

SENARA

by Muhammad Junaedi

Submission date: 12-Oct-2022 12:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 1923240948

File name: SENARA.pdf (514.55K)

Word count: 4611

Character count: 29493

Application of The Big Five Personality Test in Designing Lecturer Recruitment and Selection

Pengaplikasian Uji Kepribadian The Big Five Dalam Merancang Rekrutmen dan Seleksi Dosen

Rizky Eka Febriansah¹, Vera Firdaus², Muhammad Junaedi³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : rizkyfebriyanzah@umsida.ac.id

Abstract. Recruitment are steps in searching, finding, bringing in, and ensuring a number of individuals from outside and from within the company as candidates for workforce with certain privileges in accordance with the designated of the organization's human resource policies. HR placement is planned so that the organization can maximize the capabilities of the individual in order to achieve the goals of the organization's goals. In order for recruitment and placement of human resources to run better and produce candidates who are more competent and able to adapt more quickly to organizational culture, the Myers - Briggs personality test can be a solution in finding employee candidates. Through this test, the University is able to find out the personality types of employee candidates, so that Universitas Muhammadiyah Sidoarjo can find employee candidates who are in line with the organizational vision and mission, and as well as candidates who are energetic and / or willing to be active in the union. This study uses an analytical technique in the form of an interactive analysis model with the Universitas Muhammadiyah Sidoarjo as the object of research, where all permanent employees who work in the office of the University of Muhammadiyah Sidoarjo campus 1 are the samples.

Keywords: HR Rekrutmen, HR Placement, Personality Test, The Big Five Personality, University.

Abstrak. Rekrutmen adalah langkah dalam mencari, menemukan, membawa dan memastikan sejumlah individu dari luar maupun dari dalam perusahaan sebagai kandidat tenaga kerja dengan keistimewaan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan pada perancangan sumber daya manusia organisasi. Penempatan SDM dilakukan agar organisasi dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki individu demi mewujudkan tujuan tujuan organisasi. Agar rekrutmen penempatan SDM berjalan dengan menghasilkan calon kandidat yang lebih kompeten dan mampu lebih cepat beradaptasi dengan budaya organisasi, maka tes kepribadian Myers – Briggs dapat menjadi solusi dalam mendapatkan kandidat karyawan. Melalui tes tersebut, pihak Universitas mampu mengetahui jenis kepribadian dari kandidat karyawan, sehingga Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dapat menemukan kandidat karyawan yang selaras dengan visi dan misi perserikatan serta calon kandidat yang aktif dan / atau bersedia aktif pada perserikatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Model analisis interaktif dengan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sebagai objek penelitian, dimana seluruh karyawan tetap yang bekerja di kantor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menjadi sampelnya.

Kata kunci: Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, Tes Kepribadian, Kepribadian Lima Besar, Universitas.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang dimulai pada awal tahun 2016 ini, menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dan strategi yang cepat dan tepat dalam persaingan globalisasi di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Persaingan bisnis yang semakin mendunia (global) dan tajam menuntut perusahaan harus memiliki modal intelektual yang kuat dan menganut sistem terbuka (open system). Organisasi atau perusahaan yang mengadopsi sistem terbuka akan cepat merespon keinginan dan kebutuhan para pemangku kepentingan. Perusahaan yang tidak menanggapi para pemangku kepentingannya akan mereka tinggalkan, sehingga perusahaan akan sulit mempertahankan kelangsungan hidupnya apalagi bertumbuh.

Rekrutmen / penarikan SDM adalah salah satu dari bagian tugas pengadaan karyawan perusahaan. Sangeetha (2010) dalam Aziz, Maarif, & Sukmawati (2017) menyatakan bahwa penarikan merupakan metode dalam perekrutan dan pengidentifikasian calon karyawan berkompeten dan berpotensi, baik melalui sumber eksternal maupun internal, pada momen yang tepat serta dengan biaya serendah mungkin. Rekrutmen yang efektif adalah langkah awal serta akan menggambarkan kesuksesan dan kegagalan perusahaan dalam perwujudan tujuan tujuannya (Hasibuan, 2016). Sementara Simamora (2015) menyampaikan beberapa poin vital dalam implementasi penarikan karyawan yang berhasil yakni: strategi rekrutmen, pencarian calon karyawan, penyisihan / pemilihan tenaga kerja, dan penyusunan kumpulan / daftar calon karyawan yang berkompeten.

Perencanaan strategik organisasi dapat diwujudkan dengan baik bila karyawan yang bertugas sebagai pelaksana dapat dikembangkan secara efektif dan baik. Perencanaan tersebut dituangkan pada proses penarikan SDM yang akurat serta penempatan karyawan secara cermat pada posisi yang sesuai. Sirkulasi personil di sebuah organisasi harus berdasarkan pada kebutuhan organisasi secara nyata. Substansi atas perekrutan karyawan dan penempatan personil adalah agar organisasi mendapatkan dan mengamankan kemampuan dan bakat yang dibutuhkan, serta mampu pula memanfaatkan dan mengembangkan kemampuan dan bakat tersebut semaksimal mungkin demi kemajuan dan pertumbuhan organisasi.

Rekrutmen SDM pada gilirannya akan mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan. Teori dari Schuler (1987) dalam Rohmatin & Brawijaya (2018) mengutarakan bahwa efektifitas dari rekrutmen karyawan yang dilakukan secara profesional tentu memudahkan organisasi dalam tercapainya tujuan umum mencakup kepatuhan, produktivitas, serta kualitas kehidupan bekerja karyawan. Penempatan karyawan ditengarai mampu menghasilkan efek yang signifikan pula dalam kinerja organisasi. Harnani (2018) mengemukakan bahwa penempatan personil merupakan sebuah mekanisme sistematis yang melingkupi proses perencanaan sampai dengan evaluasi SDM yang menghasilkan kesempatan bagi calon karyawan untuk menggapai performa dan prestasi sesuai penetapan organisasi. Prosedur penempatan pegawai tidak hanya terbatas pada personil yang baru diterima, tetapi juga mencakup penempatan pegawai lama yang ditugaskan pada jabatan baru.

Tabel 1. Daftar Jabatan Setingkat Manajerial dan Penempatan Personil Tenaga Kerja Universitas Muhammadiyah Sidoarjo berdasarkan Statuta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Tahun 2018

No	Responden	Bagian	No	Responden	Bagian
1	RPH001	Struktural Univ. 1	31	RPH025	DKMA
2	RPH002	Struktural Univ. 2	32	RPH026	DKMA
3	RPH003	Struktural Univ. 3	33	RPH027	DKMA
4	RPH004	Struktural Univ. 4	34	RPH028	DKMA
5	RPH005	DRPM	35	RPH029	DKMA
6	RPH006	DRPM	36	RPH030	BPM
7	RPH007	DRPM	37	RPH031	DPAL
8	RPH008	DRPM	38	RPH032	DPAL
9	RPH009	DRPM	39	RPH033	DPAL
10	RPH010	DRPM	40	RPH034	SUII
11	RPH011	DA	41	RPH035	SUII
12	RPH012	DA	42	RPH036	SUII
13	RPH013	DA	43	RPH037	SUII
14	RPH014	DA	44	RPH038	BP4
15	RPH015	DSTI	45	RPH039	SPI
16	RPH016	DSTI	46	RPH040	Perpustakaan
17	RPH017	DSTI	47	RPH041	Lembaga Bahasa
18	RPH018	DSTI	48	RPH042	Lembaga AIK
19	RPH019	DSTI	49	RPH043	Lembaga SP
20	RPH020	DPSDM	50	RPH044	Struktural Prodi dan Fakultas I

21	RPH021	DPSDM	51	RPH045	Struktural Prodi dan Fakultas 2
22	RPH022	DPSDM	52	RPH046	Struktural Prodi dan Fakultas 3
23	RPH023	DPSDM	53	RPH047	Struktural Prodi dan Fakultas 4
24	RPH024	DPSDM	54	RPH048	Struktural Prodi dan Fakultas 5
25	RPH049	DKB	55	RPH055	Lecturer
26	RPH050	DKB	56	RPH056	
27	RPH051	DKB	57	RPH057	
28	RPH052	DKB			
29	RPH053	DKB			
30	RPH054	DKB			

Berdasarkan data tabel 1, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 55 jabatan setingkat manajerial yang tersebar dalam 18 kelompok; yaitu kelompok Struktural Universitas berjumlah 4 karyawan, kelompok DRPM berjumlah 6 karyawan, kelompok DA berjumlah 4 karyawan, kelompok DSTI berjumlah 5 karyawan, kelompok DPSDM berjumlah 5 karyawan, kelompok DKB berjumlah 6 karyawan, kelompok DKKA berjumlah 5 pegawai, kelompok DPAL berjumlah 3 karyawan, kelompok BPM berjumlah 1 karyawan, kelompok SUUI berjumlah 4 karyawan, kelompok BP4 berjumlah 1 karyawan, kelompok SPI berjumlah 1 karyawan, kelompok Perpustakaan berjumlah 1 karyawan, kelompok Lembaga Bahasa berjumlah 1 karyawan, kelompok Lembaga AIK berjumlah 1 karyawan, kelompok Lembaga SP berjumlah 1 karyawan, kelompok Struktural Prodi dan Fakultas berjumlah 5 karyawan, dan 1 perwakilan dari Dosen yang berasal dari 3 Fakultas yang berada di Kampus 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Atas deskripsi yang telah dikemukakan, karya ilmiah ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran efektifitas perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menggunakan pengaplikasian tes kepribadian lima besar, maka judul yang dirumuskan dalam karya ilmiah ini ialah **"Pengaplikasian Uji Kepribadian The Big Five Dalam Merancang Rekrutmen dan Seleksi Dosen Yang Sesuai Dengan Visi Misi Organisasi Dalam Usaha Universitas Dalam Mencapai Predikat Perguruan Tinggi Yang Unggul Dan Inovatif"**

Perumusan Masalah

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan yang dipecahkan pada penelitian ialah:

1. Bagaimanakah karyawan yang baru direkrut dan diseleksi berdasarkan macam kepribadian MBTI pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo?
2. Apakah tipe kepribadian terbaik yang dapat ditempatkan dalam sebuah unit kerja pada universitas untuk membantu organisasi dalam mencapai Predikat Perguruan Tinggi Yang Unggul Dan Inovatif?

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora: 1997). Lebih jauh, Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai (Gomes: 1995).

Handoko (2012, 33) menyatakan bahwa tujuan rekrutmen adalah : (1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat; (2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan; (3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja; (4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan; dan (5) Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari

dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

Tes Psikologi

Tes psikologis adalah penilaian yang dilakukan oleh profesional yang ahli, biasanya psikolog, untuk mengevaluasi emosi, kecerdasan, dan/atau fungsi perilaku seseorang. Tes psikologi dapat dilakukan baik pada anak-anak maupun pada orang dewasa, dan dilakukan untuk berbagai alasan dalam berbagai latar belakang, termasuk perekrutan karyawan untuk berbagai jenis organisasi seperti sekolah, universitas, badan sosial, rumah sakit, dan pelayanan publik (Anastasi & Urbina, 1997).

Beberapa tes psikologi sangat sederhana, biasanya berupa tes tertulis yang dapat dijawab dengan ya atau tidak, sementara beberapa tes dirancang bagi seseorang untuk bereaksi secara interaktif terhadap lingkungan yang dibuat serupa aslinya. Sementara beberapa tes lainnya dilakukan orang per orang dan membutuhkan penafsiran individual, beberapa tes psikologi lainnya dilakukan terhadap populasi besar dan ditafsirkan dengan berbantuan perangkat lunak komputer. Kendatipun terdapat banyak perbedaan dalam penilaian psikologi, kesemuanya bertujuan pada satu hal: membantu para psikolog dan ahli dalam mengumpulkan data dan menafsirkannya untuk memberi informasi terhadap seseorang mengenai fungsi mereka saat itu, membuat mereka memahami perilaku dan memperkirakan fungsi tubuh mereka kedepannya (Schultz & Schultz, 2010).

7 Teori Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality)

Kepribadian orang tersebut apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian kepribadian seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Kerugian-kerugian tersebut dapat berupa rendahnya produktivitas kerja, karyawan yang sering absen kerja dan meningkatnya kerugian biaya serta waktu untuk melakukan pelatihan ulang terhadap karyawan baru ketika karyawan tersebut mengundurkan diri. Salah satu contoh ketidaksesuaian penempatan karyawan pada pekerjaannya seperti seseorang yang sifat kepribadiannya adalah pemalu, namun perusahaan menempatkannya di bagian pemasaran (marketing) ataupun layanan pelanggan (customer service) yang harus selalu menghadapi konsumen baik melalui tatap muka maupun telepon.

Pada dasarnya, kepribadian atau personality dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan ataupun individu lainnya. Faktor-faktor yang menentukan kepribadian seseorang dapat berasal dari keturunan yaitu faktor genetis seorang individu dan faktor lingkungan dimana orang tersebut dibesarkan seperti norma keluarga ataupun teman-teman dan kelompok sosial.

Banyak penelitian dan teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu teori sifat kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja adalah teori sifat kepribadian "model lima besar" atau "big five personality Traits Model" yang dikemukakan oleh Seorang Psikolog terkenal yaitu Lewis Goldberg. Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau Big Five Personality Traits Model tersebut terdiri dari 5 dimensi kunci yaitu Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness dan Neuroticism. Untuk mempermudah mengingatnya, kita dapat menggunakan huruf pertama dari masing-masing dimensi menjadi singkatan "OCEAN".

Berikut ini adalah penjelasan singkat mengenai Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau dalam bahasa Inggris disebut dengan Big Five Personality Traits Model.

1. Openness to Experience (Terbuka terhadap Hal-hal baru)

Dimensi Kepribadian Openness to Experience ini mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas.

Sifat kebalikan dari "Openness to Experience" ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tugas-tugas baru.

2. Conscientiousness (Sifat Berhati-hati)

Individu yang memiliki Dimensi Kepribadian Conscientiousness ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian.

Sifat kebalikan dari Conscientiousness adalah individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Extraversion (Ekstraversi)

Dimensi Kepribadian Extraversion ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik Positif Individu Extraversion adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas.

Sebaliknya, Individu yang Introversion (Kebalikan dari Extraversion) adalah mereka yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

4. Agreeableness (Mudah Akur atau Mudah Bersepat)

Individu yang berdimensi Agreeableness ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik Positif-nya adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu.

Karakteristik kebalikan dari sifat "Agreeableness" adalah mereka yang tidak mudah bersepat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. Neuroticism (Neurotisme)

Neuroticism adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik Positif dari Neuroticism disebut dengan Emotional Stability (Stabilitas Emosional), Individu dengan Emosional yang stabil cenderung Tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh.

Sedangkan karakteristik kepribadian Neuroticism (karakteristik Negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran,

Oleh karena itu, Dimensi Kepribadian Neuroticism atau Neurotisme yang pada dasarnya merupakan sisi negatif ini sering disebut juga dengan dimensi Emotional Stability (Stabilitas Emosional) sebagai sisi positifnya, ada juga yang menyebut Dimensi ini sebagai Natural Reactions (Reaksi Alami).

Memahami Big Five Personality untuk Pengembangan Karir

Mendapatkan pekerjaan sesuai dengan passion dan karakteristik tentu saja harapan semua orang. Maka dari itu, pentingnya memahami teori big five personality akan sangat berguna untuk menentukan perkembangan karir. Terdapat 6 manfaat dalam memahami Big Five Personality Test, yaitu:

1. Perusahaan akan mengetahui ciri-ciri atau personality karyawan untuk membantu dalam mengembangkan karir di berbagai lingkungan kerja.
2. Membantu dalam mencapai keberhasilan kerja.
3. Memudahkan untuk menentukan skema pengelompokan isu dalam sebuah diskusi.
4. Memahami big five personality akan menerima segala jenis karakter manusia yang beragam untuk melakukan kerja sama.
5. Proses perkembangan karir akan lebih mudah terarah karena telah mengetahui dimensi dari big five personality.
6. Dapat memahami kemauan, sifat dan kepribadian diri sendiri untuk menentukan tujuan karir yang lebih jelas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian deskriptif kualitatif digunakan, dimana dalam pengkajian bertujuan menghimpun data deskriptif lalu selanjutnya dituangkan ke sebuah ulasan dimana informasi dan data yang dirumuskan berupa kalimat dan gambar, dan bukan berwujud angka.

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan adalah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo kampus 1 yang bertempat di Jalan Majapahit No. 666b Sidoarjo.

Unit Analisis

Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian adalah informasi yang diperoleh dari tiap responden individu. Yang dimaksud responden adalah seluruh karyawan manjerual / struktural yang bertugas di kampus 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo berjumlah 57 orang.

Jenis Data Penelitian dan Sumber Data

Jenis data yang diobservasi adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar (audio) atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman dan lain-lain. Pada intinya data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan angka sehingga tidak dianalisis dengan ilmu statistik (statistika). Dalam penelitian ini, sumber data yang didapat dari:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diambil secara langsung dari sumber, baik melalui wawancara langsung dengan personil atau pihak berwenang pada kampus 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo baik secara terstruktur maupun bebas, dibantu dengan penggunaan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang didapat dengan tidak langsung, dapat berupa data yang telah disajikan media perantara atau pihak lain yang kredibel. Pada penelitian berikut, sumber data sekunder didapat dari pengumpulan data dari buku referensi, jurnal media internet, serta data-data yang disediakan oleh kampus 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

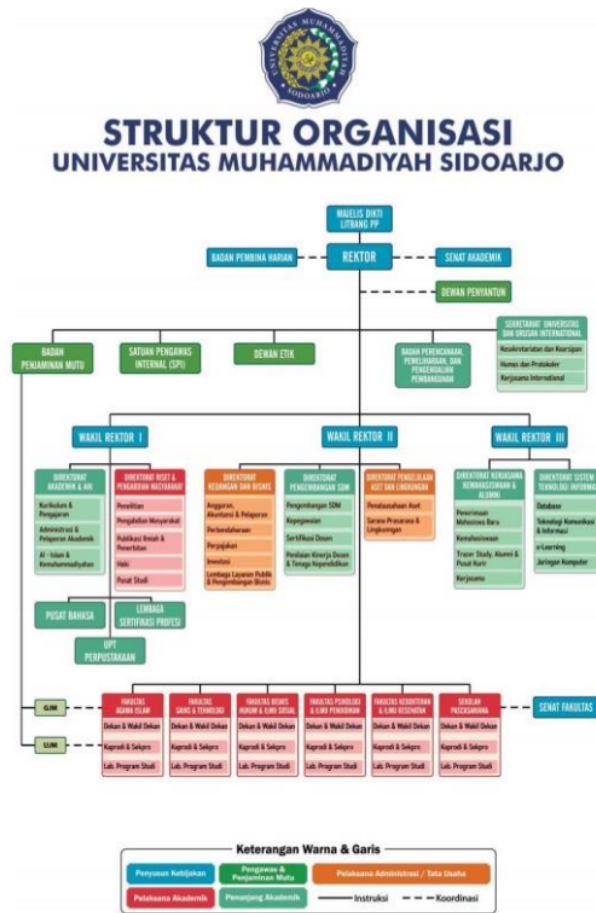
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan ikhtisar dari hasil kuesioner, wawancara, studi literatur juga olah data dengan mengaplikasikan metoda dan dimensi MBTI telah dilakukan pada 57 responden,

Setiap sisi kepribadian sangat penting untuk dimiliki individu. Semakin banyak sisi positif pada kelima aspek kepribadian yang dimiliki oleh individu, semakin berharga seorang individu tersebut bagi organisasi. Dalam penelitian ini, kami akan mencoba menentukan 1 sampai 3 kepribadian yang paling berpengaruh dengan melihat dan menganalisis desain tugas pokok dan fungsi dari jabatan struktural, agar tergambar jelas mengenai perspektif rekomendasi pada rekrutmen, seleksi dan penempatan personil universitas yang selaras berdasarkan jenis kepribadian *The Big Five*.

Rekomendasi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada Universitas

Rekomendasi berupa pasangan tipe kepribadian MBTI (Myers Briggs Type Indicator) yang akan memiliki dampak signifikansi yang selaras dengan tugas pokok jabatan struktural universitas dalam bentuk rekrutmen, dan penempatan karyawan pada kampus 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo bisa diamati pada tabel tabel berikut. Penbidangan jabatan dan tugas diambil dengan mencermati garis instruksi dan departemen yang tersaji pada dokumen internal universitas.



Gambar 1.

Building Brand Cultures Struktur organisasi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Tabel 2.

Rekomendasi untuk Personil Struktural Universitas

No.	Responden	Pos Jabatan	Deskripsi Tugas	O	C	E	A	N
1	RPH001	Struktural Univ. 1	1. Memimpin pengelolaan Catur Dharma Perguruan Tinggi, 2. Menggalang hubungan bermanfaat dengan pihak internal dan pihak eksternal, Instansi	v	v	v	v	v
Variabel taktis jabatan		mengelola bagian internal (O,C,A,N) dan menjembatani hubungan dengan eksternal (O, E,A,N)	Rekomendasi kepribadian : Membutuhkan O,A,N sebagai kepribadian utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Jika juga memiliki kepribadian C,E maka pelaksanaan tugas akan semakin efektif					
2	RPH002	Struktural	1. Menunjang tercapainya tugas		v		v	v

Procedia of Sciences and Humanities

Proceedings of the 1st SENARA 2022

		Univ. 2	pokok dan fungsi responden RRPKU001 2. Bidang tupoksi responden 002-004, mencakup pengkoordinasian dan pengarahan seluruh bidang dalam organisasi					
3	RPH003	Struktural Univ. 3						
4	RPH004	Struktural Univ. 4						
Variabel taktis jabatan		pendamping pelaksana tugas dari RPH001 (C,N), pengkoordinasian pengarahan (C,A)		Rekomendasi kepribadian : Membutuhkan C sebagai kepribadian utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Jika juga memiliki kepribadian N,A maka pelaksanaan tugas akan semakin efektif				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2022

Tabel 3.
Rekomendasi untuk Personil D.R.P.M.

Rekomendasi untuk Penerimaan Kerja Baru								
No.	Responden	Pos Jabatan	Deskripsi Tugas	O	C	E	A	N
1	RPH005	DRPM	1. Pelaksanaan dan pengelolaan aktivitas penelitian, pengabdian, pusat studi, publikasi ilmiah, penerbitan, dan kekayaan intelektual. 2. Menjembatani kerjasama dengan berbagai pihak dengan tujuan pengembangan penelitian, pengabdian, pusat studi, publikasi ilmiah, penerbitan, dan kekayaan intelektual. 3. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap aktualisasi kegiatan penelitian, pengabdian, pusat studi, publikasi ilmiah, penerbitan, dan kekayaan intelektual.	v	v	v		
2	RPH006	DRPM						
3	RPH007	DRPM						
4	RPH008	DRPM						
5	RPH009	DRPM						
6	RPH010	DRPM						
Variabel taktis jabatan		Pengorganisasian dan pengelolaan RMP (O,C), pemberian layanan administratif dan informasi (E), menjembatani kerjasama dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan RMP (O,C,E), kemampuan pengawasan dan evaluasi kinerja RMP (C)			Rekomendasi kepribadian : Membutuhkan O,C,E sebagai kepribadian utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Tabel 4.
Rekomendasi untuk Personil D.A .

Rekomendasi untuk Personel DIT								
No.	Responden	Pos Jabatan	Deskripsi Tugas	O	C	E	A	N
1	RPH011	DA	1. Perencana dan pemberian layanan dalam bidang akademik. 2. Menyusun konsep kebijakan pada bidang akademik. 3. Penyelenggara pelayanan administrasi akademik pada mahasiswa, alumni, dosen, serta lembaga terkait lainnya. 4. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi bidang akademik.	v	v	v	v	
2	RPH012	DA						
3	RPH013	DA						
4	RPH014	DA						
Variabel taktis		Pengelola dan pengorganisasi bidang akademik		Rekomendasi kepribadian :				

jabatan	(C.A), perencana dan pengembang bidang akademik (O), penyelenggara pelayanan akademik (O.E), pengawasan dan pengevaluasian kinerja akademik (C,A)	Membutuhkan O,C,E sebagai kepribadian utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Jika juga memiliki kepribadian A maka pelaksanaan tugas akan semakin efektif
---------	---	---

17

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Pada tabel diatas, didapat berdasar hasil telaah yang diformulasikan oleh peneliti berdasarkan gambaran tugas beserta jenis kepribadian lima besar. Formulasi dibangun melalui pencocokan desain kerja responden dengan predisposisi kepribadian yang tertuang pada teori kepribadian lima besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan telaah yang telah dihimpun pada hasil dan pembahasan atas analisis uji kepribadian sebagai dukungan keputusan dalam rekrutmen dan seleksi SDM universitas dengan menggunakan metode *The Big Five personality traits* untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* dalam membantu pencapaian predikat perguruan tinggi yang unggul dan inovatif, dapat dijabarkan kesimpulan:

1. Setiap jabatan struktural / manajerial memiliki tugas pokok dan fungsi yang berlainan sehingga setiap jabatan memiliki preferensi perilaku berdasarkan MBTI yang tidak sama. Rekomendasi tipe perilaku berdasarkan teori MBTI diberikan sebagai pendukung keputusan rekrutmen, agar personil yang direkrut dan diterima dapat lebih baik dalam beradaptasi sekaligus dapat mengurangi presentase *turnover*.
2. Setiap jabatan struktural / manajerial mempunyai cakupan tugas, budaya kerja yang, serta mekanisme komunikasi kerja yang berbeda satu sama lain serta sehingga setiap pos jabatan akan membentuk preferensi kepribadian MBTI yang berlainan.. Rekomendasi tipe perilaku berdasarkan teori MBTI telah dijelaskan untuk setiap penempatan jabatan struktural, dengan tujuan supaya personil yang ditempatkan pada struktur jabatan tersebut dapat menghasilkan performa yang tinggi, dan selanjutnya akan memberi manfaat bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [2] Barrick, R Murray dan Mount, Michael K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 44: 1-26.
- [3] Barry, B. dan Stewart, G. L. 1997. Composition, Process, and Performance in Self-Managed Groups: The Role of Personality. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82: 62-78.
- [4] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Dyahrini, Wien. 2008. Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut Teori The Big Five Pada Universitas Widyatama. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* Vol. 9 (No. 3): 1636-1647.
- [6] Feist, J., & Feist, G. J. (2010). Teori kepribadian (buku 2) edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- [7] Handoko, T. H. 2015. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Indarti, Sri, Susi Hendriani, dan Mutia Mahda. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol 22 (No.1): 1-16.
- [10] John, O. P. dan Srivastava, S. 1999. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, Vol. 2: 102-138.
- [11] Kappagoda, U.W.M.R. Sampath. 2013. The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application and Management* Vol. 3 (No.6): 168-173.
- [12] Kuncoro, W. K. 2012. Evaluasi Kualitas Tes Psikologi Kepribadian. *Jurnal Sosiohumaniora Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 3 (4), 58 – 73.
- [13] Pervin, L. A., et al. 2005. *Personality Theory and Research*. Ninth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc

Procedia of Sciences and Humanities

Proceedings of the 1st SENARA 2022

- [14] Pourmazaherian, M., Baqutayan, S.M., & Idrus, D. (2017). The role of the big five personality factors on accident: A case of aaccident in construction industries. *Journal of Science, Technology, and Innovation Policy*, 3, (2).
- [15] Pratama, D. A., dkk. (2012). Pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1, (1).
- [16] Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Presepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 17 (No. 2): 144-160.
- [17] Robbin, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- [18] Rothmann, S dan Coetzer, E P. 2003. The Big Five Dimensions and Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 29: 68-74.
- [19] Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- [20] Senyucel, Zorlu. 2009. *Managing the Human Resource in the 21st century*. Denmark : Ventus Publishing.
- [21] Slaughter, J.E. dan Kausel E.E. 2009. The Neurotic Employee: Theoretical Analysis of the Influence of Narrow Facets of Neuroticism on Cognitive, Social, and Behavioral Processes Relevant to Job Performance. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 28: 265-341.
- [22] Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- [23] Sinambela, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

SENARA

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

2%

2

ojs.unm.ac.id

Internet Source

2%

3

journal.unpar.ac.id

Internet Source

1%

4

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Student Paper

1%

5

journals.usm.ac.id

Internet Source

1%

6

Submitted to Universitas Trunojoyo

Student Paper

1%

7

IAKMI Riau. "Prosiding Seminar Nasional
Pengurus Daerah IAKMI Provinsi Riau "Hidup
Sehat Melalui Pendekatan Keluarga"
Kerjasama dengan Jurnal Kesehatan
Komunitas STIKes Hang Tuah Pekanbaru",
Prosiding Hang Tuah Pekanbaru, 2018

Publication

1%

8	chibinyanko.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
10	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
11	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
12	kebeekeboo.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
14	jwm.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
15	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
16	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
17	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
19	Rachmat Hartoyo, Hady Efendy. "Development of Training Needs Analysis in	<1 %

Organization", Journal of Management Research, 2017

Publication

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		