

**APLIKASI TES KEPERIBADIAN UNTUK PENEMPATAN KARYAWAN
MENGUNAKAN METODE MBTI (MYERS-BRIGGS
TYPEINDICATOR)BERBASISWEB
(STUDI KASUS: PT. WINATA PUTRA MANDIRI)**

Fifin Noviyanto, Mely Amaliyah
Program Studi Teknik Informatika
Universitas Ahmad Dahlan, Dr. Soepomo Janturan Yogyakarta
Fifin.noviyanto@gmail.com

Abstrak

Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan harapan, bakat dan kepribadian karyawan, akan mampu meningkatkan motivasi, produktifitas dan kepuasan kerja. Salah satu tes penunjang penempatan karyawan adalah tes kepribadian. Tes kepribadian yang dilakukan menggunakan metode Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Pelaksanaan tes yang dilakukan manual dan terpisah antara kantor pusat dan kantor cabang membuat PT. Winata Putra Mandiri memerlukan waktu yang lama untuk melihat keseluruhan hasil tes seluruh karyawan. Tujuan penelitian ini membuat aplikasi tes kepribadian yang dapat diakses melalui internet adalah agar karyawan dapat melihat hasil tes kepribadian secara langsung dan cepat serta dapat mengintegrasikan hasil tes dari kantor pusat dan kantor cabang.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai metode antara lain : Studi kepustakaan, metode interview dan browsing. Model proses yang digunakan adalah waterfall yang terdiri dari analisa kebutuhan sistem, perancangan, implementasi dan pengujian. Pada perancangan sistem dimulai dari perancangan proses, perancangan tabel, perancangan menu dan perancangan interface. Pada tahap implementasi menggunakan PHPMyAdmin untuk membangun basisdata dan PHP untuk teknologi Serverside. Tahap terakhir adalah pengujian sistem yang dilakukan dengan Black Box Test dan Alpha Test.

Hasil penelitian ini berupa aplikasi tes kepribadian menggunakan metode Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) berbasis web yang dapat membantu PT. Winata Putra Mandiri dalam mengintegrasikan hasil tes seluruh karyawan baik dari kantor pusat maupun kantor cabang

Kata kunci : Psikologi, Tes Kepribadian, MBTI.

I. PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Gomes, penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini (Gomes. E. Faustino, 2000). Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan harapan, bakat dan Kepribadian karyawan, akan mampu meningkatkan motivasi, produktifitas dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang dihadapi saat penempatan karyawan adalah lamanya waktu seleksi dengan menggunakan tes psikologi. Dalam menggunakan tes paling tidak mempertimbangkan 3 hal yaitu kemampuan umum, kepribadian dan pola kerja. Beberapa alat tes yang digunakan berupa tes IST (*Intelligence Standart Test*) mengukur kemampuan umum, tes MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) untuk mengukur tes kepribadian dan tes *kraepelin* untuk mengukur pola kerja seseorang. Tes menggunakan IST memerlukan waktu normal 60 menit sedangkan MBTI 20 menit dan *kraepelin* 12,5 menit. Jumlah waktu yang dibutuhkan dari tes yang dilakukan adalah 92,5 menit, jika ditambah waktu untuk istirahat dan proses pembagian alat tes

dibutuhkan waktu sekitar 2 jam dibutuhkan [12]. Dilihat dari lamanya waktu yang berjumlah banyak hal tersebut akan mempersulit psikolog, karena membaginya menjadi beberapa shift dan karyawan juga harus ditempatkan pada lokasi tertentu.

Penilaian yang dilakukan secara manual yaitu dengan memeriksa lembar jawaban peserta tes satu per satu. Dalam menilai IST memerlukan waktu antara 2 hingga 3 menit, MBTI membutuhkan waktu kurang dari 5 menit dan *kraepelin* kurang lebih 5 menit untuk tiap peserta [14]. Pemeriksaan yang dilakukan secara manual akan membutuhkan waktu dalam memberikan penilaian, selain itu saat menuliskan laporan akan membutuhkan waktu karena harus membuatnya satu per satu.

Perusahaan-perusahaan akan terus berusaha untuk tetap menjaga kinerja perusahaannya, bahkan setiap perusahaan menginginkan kinerja meningkat. Perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan mewujudkannya dengan cara yaitu dengan penempatan karyawan secara periodik, agar kinerja dapat terawasi dengan baik, sehingga perusahaan pun tidak mengalami penurunan kinerja karyawannya. Perusahaan konstruksi bangunan melakukan hal tersebut karena sistem kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan berupa kerja lapangan, yang pekerjaannya dikerjakan berkelompok. Sistem kerja yang berkelompok menjadikan perusahaan konstruktor bangunan melakukannya secara periodik, maka diperlukan suatu media yang dapat menyimpan hasil tes para karyawan yang dilakukan sebelumnya. Jika hasil tes tersimpan dalam wujud *hardcopy*, hal tersebut akan mempersulit saat pencarian data.

Media penyimpanan yang terintegrasi lewat media internet akan lebih efisien jika didukung dengan aplikasi tes yang dilakukan pada sistem yang sama, dengan dilakukannya tes dan pemrosesan tes dilakukan pada sistem yang sama, hal tersebut dapat mempermudah dalam penyimpanannya. Dalam hal ini tes yang dilakukan secara terintegrasi lewat media internet adalah tes kepribadian karena tes kepribadian akan dilakukan oleh setiap karyawan dengan porsi yang sama, sedangkan tes pengetahuan dilakukan berdasarkan bidang ilmu penunjang dari karyawan tersebut. Dengan tes kepribadian dilakukan pada sistem yang sama maka akan mempersingkat waktu dalam pemrosesan hasil tes karena proses perhitungan dilakukan oleh sistem.

Penentuan jalannya sistem dan hasil yang diperoleh sistem tetap yang menentukan adalah seorang psikolog. Selain dapat mempersingkat waktu pemrosesan, karena tes kepribadian yang dilakukan semua karyawan sama hal tersebut juga dapat mempermudah psikolog dalam melakukan pengetesan karena tidak harus mempersiapkan *hardcopy* soal yang harus dijawab oleh tiap karyawan. Adanya pemrosesan, penyimpanan hasil tes yang dilakukan oleh suatu sistem yang terintegrasi di dunia internet, maka karyawan dalam melakukan dan melihat hasil tes yang dilakukannya juga lebih mudah, hal tersebut dikarenakan karyawan tidak harus mendatangi suatu lokasi tertentu.

Dalam penelitian ini akan dibuat suatu sistem yang dapat melakukan, memproses dan mencetak hasil tes kepribadian dengan cepat dan akurat sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya dan sesuai dengan kaedah psikologi.

II. LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Kajian terdahulu yang digunakan untuk penelitian ini adalah skripsi Nana Setyowati yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Pekerjaan Berdasarkan Tes Kepribadian Berbasis Web "(Setyowati,2008), Wahyu Nurhidayanti dalam skripsinya yang berjudul "Komputerisasi Tes Kepribadian 16PF (*Sixteen Personality Factor Questionnaire*) “ (Nurhidayanti, Wahyu, 2009), dalam skripsi tersebut tes kepribadian dilakukan dengan menggunakan metode 16PF (*Sixteen Personality Factor Questionnaire*) dan Tri Wahyu Supriyanto pada skripsinya yang berjudul "Aplikasi Tes Kepribadian Menggunakan Metode *Edwards Personal Preference Schedule* (EPPS) Berbasis Web “(Supriyanto, 2010). Ketiga skripsi tersebut menggunakan tes kepribadian untuk kepentingan di dunia kerja.

B. Kepribadian

Personality atau kepribadian berasal dari kata persona, kata persona merujuk pada topeng yang biasa digunakan para pemain sandiwaya di Zaman Romawi. Secara umum kepribadian menunjuk pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Pada dasarnya definisi dari kepribadian secara umum ini adalah lemah karena hanya menilai perilaku yang dapat diamati saja dan tidak mengabaikan kemungkinan bahwa ciri-ciri ini bisa berubah tergantung pada situasi sekitarnya selain itu definisi ini disebut lemah karena sifatnya yang bersifat evaluatif (menilai), bagaimanapun pada dasarnya kepribadian itu tidak dapat dinilai "baik" atau "buruk" karena bersifat netral.

A. Metode MBTI (*Myer Briggs Type Indicator*)

MBTI dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers berdasarkan teori kepribadian dari Carl Gustav Jung.

1. Empat Skala Kecenderungan

MBTI bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan (dikotomis). Walaupun berlawanan sebetulnya kita memiliki semuanya hanya saja kita lebih cenderung/nyaman pada salah satu arah tertentu. Berikut empat skala kecenderungan MBTI:

- a. *Extrovert* (E) dan *Introvert* (I)
- b. *Sensing* (S) dan *Intuition* (N)
- c. *Thinking* (T) dan *Feeling* (F)
- d. *Judging* (J) dan *Perceiving* (P)

2. Cara Perhitungan Tes Kepribadian MBTI

Perhitungan tes MBTI dilakukan dengan membandingkan beberapa hal. Dalam MBTI yang dibandingkan adalah *introvert* dan *ekstrovert*, *sensing* dan *intuition*, *thinking* dan *feeling* serta *perceiving*. Untuk tiap perbandingan yang ada akan tersedia dengan 15 pertanyaan yang telah ditentukan, sehingga total pertanyaan terdapat 60 pertanyaan. Dari 15 pertanyaan pada tiap perbandingan, misalnya untuk perbandingan *ekstrovert* dan *introvert* dari 15 pertanyaan yang tersedia akan dihitung berapa pertanyaan yang dipilih *ekstrovert* dan berapa yang memilih *introvert*. Setelah itu bandingkan nilai yang dihasilkan keduanya kemudian bandingkan. Setelah diketahui mana yang lebih besar maka itu menjadi satu hasil abjad yang menjadi element pembentuk penentuan kepribadian yang telah tersedia. Dapat dilihat pada rumus sebagai berikut :

- a. Perbandingan antara *Introvert*(I) dan *Ekstrovert*(E)
 Hasil I: $\text{Jumlah I} / 15 * 100\%$
 Hasil E: $\text{Jumlah E} / 15 * 100\%$
 Bandingkan hasil I dan hasil E
- b. Perbandingan antara *Sensing*(S) dan *Intuition*(N)
 Hasil S : $\text{Jumlah S} / 15 * 100\%$
 Hasil N : $\text{Jumlah N} / 15 * 100\%$
 Bandingkan hasil S dan hasil N
- c. Perbandingan antara *Thinking*(T) dan *Feeling*(F)
 Hasil T: $\text{Jumlah T} / 15 * 100\%$
 Hasil F: $\text{Jumlah F} / 15 * 100\%$
 Bandingkan hasil T dan hasil F
- d. Perbandingan antara *Judging*(J) dan *Perceiving*(P)
 Hasil J: $\text{Jumlah J} / 15 * 100\%$
 Hasil P: $\text{Jumlah P} / 15 * 100\%$
 Bandingkan hasil J dan hasil P

Dari perhitungan yang dilakukan di atas akan menghasilkan 16 tipe kepribadian. Namun, setelah diketahui hasil yang terbesar pada tiap pembandingan maka akan menghasilkan suatu tipe kepribadian yang terdiri dari empat huruf.

B. 16 Tipe Kepribadian MBTI

Di bawah ini merupakan 16 tipe kepribadian MBTI yang merupakan kombinasi dari hasil perhitungan yang dijelaskan pada poin sebelumnya. Berikut merupakan 16 tipe kepribadian MBTI:

ISTJ Doing what should be done	ISFJ A high sense of duty	INFJ An inspiration to others	INTJ Everything has room for improvement
ISTP Ready to try anything once	ISFP Sees much but shares little	INFP Performing noble service to aid society	INTP A love of problem solving
ESTP The ultimate realist	ESFP You only go around once in life	ENFP Giving life an extra squeeze	ENTP Once exciting challenge after another
ESTJ Life's administrators	ESFJ Hosts and hostesses of the world	ENFJ Smooth talking persuader	ENTJ Life's natural leaders

Gambar 1. 16 tipe kepribadian MBTI

III. METODE PENELITIAN

A. Subyek Penelitian

Data-data yang diperlukan sebagai bahan dalam penyusunan penelitian ini berupa jenis-jenis sifat dasar manusia yang membentuk kepribadian manusia itu sendiri sehingga menimbulkan ekstensi kepribadian yang berbeda. Pada penelitian ini yang dikaji adalah program aplikasi yang dirancang untuk menganalisa tes kepribadian manusia dengan menjawab pertanyaan tes kepribadian yang tersedia kemudian dari hasil proses, sistem akan memberikan hasil penjelasan kepribadian tiap orang sesuai dengan jawaban yang diberikan dan akan diberikan saran pengembangan dari tiap kepribadian.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mencari, membaca dan mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen berupa buku yang berkaitan dengan tes kepribadian menggunakan metode *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) seperti buku berjudul "*Mastering People Skill With MBTI*", artikel-artikel tentang tes kepribadian, dan literatur-literatur tugas akhir yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Metode *Interview*

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara / bertanya langsung kepada pakar yang ahli untuk mendapatkan informasi dalam hal ini manager HRD PT. Winata Putra Mandiri yang berlaku juga sebagai Psikolog yaitu ibu Yeni Febriyani, S.Psi dan Bapak Lucky Firnandy Majanto, S.Psi.

3. *Browsing*

Tujuannya, pengumpulan data atau informasi dengan cara pencarian data-data atau informasi-informasi yang berhubungan dengan materi yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian, seperti yang terdapat pada www.psiologizone.com, pada *website* tersebut terdapat banyak artikel yang berhubungan dengan tes kepribadian.

C. Perancangan Sistem

Perancangan merupakan kelanjutan dari proses analisis kebutuhan sistem, pada tahap ini rencana detail untuk pengimplementasian dipersiapkan sehingga sistem yang dihasilkan akan berjalan baik sesuai yang diharapkan. Meliputi beberapa tahap yaitu :

1. Perancangan proses

Pada tahap ini aliran informasi yang terjadi pada seluruh element aplikasi tes kepribadian dengan menggunakan metode MBTI dapat dipresentasikan dengan UML, yang terdiri dari proses bisnis, *Use Case diagram*, *Class diagram* dan *Sequence diagram*. Sebuah teknis yang menggambarkan langkah-langkah dan urutan prosedur dari suatu program dan transformasi yang diaplikasikan pada saat data bergerak dari *input* ke *output*.

2. Perancangan Struktur Tabel

Pada tahap ini merupakan rancangan struktur tabel. Struktur tabel merupakan sebuah katalog dari elemen-elemen data dalam sebuah sistem. Perancangan stuktur tabel ini dimaksudkan untrk mempermudah dalam mengetahui apa saja yang terkandung dalam tiap-tiap elemen data. Tabel yang akan digunakan dalam pembuatan sistem ini terdiri dari tabel karyawan, tabel jawaban, tabel kepribadian dan tabel kepribadian user.

3. Perancangan Menu

Perancangan menu adalah perancangan antar muka pilihan perintah pada program aplikasi untuk mengoprasikan dan memudahkan pemakai dalam menjalankan program Pada tahap perancangan menu, menu akan terbagi menjadi 3 bagian yaitu menu untuk admin, menu untuk pengguna dan menu untuk direktur.

4. Perancangan *Interface*

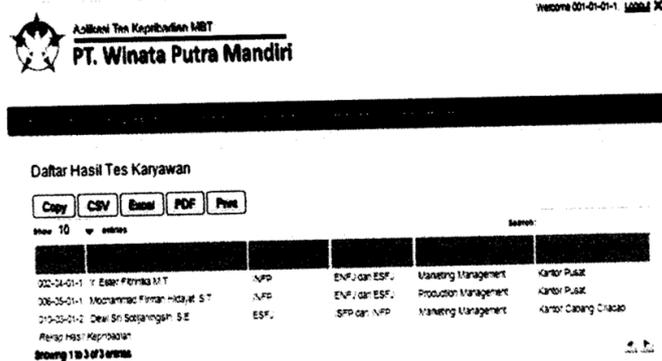
Digunakan untuk media komunikasi antara user dan program. Perancangan antar muka merupakan tahap akhir dari perancangan sistem, yaitu merancang form dan menu yang ada pada program serta menghubungkannya ke tabel *database* sehingga program data berjalan dengan baik. Pada aplikasi ini *interface* akan terbagi menjadi *interface* untuk admin, user dan direktur. Pada tiap antarmuka juga akan terbagi menjadi tampilan berupa tampilan *input* dan tampilan *output*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah pembuatan aplikasi tes kepribadian menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dan berikut merupakan hasil implementasi dari aplikasi yang telah dibuat.

A. Halaman tes kepribadian

Tampilan yang terdapat di bawah merupakan tampilan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh karyawan. Karyawan harus memilih salah satu pilihan diantara dua pilihan pada tiap barisnya. Terdapat empat halaman yang mempunyai tampilan sama namun soal yang terdapat di dalamnya berbeda. Di bawah ini merupakan potongan program untuk halaman tes kepribadian.



Gambar 4. Implementasi Rekap Hasil Tes Kepribadian

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan PT. Winata Putra Mandiri, maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi tes kepribadian menggunakan metode *Myers-Briggs Type Indicator* telah berhasil dibangun dengan memberikan hasil tes yang benar sesuai dengan aturan psikologi dan dapat dicetak sebagai laporan serta dapat dilihat oleh karyawan secara cepat dan mudah. Aplikasi ini juga dapat mempermudah karyawan dalam melakukan tes.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kurniawan Saiful, 2006, *Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi di Perusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang*, Universitas Islam Negeri (UIN), Malang
- [2] <http://www.psikologizone.com/pengertian-ilmu-psikologi>, akses April 2011
- [3] Wahyudi, I.J., 2011, *"Mastering People Skill With MBTI"*, Get Your Wisdom Publishing, Jakarta
- [4] Setyowati, Nana, 2008, *Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Pekerjaan Berdasarkan Tes Kepribadian berbasis Web*, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- [5] Nurhidayanti, Wahyu, 2009, *16PF (Sixteen Personality Factor)* Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- [6] Supriyanto, W.T., 2010, *Aplikasi Tes Kepribadian Menggunakan Metode Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) Berbasis Web*, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- [7] Naisaban, Ladislaus, 2003, *Psikologi Jung: tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses dalam Hidup (Tipe Kebijakan Jung)*, Grasindo, Jakarta
- [8] <http://aprll-si.comuf.com/SI.pdf>, akses April 2011
- [9] <http://lecturer.ukdw.ac.id/othie/softwareprocess.pdlwaterfall>, April 2011
- [10] Kadir Abdul, 2003, *Pemograman Web Mencakup HTML, CSS, Javascript & PHP*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- [11] Lukmanul Hakim, 2008, *Membongkar Trik Rahasiapara Master PHP*, Lokomedia, Yogyakarta.
- [12] Lukmanul Hakim, 2010, *Membangun Web Berbasis PHP dengan Framework Code Igniter*, Lokomedia, Yogyakarta
- [13] <http://www.okypadangsentosablogspot.com/2010/04/peran-psikologi-industri-dalam.html>, akses April 2011
- [14] http://file.upi.edu/Direktori/FIP/ruR._PSIKOLOG/195010101980022-SITI_WURYAN_INDRAWATVTES_KRAPELIN.pdf, akses November 2011
- [15] <http://id.wikipedia.org/wiki/Kepribadian>, Akses November 2011
- [16] Gomes. E. Faustino, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta