

# TES KEPRIBADIAN BERBASIS *ONLINE* UNTUK MENENTUKAN PENEMPATAN PADA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN ALAT UKUR 16 PF

**Alfina Pramelia Wulandari \*, Alwiyah Salsabila, Amanda Widya Putri, Alfina Nur Azri**

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

\*Penulis korespondensi, Surel: [alfinaprameliaw@gmail.com](mailto:alfinaprameliaw@gmail.com)

## Abstrak

Artikel ini disusun untuk mengetahui bagaimana tes kepribadian berbasis *online* yaitu dengan menggunakan alat tes 16PF dalam menentukan penempatan pada karyawan. Tes 16PF termasuk dalam tes kepribadian yang berlandaskan teori *Big Five Personality*. Tes ini juga termasuk ukuran komprehensif dari kepribadian normal yang terbukti efektif sebagai penilaian mendalam berdasarkan kebutuhan yang diperlukan. Alasan memilih topik tersebut dikarenakan peran karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan tergantung pada posisi penempatan karyawan tersebut. Jika karyawan ditempatkan pada suatu posisi kerja yang sesuai dengan kepribadiannya maka karyawan tersebut akan menunjukkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki potensi kerja yang baik. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan kepribadiannya maka karyawan tidak dapat mengeluarkan potensi yang dimiliki secara maksimal sehingga dapat membuat karyawan memiliki motivasi dan produktivitas kerja yang rendah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Literature review* yaitu proses meninjau penelitian yang telah ada sebelumnya tentang suatu topik tertentu. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang karyawan yang akan ditempatkan di suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat tes 16PF dapat digunakan untuk menempatkan karyawan pada suatu jabatan berdasarkan kepribadiannya. Kehadiran tes 16PF juga tidak menghilangkan peran psikolog untuk melakukan penempatan karyawan, hanya saja alat tes 16PF lebih mudah digunakan dan mengurangi kecenderungan adanya *human error*.

**Kata kunci:** kepribadian, karyawan, tes 16PF

## 1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa sebuah karyawan. Sebuah perusahaan diibaratkan dengan sebuah kapal, dan karyawan diibaratkan dengan bahan bakar penggerak kapal. Jika tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak akan bisa bergerak. Begitupun sebaliknya sebuah bahan bakar kapal tanpa adanya kapal juga tidak akan berarti. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan membutuhkan tempat untuk bekerja menghasilkan penghasilan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk menggerakkan ataupun mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efisien dan efektif sesuai keadaan yang sebenarnya sebuah perusahaan/ organisasi (Yullyanti, 2009:131). Menurut (Gomes,2000) menerangkan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Singkatnya tepat atau tidaknya seorang karyawan pada posisi tersebut tentunya tergantung pada posisi penempatan karyawan tersebut. Apabila karyawan mendapatkan penempatan yang tepat, maka karyawan tersebut dari segi motivasi, harapan, produktifitas, dan kepuasan kerja akan meningkat. Adanya penempatan tugas

karyawan pada suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk perencanaan karir dari setiap karyawan dan untuk kepentingan dari suatu posisi jabatan. karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, kemampuan serta keterampilan, cenderung menghasilkan kinerja yang meningkat karena motivasinya yang tinggi (Yani, dkk, 2016). Dalam dunia pekerjaan penempatan yang sesuai dengan kepribadian merupakan hal yang sangat penting. Karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu.

Menurut Wijayanti (dalam Malau, 2015) kepribadian terdiri dari pola pikir, tingkah laku, perasaan, yang ada pada diri seseorang dimana hal tersebut merupakan karakteristik unik yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Sedangkan, Sujanto (dalam sari, 2016) mengatakan bahwa kepribadian berasal dari kata "*personality*", dalam bahasa latin "*persona*" berarti topeng. Maksudnya untuk menunjukkan watak atau pribadi, dan perilaku dari seseorang.

Untuk itu dalam melakukan penempatan yang sesuai dengan kepribadian, maka harus dilakukan pengujian dengan menggunakan alat ukur yang sesuai. Pada penelitian kali ini digunakan alat ukur 16 PF untuk mengetahui penempatan apa yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Gregory (dalam Partini, 2005) mendefinisikan tes 16 PF sebagai inventori kepribadian yang sangat luas digunakan, yang disusun berdasarkan konsep analisis faktor dari Cattell mengenai kepribadian. 16 PF (*The Sixteen Personality Factor Questionnaire*) merupakan tes kepribadian yang diciptakan oleh Raymond B. Cattell yang digunakan untuk mengidentifikasi jumlah dan sifat dasar dari kepribadian manusia. Cattell membuat struktur kepribadian hierarki, yang menggambarkan kepribadian secara luas dan detail dalam memprediksi perilaku yang aktual (Nurhayati & Santoso, 2018). Tes 16 PF terdiri dari beberapa bentuk, yaitu: A, B, C, D, E, dan F. Subjek yang digunakan pada tes ini berada pada rentang usia kisaran 16 tahun ke atas. Cattell membagi faktor-faktor kepribadian menjadi lebih spesifik dalam menentukan perilaku seseorang, diantaranya :

1. Faktor A (*Warmth*), sifat pada diri seseorang yang berhubungan dengan adaptasi, dan ketersediaan untuk bekerja sama .
2. Faktor B (*Intelligence*), sifat yang berhubungan dengan kecakapan dalam memecahkan suatu masalah
3. Faktor C (*Emotional Stability*), sifat yang berhubungan dengan pengendalian emosi dan kedewasaan
4. Faktor E (*Dominance*), sifat yang berhubungan dengan keberanian, keyakinan, dan ketegasan diri.
5. Faktor F (*Impulsivity*), sifat yang berhubungan dengan kegembiraan, kebebasan, dan keterbukaan.
6. Faktor G (*Conformity*), sifat yang berhubungan dengan rasa tanggung jawab, ketekunan, kecermatan, dan sikap moralitas
7. Faktor H (*Boldness*), sifat yang berhubungan dengan kemampuan sosial, spontanitas, dan sikap moralitas.
8. Faktor I (*Sensitivity*)
9. Faktor L (*Suspiciousness*), sifat yang berkaitan dengan kecurigaan serta kesulitan dalam penyesuaian diri.
10. Faktor M (*Imagination*), seperti imajinasi, kreasi, semangat, dan cita-cita.
11. Faktor N (*Shrewdness*), seperti kecerdasan, kesadaran sosial, dan kelancaran
12. Faktor O (*Insecurity*), seperti pesimisme dan kegelisahan.
13. Faktor Q1 (*Radicalism*), sifat modernisasi, inovasi, dan liberalisme

14. Faktor Q2 (*Self Sufficiency*), kepercayaan diri dan ketergantungan pada kelompok
15. Faktor Q3 (*Self Discipline*), harga diri, kedisiplinan, keteguhan, pendirian
16. Faktor Q4 (*Tension*), seperti ketegangan emosi, kelelahan dan frustrasi.

Dalam menentukan penempatan karyawan tentunya perusahaan sering melakukan tes akademik dan juga tes psikologi. Untuk melakukan pengujian tes psikologi perusahaan harus menggandeng ahli psikologi agar tidak terjadi kesalahan. Permasalahan yang seringkali dihadapi oleh perusahaan adalah lamanya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pengerjaan tes jika karyawan yang di tes banyak. Jika dengan menggunakan cara manual maka akan memakan waktu yang cukup lama untuk mengoreksi hasil tes karyawan. Selain itu rawan terjadinya *human eror* juga tinggi apabila dilakukan secara manual. Dengan kemajuan zaman pada saat ini tentunya teknologi juga semakin berkembang pesat. Untuk mengurangi *human eror* yang mungkin terjadi saat melakukan koreksi tes karyawan maka dapat menggunakan alat tes 16 PF berbasis online agar lebih mudah dan efisien. Apabila dilakukan secara online, maka psikolog tidak perlu membawa *hardfile* Untuk proses pengerjaan tes.

Dalam penelitian kali ini dapat dilihat perbedaan pengerjaan alat tes 16 PF secara manual dan juga pengerjaan 16 PF secara online.

## 2. Metode

Metode yang digunakan pada penulisan artikel kali ini adalah "*literature review*". *Literature review* adalah proses meninjau penelitian yang telah ada sebelumnya tentang suatu topik tertentu. Data-data yang diperoleh pada penulisan artikel ini adalah dengan mengumpulkan beberapa jurnal yang berisi fakta-fakta ilmiah. Subjek yang akan dibahas pada artikel kali ini adalah karyawan yang akan penempatan di tempat kerjanya. Penelitian kali ini difokuskan pada suatu fenomena yaitu bagaimana seharusnya karyawan mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidangnya dengan melalui asesmen. Proses asesmen yang dilakukan adalah dengan cara observasi, wawancara, dan pengujian dengan menggunakan alat tes 16 pf.

Penelitian ini menjelaskan bagaimana cara kerja dari alat tes 16PF tersebut? Apakah efektif atau tidak untuk digunakan sebagai pedoman penempatan karyawan pada bidangnya. Peneliti mencari dan membandingkan beberapa sumber jurnal yang digunakan sebagai referensi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Malau,2015) yang mengkaji tentang menjelaskan bahwa tes kepribadian 16 PF dapat digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang dalam menentukan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Namun, tes 16 PF ini tidak sepenuhnya menggantikan fungsi dari tenaga ahli psikologi, setidaknya dengan adanya tes 16 PF yang berbasis online bisa lebih memudahkan dan mempercepat dalam skoring, sehingga waktu yang dibutuhkan tidak terlalu lama dan lebih efektif. Selain itu, adanya aplikasi tes yg digunakan pada karyawan, dapat menghindari terjadinya *human eror*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jones, Chaterine, dkk, 2004) mengenai tes 16 faktor kepribadian untuk memprediksi bakat manajemen. Memperlihatkan hasil bahwa ciri dari tes 16 PF yang mencakup faktor utama dan lima besar global dari kepribadian yang dinilai 16 PF, mampu untuk menilai prediktor yang baik dari indeks manajemen bakat yang relevan pada karyawan. Seperti potensi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, potensi penjualan / layanan dan lain-lain. dan membuktikan bahwa tes 16 PF dapat dimanfaatkan atau diimplikasikan kedalam penentuan MSDM pada karyawan. Serta tes

16 PF dapat membantu organisasi dalam pemilihan posisi karyawan, dan mengetahui bakat yang dimiliki karyawan. Kemudian (Partini, 2005) dalam penelitiannya terhadap karyawan Pemkot Surakarta, menjelaskan adanya faktor-faktor kepribadian pada tes 16 PF yang diidentifikasi, dapat dipergunakan dalam penilaian kepribadian karyawan dan meninjau sistem pembinaan karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian dari (Deakin & Gulko, 2014) dimana penempatan kerja pada karyawan lebih cenderung dilihat dari faktor usia, yang menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja di tempat kerja. Terdapat temuan bahwa karyawan yang lebih tua, lebih nyaman dengan pekerjaannya dan cenderung tidak ada niatan untuk ingin pindah dalam penempatan kerja. Akan tetapi ciri dari kepribadian karyawan yang lebih tua seperti stabilitas emosional, kecemasan, dan ketegangan dalam pekerjaannya masih termasuk dalam aspek global 16 PF.

### PEMBAHASAN

Dari hasil yang sudah didapat pada penelitian-penelitian yang ada sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tes 16 PF dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan penempatan kerja pada karyawan. 16 PF bisa digunakan pada aplikasi lainnya, untuk mengidentifikasi kepribadian yang cocok dengan profil yang spesifik pada aplikasi okupasional. Sebagai contoh, dimungkinkan untuk mengidentifikasi profil penjualan, profil manajer, profil peneliti, dan profil yang lain yang dapat dicocokkan dengan karyawan. Penilaian ini digunakan untuk memprediksi perilaku di tempat kerja, serta kinerja dan kemampuan berkomunikasi. Dalam suatu artikel yang berjudul (*Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF): Advantages and Disadvantages in Hiring*) menyebutkan bahwa HRD lebih mudah mengetahui kepribadian karyawan untuk penempatan dengan menggunakan tes ini. Selain itu tes 16 PF dapat diaplikasikan untuk tes yang berbasis online. sebagai contoh adalah pada penelitian (Iskandar, 2016) dapat dilihat tata cara penggunaan alat ukur 16 PF berbasis online sebagai berikut:

1. Buka halaman web yang sudah diberikan oleh ahli psikologi
2. Isi *username* dan *password* yang ada pada tampilan saat kita *login*
3. Akan muncul tampilan utama pada web
4. Selanjutnya klik *next* untuk menuju halaman pengerjaan soal
5. Bacalah langkah-langkah yang tertera pada halaman web tersebut. Jika sudah maka mulailah mengerjakan soal-soal tersebut
6. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dan menunjukkan diri anda
7. Cara menjawab adalah dengan meng-*klik* jawaban yang sudah ditulis dalam format multiple choice
8. Jawaban sudah otomatis masuk ke dalam sistem psikolog dan akan langsung muncul hasil pengerjaan para karyawan.

Dari tata cara di atas dapat dilihat bahwa penggunaan alat ukur 16 PF berbasis online lebih mudah dan tidak memakan waktu yang banyak karena lebih praktis dan lebih efisien. Adapun kelebihan dari alat ukur 16 PF ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kesadaran Diri

Dengan menjawab pertanyaan tentang kepribadian mereka sendiri, banyak karyawan menemukan bahwa mereka mendapatkan lebih banyak wawasan tentang bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Membaca hasil dapat meningkatkan kesadaran diri kandidat, karena mereka dapat dengan mudah melihat kekuatan dan area di mana mereka mungkin ingin mengembangkan keterampilan mereka.

2. Pada alat tes 16 PF ini menawarkan diskusi yang lebih mendalam daripada alat tes kepribadian dasar yang lain.

3. Alat tes ini sudah mapan dengan adanya kelompok norma-norma yang luas, dibandingkan dengan beberapa alat tes yang lebih baru.

Selain memiliki kelebihan tersebut, tentunya alat tes 16 PF memiliki kekurangan yaitu:

1. Kurang memprediksi kinerja pekerjaan Saat digunakan sendiri

Banyak manajer penempatan memasukkan penilaian kepribadian dalam proses perekrutan, mengharapkannya untuk memprediksi seberapa baik seseorang akan tampil dalam pekerjaan itu. Namun, itu bukan tujuan utama dari tes kepribadian. Mereka dapat memberi tahu karyawan tentang cara kerja seseorang, yang dapat membantu menemukan cara terbaik untuk mengelola orang itu dan memutuskan apakah mereka cocok dengan tim. Namun, mereka tidak terlalu menunjukkan kinerja pekerjaan bila digunakan sendiri. Untuk memprediksi kinerja pekerjaan dengan paling akurat, manajer perekrutan perlu menggunakan penilaian yang mencakup pertanyaan sifat kepribadian dan kemampuan kognitif.

2. Keandalan Jawaban

Entah disengaja atau tidak, sengaja banyak kandidat karyawan yang menjawab tes kepribadian dengan memilih tanggapan yang menurut mereka akan disukai manajer penempatan. Hal ini dapat membuat hasil dari 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) sebagian besar tidak valid atau sulit untuk ditafsirkan dengan cara yang berarti.

#### 4. Simpulan dan Saran

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa alat tes 16 PF dapat digunakan untuk menilai dan menentukan penempatan pada karyawan berdasarkan kepribadian, serta bisa diterapkan secara online. Hal ini lebih memudahkan para karyawan untuk pengerjaan tes penempatan. Selain itu para ahli psikolog membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk melakukan penilaian banyak karyawan yang mengikuti tes penempatan tempat kerja. Akan tetapi pada penelitian kali ini terdapat kendala, yaitu terbatasnya sumber referensi tentang alat ukur 16 PF sehingga penelitian belum bisa maksimal.

#### Daftar Rujukan

- Amaliyah, M & Novyanto, F. (2013). Aplikasi Tes Kepribadian untuk Penempatan Karyawan Menggunakan Metode MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) Berbasis Web. *Jurnal Sarjana Informatika*, 1(2), 607-616.
- Cattell, H. E., & Schuerger, J. M. (2003). *Essentials of 16PF assessment* (Vol. 40). John Wiley & Sons. Tersedia dari [books.google.com](https://books.google.com)
- Darwas, R. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Edik Informatika*, 3(2), 136-146. Dari <http://ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id/index.php/eDikInformatika/article/view/1671/pdf>
- Gomes, E. Faustino, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Gulko, T., & Deakin, P. (2014). Age and Work Characteristics: The Role of Personality. *OPP Unlocking Potential*.
- Hertati, V. Agustina. 2011. Evaluasi Kualitas Psikometrik 16 Personality factors (16 PF) Adaptasi Universitas Indonesia. <https://www.bryq.com/blog/sixteen-personality-factor-questionnaire-16pf-advantages-and-disadvantages-in-hiring/>
- Iskandar, A. (2016). Membangun Aplikasi *Placement Test*. *Jurnal Inspiration*, 6(1), 65-80.
- Jones, J. W., Catherine, C., & Newhouse, N. K. (2004). Predicting Talent Management Indices Using the 16 Primary Personality Factors. Dari <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.554.9843&rep=rep1&type=pdf>
- Kristanu, O. Y. (2013). Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. *AGORA*, 1(3).

- Malau, Y. (2015). Tes Kepribadian Berbasis Web Untuk Menentukan Jenis Pekerjaan Sesuai Dengan Kepribadian Seseorang. *Paradigma-Jurnal Komputer dan Informatika*, 17(2), 87. Dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/755/617>
- Nurhayati, R., & Santoso, A. (2018). Hubungan antara Ekspresi Gambar Orang dan Faktor-Faktor Kepribadian 16PF. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 165-182. Dari <https://journal.uii.ac.id/Psikologika/article/view/13308/9368>
- Partini, P. (2007). Identifikasi Faktor-Faktor Test 16 PF yang Mendasari Sifat-Sifat Kepribadian Karyawan Pemkot Surakarta. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*. Dari <https://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/view/4637/3025>
- Yani, A. N. R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 178-185. Dari <https://media.neliti.com/media/publications/86596-ID-pengaruh-penempatan-karyawan-terhadap-mo.pdf>
- Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Sept- Des 2009, hlm.131-139. Vol:16(3). ISSN 0854-3844.