi dia tidak penting segala hal yang bersifat teoretik, menjelimet dan lain sebagainya, yang penting bagaimana segala hal bisa berjalan. Maka dia lebih tertarik akan hal-hal yang praktis (dapat dilakukan dengan cepat).

- *Visioner*

Hasil adalah selalu dambaan seorang Kholerik, maka dengan segala kekuatan dia akan mengarahkan dan percaya bahwa hasil yang diinginiya pasti tercapai. Orang lain berpikir keras tentang bagaimana memroses sesuatu, bagi orang Kholerik yang penting hasil yang akan dicapai di masa mendatang. Maka tentu saja seorang Kholerik adalah seorang visioner.

- *Optimis*

Seorang bertemperamen Kholerik selalu memastikan terwujudnya semua hal seperti apa yang sudah digariskannya, maka seorang Kholerik akan selalu optimis.

- *Berani*

Optimisme dan keinginan kuatnya untuk mencapai hasil secepat-cepatnya membuat seorang Kholerik tidak pernah ragu akan apa yang diputuskannya, dan apapun yang dilihatnya sebagai ancaman bagi idealisme dia akan segera dengan berbagai cara dipunahkannya. Dia menjaga sekeras mungkin agar semua yang dijalankannya harus terjadi dengan baik.

- *Menguasai Diri*

Karena seorang Kholerik mengejar hasil dan selalu akan menghalau segala penghalang akan tujuan yang akan dicapainya, maka seorang Kholerik akan dengan sepenuh hati menata dirinya agar siap menghadapi segala hal yang akan ditemuinya. Dia mengontrol segala hal dengan baik. Dia mengukur semua tindakannya agar selalu mengarah kepada hasil yang akan dikejanya. Dia tidak terpengaruh keadaan di sekitarnya.

- *Memimpin*

Seorang Kholerik selalu percaya bahwa apa yang dikerjakannya adalah hal yang akan menuju apa yang memang sudah direncanakannya, maka seorang Kholerik adalah orang yang selalu akan memimpin (menghela).

### **Kelemahan seorang bertemperamen Kholerik**

Akan tetapi seorang bertemperamen Kholerik juga memiliki sejumlah kelemahan:

- *Dingin*

Seorang Kholerik selalu ingin mencapai hasil yang diinginkannya secepatnya. Maka dia adalah orang yang tidak peduli perasaan orang, yang penting apa yang

dimauinya tercapai. Maka dia jarang merasa perlu menghargai orang lain. Tidak merasa perlu menyapa atau berhubungan lebih dalam dengan orang lain sebagai mitranya mencapai tujuan. Orang lain dilihatnya hanya sebagai alat untuk mencapai kemauannya. Maka dia cenderung menjadi orang yang dingin.

- *Tidak simpatik*

Tentu saja seorang Kholerik, yang karena tidak perlu mencari simpati dari orang lain, menjadi orang yang tidak simpatik. Dia juga tidak perlu memperhatikan dirinya sendiri. Pikirannya hanya kepada hasil yang ingin dicapainya.

- *Tidak sensitif*

Seperti sudah dijelaskan di atas maka seorang Kholerik tidak merasa perlu ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Tentulah dia menjadi seorang yang tidak sensitif.

- *Kejam*

Karena orientasinya bukanlah pada orang di sekitarnya, melainkan hanya kepada hasil, maka seorang Kholerik akan menghancurkan segala hal yang bisa membahayakan apa yang sedang dikerjakannya. Seorang Kholerik dalam hal ini menjadi seorang yang kejam umumnya. Dia tidak peduli perasaan orang lain.

- *Sarkastis*

Tidak hanya dalam tindakan, dalam sikap dan kontak antar pribadi pun seorang Kholerik tidak peduli/menghargai akan perasaan orang lain. Maka dalam semua hal ini dia akan cenderung menghancurkan semua pihak lain. Otomatis pembicaraannya akan sarkastis.

- *Sukar Memaafkan*

Suatu penghalang, dianggap oleh seorang Kholerik tidak boleh sampai datang lagi. Maka sesuatu yang ditemui salah, akan terus membekas di hati seorang Kholerik karena dia sangat tidak mau suatu kesalahan akan berulang. Dia seolah sudah mencap bahwa semua orang/pihak di sekitarnya akan selalu bersifat seperti apa yang sudah pernah terjadi.

- *Selalu Merasa Cukup*

Seorang Kholerik tidak merasa bahwa dia perlu mitra dalam mewujudkan apa yang dimauinya, maka seorang Kholerik merasa bahwa apa yang tidak diganggu adalah cukup/baik. Oleh karena itu, baginya tidak perlu menambahkan apapun kalau memang tidak perlu.

- *Mendominasi*

Sesuai temperamennya maka seorang Kholerik akan selalu merasa dia harus yang memimpin segala sesuatu demi mencapai hasil selalu seperti yang diinginkannya.

- *Selalu Punya Pendapat*

Menghadapi segala sesuatu yang berhubungan dengan manusia, seorang Kholerik (seperti yang sudah dijelaskan di atas) akan selalu merasa terpanggil untuk mengamankan tujuannya. Dengan demikian selalu merasa perlu untuk memberikan pendapat demi untuk menghela segala keadaan.

- *Selalu Berpraduga*

Bagi seorang Kholerik manusia lain hanyalah sebagai suatu alat, maka dia akan selalu mengenali sifat semua orang. Tapi orang dianggapnya bukanlah sebagai sesuatu yang bernilai kemanusiaan. Suatu tampilan (*performance*) seseorang selalu dilihatnya sebagai sesuatu yang memang sedemikian adanya (seperti benda

mati). Jadi dia selalu merasa bahwa seseorang yang sudah pernah dicatatnya di masa lalu akan selalu bersifat seperti masa lalu itu. Oleh karenanya dia selalu merasa sudah bisa menebak sifat-sifat semua orang (selalu berpraduga).

- *Bangga/Sombong*

Penilaian diri sendiri dari seorang Kholerik yang selalu melihat bahwa hasil yang diinginkannya tercapai membentuk seorang Kholerik menjadi seorang yang merasa bahwa dirinyalah yang paling hebat dan tidak ada orang yang bisa seperti dia.

### **Kelebihan seorang bertemperamen Melankolis**

Seorang bertemperamen Melankolis yaitu orang yang selalu mementingkan perasaan (bukan hanya perasaan dirinya tetapi juga perasaan orang lain) akan memiliki kelebihan seperti di bawah ini:

- *Berbakat Khusus*

Seorang Melankolis sangat mengutamakan perasaan. Oleh karenanya dia tidak akan merasa puas bila dia masih merasa ada kekurangan. Biasanya dalam perjalanan kehidupan seorang Melankolis akan memiliki/menemukan bakatnya yang khusus.

- *Analisis (analitis)*

Seperti telah dikatakan bahwa perasaan menjadi hal utama seorang Melankolis, maka dia akan senantiasa mengamati segala hal dengan hatinya. Otomatis dia menjadi seorang yang analitis.

- *Perfeksionis*

Karena perasaan yang menjadi dasar penilaiannya, maka seorang Melankolis akan menjadi perfeksionis. Dia selalu memeriksa dan memeriksa kembali apakah semuanya telah membuat perasaan semua orang menjadi puas.

- *Selalu Awas*

Sejalan dengan sifat analitisnya yang selalu ingin mendapati bahwa segala hal dirasakan sudah sempurna, maka seorang Melankolis akan menjadi seorang yang selalu awas akan segala sesuatu.

- *Setia*

Tolok ukur seorang Melankolis adalah perasaan, maka seorang Melankolis akan menjadi seorang yang setia. Baginya tidak persoalan ada hal yang lebih cepat atau lebih efektif, yang penting jangan ada perasaan yang tidak terpuaskan.

- *Estetis*

Sudah pasti seorang yang Melankolis akan terpanggil untuk melihat sesuatu yang bersifat indah/estetis karena dia selalu mengutamakan perasaan.

- *Idealis*

Dalam prinsipnya, karena perasaan menjadi hal yang harus diutamakan maka seorang Melankolispun pasti menempatkan suatu hasil sebagai sesuatu yang memuaskan semua orang (tidak ada orang yang merasa tidak senang). Jadi pada hakekatnya diapun menjadi idealis. Tidak bisa sesuatu hasil itu hanya memuaskan satu pihak saja.

- *Sensitif*

Tentu saja karena perasaan yang menjadi hal yang terutama, maka orang bertemperamen Melankolis akan menjadi sangat peka atas perasaan orang lain. Dia menjadi sangat sensitif.

- *Mengalah/Mengorbankan Diri*

Demi untuk menjaga supaya semua orang merasa puas/senang maka seorang Melankolis akan menempatkan dirinya sebagai yang sanggup mengalah dan mengorbankan diri demi semua orang merasa bahagia.

### **Kelemahan seorang bertemperamen Melankolis**

Akan tetapi sejumlah kelemahan dari seorang Melankolis adalah seperti di bawah ini:

- *Angin-anginan (moody)*

Karena seorang bertemperamen Melankolis mengutamakan perasaannya, maka seorang Melankolis hanya akan bertindak kalau perasaannya mengatakan agar dia bertindak. Kalau dia merasa belum punya semangat, dia belum merasa sudah perlu bertindak atau mengambil keputusan.

- *Berpikir negatif*

Seorang Melankolis selalu mengutamakan perasaan hatinya maka dia selalu sulit mengukur secara nyata/fisik/dalam ukuran segala hal. Maka sesuatu yang sebenarnya sudah pas masih dirasa ada kemungkinan lain yang lebih buruk.

- *Kritis*

Untuk menjawab semua yang dirasanya ada kemungkinan terjadi maka seorang Melankolis akan kritis. Dia selalu sudah lebih dulu merasa apa yang masih akan terjadi maka dia ingin di setiap hal dia merasa tenteram.

- *Kaku Terhadap Peraturan*

Demi untuk memastikan bahwa kelak perasaannya akan tenang, seorang Melankolis akan mencoba memagari perjalanan segala hal. Biasanya peraturanlah yang dijadikan sebagai rel. Maka dia akan bertarung bertahan di rel tersebut.

- *Menarik Segala Hal Ke Dirinya*

Perasaan menjadi tolok ukur seorang Melankolis maka tentulah perasaannya sendiri yang menjadi terutama. Oleh karena itulah dia menarik semua ke dirinya. Bahkan yang tidak berhubungan dengan dirinyapun dirasakannya berhubungan.

- *Mudah tersentuh hatinya*

Tentunya, sebagai seorang yang perasa, seorang Melankolis sangat mudah tersentuh hatinya. Dia tidak puas bila melihat ada orang yang mendapat nasib malang.

- *Pendendam*

Kalau seorang Kholerik menganggap orang lain sebagai alat/benda yang segera harus diwaspadai di masa datang sebagai suatu hal yang sudah pasti, maka seorang Melankolis selalu menyimpan perasaan pahit yang pernah terjadi dan merasa harus mengambil perhitungan di masa datang.

- *Cepat Mengancam*

Sebagai wujud pernah terlukainya hatinya oleh seseorang dan ingin untuk membalas di masa datang (karena merasa pasti bahwa orang tersebut hanyalah

seorang penyiksa baginya), maka seorang Melankolis cepat mengambil ancaman-ancang dengan memberi ancaman secepatnya.

- *Sulit Berkawan*

Seorang Melankolis pada hakekatnya terlalu membawa sesuatu pada dirinya. Selalu memakai sistem nilai dirinya sendiri Akibatnya sebenarnya tidak melihat perasaan orang lain secara obyektif. Perasaan orangpun diteropong oleh perasaannya sendiri. Maka seorang Melankolis tidak mudah berkawan dengan orang lain.

- *Teoretis*

Karena kekakuannya pada rel yang berupa peraturan-peraturan maka seorang Melankolis menjadi sangat teoretis. Dia mau semua berjalan sesuai apa yang dirasanya memang sudah benar.

- *Tidak Praktis*

Dan tentu saja seorang Melankolis karena keteoretisannya, menjadi tidak praktis.

### **Kelebihan seorang bertemperamen Phlegmatik**

Seorang bertemperamen Phlegmatik memiliki kelebihan :

- *Tenang*

Seorang Phlegmatik menganggap segala hal bukanlah selalu berurusan dengan dirinya. Maka dia umumnya tenang menghadapi segala hal. Kalau ada kegagalan suatu usaha, dia merasa bukan sesuatu yang menghancurkan dirinya. Kalau perlu segera dengan mudah diusahakan kembali.

- *Pendiam*

Biasanya menjadi pendiam karena dia merasa segala hal tidak mengusik dirinya.

- *Easy-going*

Tentu saja menjadi orang yang tidak memperlakukan sesuatu sebagai hal yang terlalu besar. Jadi tidak usah segala hal terlalu dipikirkan.

- *Disukai*

Karena sifatnya yang tidak terlalu berpikir panjang maka dia biasanya disukai orang. Kalau sedih cepat hilang. Kalau gembira cuma sesaat. Kalau disakitipun bisa segera melupakan.

- *Diplomatis*

Karena jauh dari pikiran subyektif maka cara dan pembicaraannya diplomatis. Sama sekali tidak memikirkan perasaan yang ada di hatinya (karena tidak terlalu dipikirkan).

- *Efisien*

Tentu saja menjadi sangat efisien. Karena segala hal dipertimbangkan dengan tanpa pretensi berlebihan. Semuanya seperti sebagaimana biasanya saja.

- *Terorganisir*

Sifat yang tidak berorientasi kepada diri sendiri membuat seorang Phlegmatik akan terorganisir. Karena obyektivitasnya menghela dia kepada proses yang berjalan menjadi baik.

- *Dapat dipercaya*

Orang Phlegmatiklah yang paling dapat dipercaya. Karena dia sangat obyektif dan sangat tidak membawa segala hal ke dirinya.

- *Konservatif*

Karena selalu berpikir apa yang mudah, orang Phlegmatik tidak suka hal-hal yang aneh (lain dari biasanya). Apa yang sudah ada, itu saja yang dijalankan.

- *Praktis*

Maka tentulah karena pembawaannya yang tidak terlalu menginginkan sesuatu yang berlebihan, membuat seorang Phlegmatik menjadi orang yang praktis.

### **Kelemahan seorang bertemperamen Phlegmatik**

Adapun kelemahan seorang Phlegmatik adalah:

- *Tidak Punya Motivasi*

Orang Phlegmatik tidak suka berpikir terlalu panjang. Jadi tidak pernah memikirkan untuk membuat sesuatu yang ingin dia harapkan terjadi.

- *Pembosan*

Karena tidak mengaitkan sebanyak mungkin hal ke dirinya, dia akan melihat hal-hal yang tidak pernah berubah pula. Lama-lama membuat dia bosan.

- *Lamban*

Tidak ada motivasi dan merasa tidak ada yang perlu dihubungkan pada dirinya membuat seorang Phlegmatik lamban.

- *Malas*

Karena merasa tidak ada prioritas dan tidak ada yang terlalu berhubungan dengan dirinya, seorang Phlegmatik menjadi tidak merasa perlu segera melakukan sesuatu yang dirasakan sebagai prioritas. Seakan banyak hal kalau perlu ditunda saja. Maka biasanya menjadi pemalas.

- *Tidak Proaktif*

Tentu saja ketidak merasa perlunya dia untuk sesuatu hal membuat seorang Phlegmatik merasa tidak perlu mengambil prakarsa atas suatu hal.

- *Tidak Memikirkan Orang Lain*

Tentu saja tidak memikirkan orang lain karena orang lain bukan dirasakan sesuatu yang perlu demi hal yang diperjuangkan.

- *Yang Penting Dirinya Aman*

Dalam banyak hal, karena menganggap semua hal tidak berhubungan dengan dirinya, dia selalu mencari agar situasi ini terus terjaga. Selalu dia ambil ke mana yang aman.

- *Susah Mengambil Sikap*

Karena tidak merasa ada sesuatu yang mengikat dirinya maka seorang Phlegmatik sulit mengambil sikap. Dia tidak merasa perlu untuk mengambil sikap.

- *Penakut*

Tentu saja, karena selalu mengambil langkah aman, seorang Phlegmatik sesungguhnya seorang penakut.

#### **IV. Rekomendasi kegiatan atas berbagai Temperamen**

##### *Seorang Sanguin*

Dari segala kelebihan dan kekurangannya seorang bertemperamen Sanguin direkomendasikan untuk peran/tugas:

- Aktor
- Salesman
- Pembicara

*Seorang Kholerik*; Direkomendasikan untuk peran/tugas:

- Pemimpin
- Produser (Pemrakarsa atau Pembuat sesuatu)
- Pembangun

*Seorang Melankolis*; Direkomendasikan sebagai:

- Seniman
- Pemusik
- Inventor (Penemu)
- Filsuf
- Dokter

*Seorang Phlegmatik*; Direkomendasikan sebagai:

- Diplomat
- Akuntan
- Pengajar (Guru/Dosen)
- Teknisi

## **V. Kesimpulan**

1. Semua temperamen pada hakekatnya tidak ada yang lebih baik antara satu dengan yang lainnya. Setiap Temperamen memiliki kelebihan maupun kekurangan.
  - a. Kita tidak dapat terlalu memaksakan orang untuk memiliki *output* seperti apa maunya kita saja (kalau kita sebagai pemimpin). Karena sesungguhnya temperamen ini adalah suatu bawaan yang berhubungan dengan kondisi fisik seseorang.

- b. Setiap temperamen memiliki rekomendasi tugas/peran yang sama baiknya. Tidak ada yang satu lebih baik dari yang lainnya.
  - c. Jadi kita tidak boleh dengan semena-mena mencap seorang yang ada dalam koordinasi kita sebagai seorang yang tidak produktif (kalau kita menginginkan suatu performa yang kita inginkan. Barangkali pengaturan kita yang belum pas dengan temperamen yang dimiliki oleh seseorang di dalam koordinasi kita.
2. Dalam kenyataannya sehari-hari ternyata tidak semua orang kental dengan satu temperamen saja. Bisa saja seseorang memiliki campuran lebih dari satu temperamen. Dalam hal adanya suatu campuran dari lebih satu temperamen ini maka kita sebagai pemimpin harus bijak dapat menganalisa peran apa dalam diri seseorang pas kepadanya sesuai dengan komposisi pembentuk temperamennya. Ada baiknya kita melihat temperamen mana yang lebih dominan ada pada seseorang.
3. Kemampuan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam menelaah temperamen dari orang-orang dalam koordinasinya. Bantuan psikolog dan jajaran penanggung jawab Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam hal ini. Ketepatan penunjukan pemimpin atas jenis tugas dari orang-orang dalam koordinasinya sangat menentukan keberhasilan organisasi secara umum.
4. Dengan kemampuan yang tinggi dari suatu kepemimpinan atas temperamen orang-orang dalam organisasi maka komunikasi perusahaan akan berjalan dengan baik. Kalau komunikasi berjalan baik maka misi organisasi diharapkan akan terwujud dengan sempurna pula.

5. Era dunia sekarang diwarnai oleh kecenderungan otomasi (*automation*) dan pertukaran (persebaran) data dalam teknologi *manufacturing*. Disebut sebagai Era Revolusi Industri ke 4.0.<sup>23</sup>

Mencakup *Cyber Physical Systems*, *Internet of Things*, *Cloud Computing* dan *Cognitive Computing*. Disebut pula sebagai “*smart factory*”. Intinya adalah, meningkatkan semua kemampuan sehingga semua mesin, peralatan, sensor dan manusia terhubung secara internet.

Dalam hal ini, yang paling utama adalah tersusunnya algoritma yang memadai untuk satu pihak dapat membaca, mengolah dan membuat semua mesin dan peralatan beroperasi sesuai rencana.

Revolusi Industri ke 4 ini tentu merambah ke berbagai sisi kehidupan dan pembangunan.

Khusus ke sisi pendidikan, menarik untuk disimak pendapat dari Cepi Riyana yang mengatakan bahwa dalam era ini para peserta didik sangat perlu meningkatkan diri pada bidang inovasi.<sup>24</sup> Ini menarik, karena kalau dulu semua algoritma penemuan yang menjadi warna pengejaran kemajuan ilmu pengetahuan, sekarang yang dibutuhkan adalah kemampuan mendapatkan inovasi atas berbagai penemuan yang telah ada dan sedang dibangun secara “*smart factory*”.

Sementara dikatakan pula bahwa bagi tenaga pendidik yang diperlukan sekarang adalah meningkatkan pemahaman dan pengekspresian diri di bidang literasi media, menemukan lebih cepat informasi yang perlu disampaikan ke peserta

---

<sup>23</sup> Industry 4.0. [https://en.wikipedia.org/wiki/Industry\\_4.0](https://en.wikipedia.org/wiki/Industry_4.0), 28 Januari 2018

<sup>24</sup> Cepi Riyana dalam Berita Universitas Negeri Malang. <https://um.ac.id/content/page/2/2018/11/tantangan-pendidikan-era-revolusi-industri-4-0>, 5 November 2018.

didik, serta menemukan analisis untuk menyelesaikan permasalahan akademisi literasi digital.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kontak antar manusia secara umum memang tidak lagi seketat pada jaman-jaman sebelumnya. Tetapi kemampuan penguasaan para pemimpin akan temperamen sesungguhnya justru makin besar karena harus semakin akuratnya semua sumber daya manusia diatur dalam spesifikasi masing-masing.

Bukan berarti manusia menjadi kurang dibutuhkan di era ini karena sesungguhnya sejumlah manusia dengan kemampuan spesifiklah justru akan sangat dibutuhkan. Banyak penelitian terbaru (khususnya tentang pendidikan) memuat topik tentang kemampuan khusus dalam pendidikan.<sup>25</sup>

Ada banyak peran spesifik yang diperlukan. Misalnya untuk pengumpulan data dan penyusunan algoritma operasi, sangat dibutuhkan seorang Phlegmatik yang dengan obyektif akan melakukan tugasnya. Seorang Melankolik akan dengan cepat merasakan pada titik mana harus dilakukan pengerahan sensitivitas atas keseluruhan proses. Seorang kholerik akan memberikan kontribusinya dalam hal keberhasilan proses secara keseluruhan.

---

<sup>25</sup> McMillan, James H. dan Jon F. Wergin. *Understanding and Evaluating Educational Research* (New Jersey: Pearson Education Inc., 2002).

## Daftar Pustaka

- Adler, Ronald B. dan George Rodman. *Understanding Human Communication*. Fort Worth: Harcourt College Publishers, 2000.
- Byars, Lloyd L. dan Leslie W. Rue, *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Companies Inc., 1989.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Boston: Pearson, 2015.
- DuBrin, Andrew J., R. Duane Ireland dan J. Clifton Williams. *Management and Organizations*. Cincinnati: South Western Publishing, Co., 1989.
- Huczynski, Andrzej dan David Buchanan. *Organizational Behaviour*. New York: Prentice Hall Inc., 1991.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. *Organizational Behavior*. New York: Irwin/McGraw Hill Inc., 2003.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: Irwin/McGraw Hill Inc., 2001.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Boston: The McGraw Hill Companies, Inc., 2002.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International Book Company, 1981.
- McMillan, James H. dan Jon F. Wergin. *Understanding and Evaluating Educational Research*. New Jersey: Pearson Education Inc., 2002.
- Newstrom, John W. dan Keith Davis. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 1989.

Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Boston: Pearson, 2011.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1993.

Tanjung, SM Parulian. *Meningkatkan Kemampuan Komunikasi melalui Pengenalan akan Mitra Komunikasi. Inhouse Knowledge Sharing*. STIE IPWIJA, 2018.

<https://www.google.com/search?client=firefox-b&q=temperament+meaning>.

[https://www.google.com/search?q=communication+process&safe=strict&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjKlIp\\_I3gAhWGqo8KHZDrB-4Q\\_AUIDigB&biw=1024&bih=486#imgrc=pFuFzCBO\\_n\\_SfLM](https://www.google.com/search?q=communication+process&safe=strict&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjKlIp_I3gAhWGqo8KHZDrB-4Q_AUIDigB&biw=1024&bih=486#imgrc=pFuFzCBO_n_SfLM):

<https://en.wikipedia.org/wiki/Temperament> Berita Universitas Negeri Malang.

<https://um.ac.id/content/page/2/2018/11/tantangan-pendidikan-era-revolusi-industri-4-0>, 5 November 2018.

Bernard Marr dalam <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2016/06/20/what-everyone-must-know-about-industry-4-0/#39f9c4cd795f>, 20 Juni 2016.

Christian counselling Deliverance Ministry. <https://aandbcounseling.com/benefits-understanding-your-temperament/>, 2018.

Industry 4.0. [https://en.wikipedia.org/wiki/Industry\\_4.0](https://en.wikipedia.org/wiki/Industry_4.0), 28 Januari 2018.

The Australian Parenting Website – raising children. Net. au <https://raisingchildren.net.au/newborns/behaviour/understanding-behaviour/temperament>, 2 November 2017.

➤ **Prof, Dr. Manahan P, Tampubolon. BSc., SE., MM**

Lahir di Medan / 20 Juni 1952, dan sekarang tinggal di Jl. Belida Raya No.96. Bekasi Selatan 17144 Telp. (021)8843363 ; HP. 08128162296. Beliau menyelesaikan pendidikan Strata 3, Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) bidang ilmu Manajemen pada tahun 2000 – 2002. Dan saat ini beliau mengajar salah satunya di Program S2 Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Kristen Indonesia, Jakarta dengan mengampu mata kuliah : *Strategic Management, Organization Behavior, Change Management* Promotor Tesis; Ilmu Manajemen. Salah satu karya ilmiah beliau yang terbaru ditulis yakni Beban Moral Pegawai Petugas Lapangan (PDL) Dishub. Pemda DKI Jakarta yang dipublikasikan oleh LPPMPB.UKI 2015, dan juga menulis buku Perencanaan Keuangan Pendidikan (*Education and Finance Plan*) dipublikasikan PT. Mitra Wacana Media Edisi Pertama (2015) ISBN: 978-602-318-047-9. Pengabdian Masyarakat terakhir yang beliau ikuti yakni Orasi Ilmiah pada Dies Natalis UKI ke-62. Membangun Komitmen dan koordinasi dalam Semangat Kesatuan, UKI menjadi PTS Unggulan Kopertis 3. yang diselenggarakan oleh UKI pada tahun 2015. Penghargaan yang ia peroleh diantaranya sebagai Sekretaris Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Perguruan Tinggi Swasta (LP2M. PTS) Wil. III dari Pengurusan LP2M. PTS Wil, III DKI Periode 1998-2002.

➤ **Dr. Vivid F. Argarini**

Lahir 08 November 1972 yang telah menyelesaikan S3, PhD Manajemen Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Agustus 2016 adalah seorang Motivator Muda, Praktisi Media & Komunikasi dan Konselor Pendidikan dengan lebih dari 16 tahun pengalaman dalam bisnis media dan hal-hal terkait pendidikan. Pengetahuan yang kuat di media, terutama majalah remaja dan bekerja erat dengan remaja, pendidik dan sekolah atau kampus. Secara konsisten menunjukkan kemampuan untuk menjadi pembicara yang

menarik di forum nasional maupun internasional dan berhasil mengelola tim di berbagai divisi dan proyek. Beliau juga seorang Dosen Fakultas Komunikasi di Universitas Bakrie dari tahun 2018 sampai sekarang. Latar belakang organisasi yang beliau tekuni salah satunya sebagai Kontributor Joy Parenting - Female Radio Network dari tahun 2016.

➤ **Dr. Bintang R. Simbolon, M.Si.**

Lahir di Bandung, 20 Agustus 1965 dan telah menyelesaikan pendidikan S3, Doktor Pendidikan Lingkungan Hidup dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2001 – 2009 yang pada saat ini menjabat sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Kritis Indonesia dan juga beliau adalah seorang dosen di Program Pascasarjana Universitas Kritis Indonesia dengan mengampu mata kuliah Filsafat Pendidikan dan Pengembangan Teori AP/MP. Selain itu beliau juga aktif melaksanakan penelitian dengan judul Persepsi Mahasiswa terhadap Implementasi Kurikulum Perguruan Tinggi Berbasis KKNI di Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia.

➤ **Dr.rer.pol.Ied Veda Rimrosa Sitepu,SS.,MA.**

Lahir di Bogor, 21 Maret 1967 dan sudah menyandang gelar Doktor Rerum Politik (Dr.rer.pol.) in Higher Education, University of Kassel, Germany (*SK Penyetaraan ijazah Kemristekdikti No. 1505/Belmawa/Kep/IJLN/2014, tanggal 2 April 2014*) pada tahun 2011. Beliau juga anggota dari ASII (*Association of English Studies in Indonesia*) sejak 2015. Dengan menguasai 3 Bahasa (Indonesia, Inggris, Jerman) beliau sering dipanggil menjadi Anggota dan Juri(Team) salah satunya program Kompetisi Debat Bahasa Indonesia Mahasiswa (KDMI) 2018. Salah satu lokakarya bergengsi yang pernah beliau ikuti yakni Tracer study workshop, University of Kassel, Germany, Agustus 2009. Yang kemudian beliau menghasilkan satu loka karya Tracing Whereabouts of Our Graduates: Why and How? Paper disampaikan di University of Santo Tomas, Manila, the Philippines pada 1

Desember 2018. Beliau juga banyak menerjemahkan buku satu diantaranya Pedoman Ujian Anjing Pekerja Internasional dan Anjing Pelacak Internasional. (penerjemah). Jakarta - 2007. Penelitian yang diteliti oleh beliau yaitu Higher Education and the World of Work. Beliau juga mendapatkan banyak Beasiswa antara lain : Deutsche Stiftung fuer Entwicklung (DSE)/Inwent, Germany, Deutsche Akademischer Austauschdienst (DAAD), Evangelischer Entwicklung Dienst (EED), Germany.

➤ **Dr. Dra. Mesta Limbong, M.Psi**

Beliau menyelesaikan pendidikan S3, Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2017 yang pada saat ini beliau menjabat sebagai Ketua Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia. Sejak tahun 1988 beliau sudah mengajar di S1 program studi Bimbingan Konseling (BK) – Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP). Beliau adalah dosen Berprestasi di Universitas Kristen Indonesia, Jakarta dengan meraih peringkat Juara dua pada 11 oktober 2012. Salah satu publikasi beliau yakni pada tahun 2014 dengan judul Faktor-Faktor Penyebab Kesulitan Belajar dan Upaya Mengatasinya - Studi Kasus di Golden Kids UKI masuk dalam Prosiding FKIP UKI dengan ISBN: 978-602-71431-0-4. Beliau juga aktif dalam menghadiri seminar dan pelatihan baik sebagai Narasumber maupun sebagai peserta dalam kegiatan "For 3 rd MALINDO Internasional Counseling Conference" "The Heart and Soul of Counseling" A Reflection. May 29-31. Magelang. 2013. Dan beliau juga seorang Konsultan Lepas untuk Pendidikan di Perkebunan kelapa sawit. 2012 sampai sekarang.

