

LITERATURE REVIEW: PENGAPLIKASIAN 16 PERSONALITY FACTOR DALAM REKRUTMEN

Ajeng Eka*, Nur Eva

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: nur.eva.fpsi@um.ac.id

Abstract

A company or organization in recruiting prospective employees must choose employees who have the same goals as the company and choose prospective employees who have good performance in the company. In a previous study entitled to conclude that employee performance is influenced by positive attitudes and personality of employees by 32.99% while 67.01% is caused by other factors not examined. This shows that there is a positive influence of attitude and personality on employee performance. For this reason, it is necessary to hold a personality test to predict employee performance in the future. One of the personality tests, namely the 16 personality factor test, is a personality test developed by Raymond Cattell. This test is composed of 16 structured personality factors. So that researchers will examine whether the application of 16 PF has valid results in employee recruitment and explain how 16 PF can predict personality. In researchers using the literature review method from this study it is stated that 16 PF can predict personality to choose prospective employees in the company appropriately

Keywords: recruitment, personality, 16 PF, performance, employees.

Abstrak

Suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan rekrutmen calon karyawan haruslah memilih karyawan yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan memilih calon karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut. Pada Penelitian sebelumnya berjudul menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai sebesar 32,99 % Sedangkan 67,01 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perlu diadakan tes kepribadian guna memprediksi kinerja karyawan di masa depan. Salah satu tes kepribadian yaitu tes 16 personality factor merupakan tes kepribadian yang dikembangkan oleh Raymond Cattell. Tes ini disusun 16 faktor kepribadian yang terstruktur. Sehingga peneliti akan mengkaji apakah pengaplikasian 16 PF memiliki hasil valid dalam rekrutmen karyawan dan menjelaskan bagaimana 16 PF dapat memprediksi kepribadian. Dalam peneliti menggunakan metode literature review dari penelitian ini dinyatakan bahwa 16 PF dapat memprediksi kepribadian untuk memilih calon karyawan yang di perusahaan dengan tepat.

Kata kunci rekrutmen, kepribadian, 16 PF, karyawan

1. Pendahuluan

Rekrutmen menurut Hasibuan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Prastya dkk,2018). Dalam Proses rekrutmen terdiri dari beberapa tahap diantaranya tes akademik, tes psikologi, dan wawancara. Tes psikologi dalam rekrutmen diantaranya yaitu tes bakat minat, kepribadian dan kompetensi.

Pada Penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai" menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan

kepribadian positif pegawai sebesar 32,99 % Sedangkan 67,01 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (Sya'baniah dkk, 2019). Selain itu juga terdapat penelitian dari Siwin. C Ishak yang mengatakan hasil pengujian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepribadian pimpinan dengan etos kerja pegawai, yang ditunjukkan koefisien korelasi multiple regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan kepribadian pemimpin yang ditunjukkan dalam kinerjanya, maka akan semakin tinggi etos kerja pegawai (Ishaq & Hulukati, 2020). Maka dari itu perlu diadakan tes kepribadian untuk calon karyawan untuk memprediksi kinerja karyawan di masa depan.

Salah satu alat tes digunakan dalam melakukan asesmen Kepribadian adalah 16 personality factor (16 PF). 16 PF menurut Raymond Cattell merupakan alat tes kepribadian yang disusun berdasarkan struktur kepribadian manusia (Partini, 2005). 16 PF sendiri dapat digunakan dalam psikologi industri organisasi, psikologi klinis, psikologi konseling namun pada artikel ini akan mengkaji pengaplikasian 16 PF dalam psikologi Industri dan organisasi khususnya pada rekrutmen. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode studi literatur. Tujuan penelitian ini mengkaji pengaplikasian alat tes 16 PF dalam melakukan rekrutmen calon pekerja.

16 Personality Factor merupakan alat tes yang dikembangkan oleh Raymond Cattell diterbitkan pertama kali di tahun 1949. 16 PF telah mengalami revisi beberapa kali. edisi terbarunya berisis 185 item dengan tiga pilihan jawaban. alat ini bertujuan memberikan gambaran lengkap tentang perilaku, minat, dan cara berpikir sehari-hari (Remaida dkk, 2021).

tes 16 PF tersusun atas 16 faktor kepribadian diantaranya Warmth (A), Reasoning (B), Emotional Stability (C), Dominance (E), Liveliness (F), Rule-Consciousness (G), Social Boldness (H), Sensitivity (I), Vigilance (L), Abstractedness (M), Privatness (N), Apprehension (O), Openness to Change (Q1), Self-Reliance (Q2), Perfectionism (Q3), dan Tension (Q4) (Cattell & Schuerger, 2003).

16 PF memberikan informasi yang objektif, komprehensif, dan efisien dalam pengaturan pekerjaan dan karier. tes ini relevan untuk masalah dunia kerja penggunaannya secara luas dalam pengaturan pekerjaan, termasuk bidang pengembangan karir dan konseling karir; seleksi karyawan, promosi, dan outplacement; dan pengembangan, pelatihan, dan pembinaan karyawan. berdasarkan hasil penelitian berbagai profil pekerjaan, seperti untuk eksekutif dan manajer, tenaga penjualan dan layanan pelanggan, petugas penegak hukum dan personel keamanan, pekerja sosial dan guru, ilmuwan dan insinyur, serta penulis dan seniman sering berguna dalam menafsirkan profil individu (Cattell & Schuerger, 2003).

Dari pemaparan sebelumnya peneliti akan mengkaji apakah pengaplikasian 16 PF memiliki hasil valid dalam rekrutmen karyawan dan menjelaskan bagaimana 16 PF dapat memprediksi kepribadian

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review. Yaitu sebuah pencarian literatur baik internasional maupun nasional yang dilakukan dengan menggunakan database Google Scholar EBSCO, ScienceDirect, dan Proquest. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 8.820 artikel dari tahun 2017 hingga 2021 menggunakan kata kunci "mengaplikasikan 16 personality factor dalam rekrutmen" dan "personality test

recruitment” dari jumlah tersebut ada sekitar 12 artikel yang relevan dan digunakan dalam literatur ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil artikel yang dikumpulkan dan analisa bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti halnya stabilitas emosional merupakan prediktor yang baik untuk kinerja pekerjaan umum untuk semua kelompok pekerjaan; dan ekstrovert, keramahan dan keterbukaan terhadap pengalaman adalah prediktor dari beberapa variabel tertentu (misalnya kerja tim, bakat penjualan, dan manajemen). Demikian pula, orang yang cemas, bermusuhan, dengan harga diri rendah dan depresi hampir tidak akan menjadi orang yang berprestasi, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan kerja tim. Ciri-ciri kepribadian diukur dengan tes kepribadian. Rothstein dan Goffin mengklaim bahwa penggunaan tes kepribadian mengarah pada pemilihan karyawan yang lebih baik, kepribadian yang sesuai dengan budaya perusahaan organisasi, yang pada gilirannya dapat secara signifikan mengurangi arus keluar karyawan/resign yang tidak diinginkan. Salah satu jenis tes kepribadian yaitu tes 16 PF .

Tes 16 PF memiliki 16 dimensi faktor kepribadian yang terstruktur yang terdapat pada manusia yang dapat mengungkap kepribadian secara komprehensif dan objektif.

Validitas prediksi , tes 16 PF sendiri telah terbukti berguna dalam memahami dan memprediksi berbagai perilaku penting, sehingga menyediakan sumber informasi yang kaya bagi pengguna tes. Misalnya, instrumen telah efektif dalam memprediksi berbagai bidang seperti kreativitas keterampilan sosial dan empati kompatibilitas perkawinan dan potensi kepemimpinan, serta lebih dari seratus profil pekerjaan. Sehingga tes 16 PF dapat diaplikasikan sebagai preditor untuk memprediksi kinerja karyawan di masa depan dalam dunia psikologi industri dan organisasi 16 PF digunakan dalam melakukan rekrutmen, plament, promosi, demosi.

Russell & Karol menyatakan pengecekan validitas 16 PF edisi lima dilakukan dengan validitas kontrak dan validitas kriteria. Validitas kontrak menggunakan analisis faktor dengan jumlah subjek 3498 (1749 laki-laki dan 1749 perempuan) berkisar 0,32 – 0,86.

Pembahasan

Tes 16 *personality factor* dalam proses rekrutmen dapat memprediksi kinerja calon karyawan dengan valid. Dalam melakukan rekrutmen perusahaan akan melakukan penyeleksian calon karyawan agar calon karyawan yang diterima sesuai dengan kriteria perusahaan dan penempatan jabatan. Dalam sebuah penelitian dilakukan oleh Nilawati Fiernaningsih 2017 membuktikan bahwa kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fiernaningsih,2017). Untuk itu dalam proses seleksi sendiri terdapat beberapa tes yang harus diikuti oleh calon karyawan salah satunya yaitu tes kepribadian. Tes kepribadian menurut Kaplan dan Saccuzo merupakan seperangkat alat tes yang disusun untuk mendeskripsikan bagaimana kecenderungan seseorang bertingkah laku (Jumdyono, 2015). Hal ini juga sejalan dengan hasil meta analisis yang dilakukan oleh Hurt dan Danovan pada tahun 2000 menemukan 45 studi yang menggunakan ukuran lima besar faktor kepribadian sesuai sebagai preditor kerja (Gregory,2011).

Salah satu tes kepribadian yang digunakan dalam proses rekrutmen dalam tahap seleksi yaitu 16 pf yang merupakan alat tes yg dikembangkan oleh raymond cattell. 16 pf edisi ke-lima sendiri memiliki validitas sebesar serkisar 0,32 – 0,86. selain itu juga telah terbukti berguna

dalam memahami dan memprediksi berbagai perilaku penting, sehingga menyediakan sumber informasi yang kaya bagi pengguna tes (Hertati,2011).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmed Remaida dkk menyatakan tes kepribadian salah satunya 16 PF yang digunakan untuk tes pre-kerja dinyatakan efektif untuk memilih karyawan (Remaida, dkk., 2021). hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirjana Pejić Bach dkk menganalisis data dari salah satu bank Kroasia. Variabel yang digunakan sebagai prediktor adalah hasil tes psikologi yaitu tes kemampuan kognitif apm dan tes 16 Faktor kepribadian penilaian kinerja pegawai dan kecepatan promosi/demosi pekerja yang dinyatakan sebagai rata-rata jumlah bulan yang dihabiskan di tempat kerja yang sama. Hasil model regresi berganda menunjukkan bahwa variabel prediktor menjelaskan dari 4 sampai 8 variabel kriteria (Bach dkk, 2013). berdasarkan penelitian tersebut dinyatakan bahwa 16 pf efektif digunakan dalam melakukan rekrutmen guna untuk memprediksi karyawan.

Tes 16 PF sendiri merupakan Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) diciptakan oleh Raymond B. Cattell. Tes 16 PF diterbitkan oleh Institute for Personality and Ability (IPAT) pada tahun 1972. Tes 16 PF ini dapat digunakan untuk kelompok pekerja, karyawan perusahaan, orang dewasa normal dan orang berpendidikan formal. Inventori ini lebih banyak digunakan dalam berbagai ranah yaitu psikologi industri, psikologi klinis, psikologi sosial (rencana perawatan psikologis pasien, konseling pasangan, bimbingan kejuruan, seleksi, dan promosi dalam dunia kerja (Faizah,2016). Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa 16 PF dapat digunakan pada saat melakukan rekrutmen

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil review literatur bahwa tes 16 Personality Factor dalam pengapliasian proses rekrument dapat memprediksi kinerja karyawan di masa depan. Validitas 16 pf edisi kelima sendiri memiliki validitas sebesar berkisar 0,32 – 0,86. Sehingga efektif digunakan dalam melakukan rekrutmen pada tahap seleksi guna untuk memprediksi kinerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan visi misi perusahaan. Selain itu juga memiliki 16 dimensi yang menggambarkan kepribadian secara komprehensif. Serta tes ini dapat digunakan untuk karyawan, pekerja, orang dewasa normal dan orang berpendidikan formal. Tes ini banyak digunakan dalam berbagai ranah seperti psikologi industri psikologi klinis, psikologi sosial, konseling, bimbingan, seleksi, dan promosi dalam dunia kerja. sehingga cocok untuk digunakan dalam proses rekrutmen.

Daftar Rujukan

- Partini.(2005).Identifikasi Faktor-Faktor test 16 PF yang Mendasari Sifat-Sifat Kepribadian Karyawan Pemkot Surakarta.*jurnal Berkala Ilmiah Berkala Psikologi* 7(1).
- Remaida, Ahmed dkk., (2021). The use of personality tests as a pre employment tool: A Comparative study. *SHS Web Conferences*.
- Prasetya, Ade Iqbal., dkk. (2018). Metode dan Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. *Kompetensi* 12 (2).
- Cattell, Heather E. P. & James M. Schuerger., (2003). Essentials of 16 PF Assessment. *hand book*.
- Sya'baniah Suci Indah., dkk., (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and entrepreneurship journal* 1 (4).
- Fiemaningsih, Nilawati. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan.*Jurnal Administrasi dan Bisnis* 11(2).

- Jumadyono, Sugeng. ((2015). Sistem Informasi Tes Kepribadian untuk seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada Perusahaan. *Journal of information and Technology* 3(1).
- Hertati, Agustin Viktrisia Lily. (2011). Evaluasi Kualitas Psikometrik 16 PF Adaptasi Universitas Indonesia. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Faizah. (2016). Inventory Kepribadaian 16 Personality Factor. *Modul*. Universitas Brawijaya.
- Bach, Mirjana Pejić dkk. (2013). Forecasting Employees' Success at Work in Banking: Could Psychological Testing Be Used as the Crystal Ball?. *Managing Global Transitions* 11(3).
- Gregory, Robert J.,. (2011). Tes psikologi : Sejarah, Prinsip, dan Aplikasi Edisi Keenam Jilid 2. (Penerjemah Khariri Rumantati) Jakarta: Erlangga.
- Ishaq, Siwin C & Wenny Hulukati. (2020). Hububunga antara Gaya Kepemimpinan dan Kepribadia Dengan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 6(1)..