

PEMBENTUKAN DAN PERKEMBANGAN ALAT TES DISC: SEBUAH *LITERATURE REVIEW*

Alifia Damara Nurochim *, Allivia Ayu Wardani, Anatasya Rafelinda Putri

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

*Penulis korespondensi, Surel: nurochimalifia@gmail.com

Abstract

Personality is something that is inherent in all humans, making individuals unique and different from each other. Through personality we can predict an individual's behaviour, be able to adjust interactions with other people, and be able to determine what kind of character a person has in daily life. A personality is often abstract and difficult to understand, let alone predict. Through the development of psychological practice, a personality can be studied and measured through assessment. Personality assessment is a test to measure an individual's personality traits. Tests can be in the form of written tests or administered through interviews to measure the relevant cognitive and emotional traits. One such test is the DISC personality assessment, founded by Dr. William Moulton Marston in 1928. The personality dimensions measured consist of the personality functions of Dominance (dominant trait), Influence (nature of influencing others), steadiness (stability) and compliance (critical nature). This research was conducted to add to the body of literature regarding personality assessments and personality theories in the field of psychology. The research method used is in the form of a literature review sourced from several relevant scientific articles. In its application, the DISC test is now widely used as an instrument in recruitment in the human resources sector, which allows the characteristics of employees to be known, so that employers are able to hire people who would have good interactions with each other and fit within the workplace.

Keywords: DISC, Personality Assessment, Personality Test, Psychological Test, Employee Recruitment Test.

Abstrak

Kepribadian adalah hal yang melekat pada diri manusia, menjadikan suatu individu unik dan berbeda dengan yang lain. Melalui kepribadian, kita bisa memprediksi perilaku seseorang tentang suatu hal, mampu menyesuaikan interaksi dengan orang lain, serta dapat menentukan karakter seperti apakah kita dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kepribadian seseorang seringkali bersifat abstrak dan sulit untuk dimengerti apalagi diprediksi. Seiring berkembangnya kajian ilmu psikologi, kepribadian seseorang dapat dipelajari, diketahui, dan diukur melalui sebuah asesmen kepribadian. Asesmen kepribadian adalah tes yang digunakan untuk mengukur aspek individu secara psikis. Tes ini dapat dilakukan secara tertulis, proyektif, atau wawancara teradministrasi untuk mengukur kemampuan kognitif dan emosional seseorang. Salah satu jenisnya adalah asesmen kepribadian DISC yang ditemukan oleh Dr. William Moulton Marston pada tahun 1928. Dimensi kepribadian yang diukur terdiri dari fungsi kepribadian *Dominant* (sifat dominan/kuasa), *Influence* (sifat mempengaruhi orang lain), *Steadiness* (kestabilan), dan *Compliance* (sifat pemikir/kritis). Penelitian ini dilakukan untuk menambah studi literatur mengenai jenis-jenis asesmen kepribadian serta teori-teori kepribadian dalam bidang psikologi. Metode penelitian yang digunakan adalah berupa *literature review* yang bersumber dari beberapa artikel ilmiah yang relevan. Dalam penerapannya, tes DISC ini banyak digunakan sebagai salah satu instrumen dalam perekrutan di dunia kerja sehingga dapat diketahui karakteristik dari masing-masing karyawan agar dapat terjalin suatu interaksi yang baik dan menjadi pertimbangan untuk penempatan karyawan di dalam perusahaan

Kata kunci: DISC, Asesmen Kepribadian, Tes Kepribadian, Tes Psikologi, Tes Rekrutmen Karyawan

1. Pendahuluan

Manusia dan kepribadian adalah dua hal yang satu dan utuh. Kepribadian adalah hal yang melekat pada manusia, menjadikan suatu individu unik dan berbeda dengan yang lain. Melalui kepribadian, kita bisa memprediksi perilaku seseorang tentang suatu hal, mampu menyesuaikan interaksi dengan orang lain, serta dapat menentukan karakter seperti apakah kita dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kata kepribadian berasal dari bahasa Inggris "*personality*" yang berasal dari bahasa latin "*persona*" yang artinya topeng, yakni tutup muka yang biasa dipakai dalam pertunjukan seni yang menggambarkan watak atau karakter khas dari suatu tokoh dalam cerita. Menurut *American Psychological Association* (APA), kepribadian mengacu pada ciri khas individu dalam hal pola karakteristik berpikir, berperasaan, dan berperilaku.

Kepribadian seseorang seringkali bersifat abstrak dan sulit untuk dimengerti apalagi diprediksi. Hal ini karena meskipun begitu, karakter seseorang tidak bisa disamakan dengan karakter orang lain, yang mana artinya manusia itu kompleks. Banyak hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang mulai dari *background* keluarga, pola asuh, lingkungan sosial-budaya, gen, kemampuan *social-learning* masing-masing individu, dll. Satu ciri kepribadian yang dimiliki seseorang bisa dipengaruhi oleh karakter kepribadian yang lainnya sehingga menghasilkan *input* yang berbeda pula.

Seiring berkembangnya kajian ilmu psikologi, kepribadian seseorang dapat dipelajari, diketahui, dan diukur melalui sebuah asesmen kepribadian. Asesmen kepribadian adalah tes yang digunakan untuk mengukur aspek individu secara psikis. Tes ini dapat dilakukan secara tertulis, proyektif, atau wawancara teradministrasi untuk mengukur kemampuan kognitif dan emosional seseorang. Tes kepribadian dapat digunakan untuk mengukur tingkat kematangan, tanggung jawab, proses berfikir, sensitivitas, dsb. sehingga dapat ditemukan kesimpulan mengenai kondisi kepribadian seseorang (GIBASA Team, 2009). Hal ini membuat kepribadian yang sifatnya sangat abstrak menjadi dapat lebih dikenali pola atau ciri khasnya secara lebih jelas dan tampak. Banyak sekali jenis-jenis asesmen kepribadian yang telah dikembangkan oleh ilmuwan psikologi di luar sana, yang mana antara satu jenis tes dengan jenis tes kepribadian yang lainnya memiliki ciri khas tertentu yang ingin diungkapkan demensi kepribadiannya. Salah satu jenisnya adalah asesmen kepribadian DISC.

DISC adalah tes kepribadian yang ditemukan oleh Dr. William Moulton Marston pada tahun 1928 melalui bukunya yang berjudul "*The Emotions of Normal People*". Perlu diketahui bahwa pada era awal abad 19, ilmu psikologi hanya membahas seputar perilaku-perilaku menyimpang atau gangguan kepribadian saja. Pada tahun 1921, Seorang ilmuwan psikologi C.G. Jung memperkenalkan teorinya mengenai empat tipe kepribadian yang berorientasi pada fungsi psikologi yaitu *thinking* (berpikir), *feeling* (perasaan), *sensation* (sensasi) dan *intuition* (intuisi). Teori Jung-lah yang kemudian menjadi inspirasi bagi Marston untuk membuat teori kepribadian beserta tesnya yang terdiri dari fungsi kepribadian *Dominant* (sifat dominan/kuasa), *Influence* (sifat mempengaruhi orang lain), *Steadiness* (kestabilan), dan *Compliance* (sifat pemikir/kritis) sehingga secara keseluruhan teori dan tes ini dinamakan DISC. Pada mulanya tes DISC ini digunakan untuk keperluan militer tentara Amerika Serikat selama masa Perang Dunia II yang kemudian kini sering dipergunakan secara luas dalam proses rekrutmen (Putra, 2016).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengembangan tes kepribadian DISC sebagai salah satu asesmen kepribadian psikologi yang populer.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode *literature review* yang bersumber dari beberapa artikel ilmiah yang relevan. Adapun beberapa artikel yang digunakan pada metode ini yaitu artikel yang diperoleh dengan menggunakan based *Google Scholar* dengan menggunakan kata kunci "*DISC test*", "*pengembangan alat tes*", dan "*sejarah DISC William Moulton*". Jumlah artikel yang digunakan sebanyak ... yang diterbitkan kisaran tahun ... sampai tahun

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam sejarahnya keempat elemen dalam tes DISC yaitu *Dominant* (sifat dominan/kuasa), *Influence* (sifat mempengaruhi orang lain), *Steadiness* (kestabilan), dan *Compliance* (sifat pemikir/kritis), memiliki dasar penelitian yang dijadikan sebagai acuan dalam penentuannya. Penelitian tersebut dilakukan oleh John Geier dan Dorothy Downey asal Amerika membuat suatu alat ukur DISC namun respon yang digunakan didasarkan pada alat ukur Cleaver pada tahun 1970-an. Alat ukur Cleaver yang digunakan pada penelitian ini memiliki 24 pertanyaan yang dibagi menjadi 2 kategori. Kedua kategori tersebut masing-masing terdiri dari yang menggambarkan diri sebenarnya dan yang tidak menggambarkan diri sebenarnya. Dua kategori ini sebagai gambaran perilaku individu yang sering dilakukan di lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan sosial yaitu tidak selalu menampilkan perilaku aslinya, atau dapat juga disebut dengan perilaku "Topeng" (Mardiansyah dalam Astiti & Swasti Wulanyani, 2015). Kemudian John menggunakan empat dimensi yang didasarkan pada *Activity Vector Analysis* yang meliputi *Agressive*, *Sosiable*, *Stable*, dan *Avoidant*. Keempat elemen tersebut yang menjadi dasar dari elemen dalam DISC (Astiti & Swasti Wulanyani, 2015).

Saat ini, banyak aktivis yang menegaskan kembali pentingnya kesehatan mental, dan orang-orang mulai menyadari dan memahami bahwa kesehatan mental sama pentingnya dengan tubuh. Memiliki pola pikir yang sehat dan positif memungkinkan tubuh berfungsi lebih baik dan membantu membangun hubungan sosial yang lebih baik dengan orang lain. Kesehatan mental mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial. Ini mempengaruhi bagaimana Anda berpikir, merasa dan bertindak dan membantu Anda memutuskan bagaimana menghadapi stres, terlibat dengan orang lain dan membuat keputusan.

Kesehatan mental penting di setiap tahap kehidupan, dari masa kanak-kanak hingga remaja, dewasa, dan usia tua. Oleh karena itu, menjaga pikiran tetap sehat adalah bagian penting dari kesehatan dan kesejahteraan kita secara umum. Selain itu, banyak perusahaan besar menjadikan tes kepribadian sebagai prasyarat untuk bergabung dengan perusahaan mereka. Salah satu proses perekrutan adalah tes psikologi. Banyak perangkat tes psikologis yang digunakan di sini. Salah satunya adalah tes kepribadian DISC.

Tes DISC merupakan alat tes yang dalam penggunaannya dalam mengukur kepribadian individu serta perilaku individu yang nampak dan dapat diobservasi, terlepas dari bias budaya dan tidak berdasarkan keterampilan atau keahlian yang dimiliki individu tersebut. Hal-hal yang dapat diidentifikasi melalui tes DISC meliputi kepribadian individu, cara individu berperilaku di lingkungan kerja, rumah, dan sekolah, cara individu dalam menghadapi suatu kondisi baik dalam lingkup kerja, rumah, maupun sekolah, serta cara individu tersebut menyelesaikan masalah yang ada. Selain hal-hal yang sudah disebutkan, tes DISC juga dapat dimanfaatkan untuk mengenal lebih jauh karakter diri sendiri maupun orang lain sehingga dapat dipahami, mengetahui cara untuk menyelesaikan konflik yang ada dalam kehidupan,

menambah kemampuan dalam berkomunikasi dan juga dapat mengetahui kelemahan yang dimiliki sehingga kita tahu kemana arah harus mengembangkan diri sendiri (Rohm, 2000).

Dalam penerapannya, tes DISC ini digunakan untuk mengukur bagaimana perilaku calon pekerja dan juga para pekerja dalam situasi kerja. Tujuan dari tes DISC ini adalah untuk menentukan ciri-ciri perilaku mana yang memotivasi karyawan. Tes DISC ini juga menentukan gaya komunikasi yang paling sesuai dengan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan di tempat kerja.

Sebelum melakukan tes kepribadian, penting bagi perusahaan untuk memberi tahu tentang objektif dari tes yang dilakukan dan apa dampaknya terhadap pribadi pegawai/calon pegawai. Adapun keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan adalah dapat lebih mudah menyusun rencana dan eksekusi pelatihan atau onboarding. Setelah menerima hasil tes kepribadian, pada dasarnya perusahaan menginformasikan kekuatan dan kelemahan karyawan/calon karyawan yang melamar, sehingga memudahkan untuk mengembangkan program pelatihan yang komprehensif.

Dalam pengukuran DISC, kepribadian karyawan/calon karyawan yang dievaluasi dikaitkan dengan salah satu dari empat kuadran yang menyerupai lingkaran. Orang tersebut kemudian ditugaskan ke salah satu jenis profil yang tersedia. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, elemen dalam tes DISC terdiri dari empat macam yaitu Dominant, Influential, Steady, dan Compliant. Masing-masing dari elemen tersebut memiliki karakter tersendiri serta sisi positif dan negatifnya, yang dapat dilihat dalam penjelasan berikut :

- Dominant (D)

Individu yang Dominannya tinggi memiliki sifat tegas dan tidak suka bertele-tele, mereka individu yang independen. Mereka suka akan tantangan dan suka bersaing atau dapat dikatakan orang yang sangat ambisius. Mereka juga memiliki kemauan yang keras sehingga segala sesuatu harus sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Sisi positif yang dapat diambil dari individu dengan tipe ini adalah mereka memiliki motivasi yang tinggi, cenderung berperan sebagai *problem solver*, *risktaker*, dan *selfstrarter*. Sedangkan sisi negatifnya dapat berupa tidak suka akan rutinitas, cenderung temperamental dan agresif, sulit untuk percaya kepada orang lain, dan tidak bisa bekerja dengan sesuatu yang memiliki detail.

- Influential (I)

Individu dengan tipe ini memiliki kemampuan sosial yang baik. Mereka suka bergabung dalam kelompok dan suka bekerja sama dengan orang lain. tipe ini cenderung menyelesaikan masalah dengan mengandalkan keterampilan sosial yang mereka miliki. Karena keterampilan sosial mereka yang baik, mereka mudah untuk mengungkapkan perasaan mereka atau dengan kata lain terbuka sehingga dikatakan mudah bergaul dan ramah. Sisi positif dari tipe ini yaitu bersifat optimis, persuasif, dapat memotivasi, *friendly*, dan memiliki antusiasme yang tinggi terhadap sesuatu. Sedangkan sisi negatif pada tipe ini yaitu cenderung impulsif, emosional, terlalu berorientasi pada hasil, mudah tersinggung atau marah.

- Steady (S)

Individu dengan tipe ini cenderung memiliki tampilan luar yang tenang, berhati-hati dalam mengambil tindakan, dan konsisten dalam melakukan sesuatu. Mereka merupakan individu yang berkeras hati serta gigih. Dalam menjalani kehidupannya mereka cenderung menggunakan standar yang telah terukur dan stabil. Sisi positif pada tipe ini adalah mereka merupakan pendengar yang baik, memedulikan perasaan orang lain, dan melakukan pekerjaannya dengan stabil. Sedangkan sisi negatif yang dimiliki tipe ini adalah karena mereka suka bertahan pada standar yang telah ada, mereka sulit untuk berubah, mereka juga kurang termotivasi karena telah nyaman dengan kestabilan yang telah dijalani, mereka cenderung

menghindari konflik, cenderung bersikap egois, terkadang ragu-ragu dalam bertindak, dan menghindari pertanggungjawaban.

- Compliant (C)

Individu dengan tipe ini sangat teliti dan cermat dalam mengerjakan sesuatu. Mereka menyukai pekerjaan yang teratur dengan jelas. Orang lain memandang mereka sebagai orang yang mudah mengalah dan pasif. Selain itu mereka juga sangat menaati peraturan. Dalam menyelesaikan masalah, mereka cenderung menggunakan cara yang tidak langsung. Dalam kehidupannya juga mereka sebisa mungkin menjaga agar semua hal dikelola dengan baik sehingga berjalan dengan lancar. Sisi positif pada tipe ini yaitu taat aturan, akurat, sistematis, selalu mencari fakta, kemampuan analitis tinggi, dan berpegang teguh pada norma dan etika. Sedangkan sisi negatif dari tipe ini yaitu kurang ambisius, kaku, cenderung menghindari atau menyerah pada konflik, dan susah bekerja dengan tekanan.

Pembahasan

Dewasa ini, alat tes DISC sudah mulai mengalami penurunan penggunaannya. Masyarakat awam lebih banyak memilih tes kepribadian lainnya yang lebih mudah diakses secara *online*. Namun pada beberapa pelaksanaan penjurusan minat, bakat, maupun pekerjaan, DISC masih ditemukan.

Meskipun DISC termasuk kategori alat tes yang tidak baru, namun validitas dan reliabilitas aitemnya masih terjaga. Hasil studi validitas alat tes DISC yang dilakukan oleh Price (2015), menyebutkan bahwa konsistensi aitem baik, dan dapat digunakan dalam tes penempatan kerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas adalah bahwa pada dasarnya tes DISC merupakan alat tes yang digunakan untuk mengetahui kepribadian seseorang (*Dominat, Influential, Stability, dan Compliant*), cara seseorang berperilaku dalam lingkungannya, dan cara seseorang menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam kehidupannya, sehingga dapat memahami lebih jauh karakter diri sendiri maupun orang lain serta dapat meningkatkan komunikasi antarsesama. Kemudian dalam penerapannya, tes DISC ini banyak digunakan sebagai salah satu instrumen dalam perekrutan di dunia pekerjaan. Sebab dengan kegunaan tes DISC yang telah disebutkan tadi, tes ini memungkinkan kita untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing karyawan sehingga kita bisa mengetahui cara komunikasi yang tepat bagi setiap individu.

Daftar Rujukan

- Astiti, D. P., & Swasti Wulanyani, N. M. (2015). *DISC Personality Style Analysis*. Universitas Udayana.
- Damayanti, R. (2015). *Tes Inventori Scoring dan Intrepretasi DISC* (pp. 1–8). Universitas Mercu Buana.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2003). The DISC model: Demand-induced strain compensation mechanisms in job stress. *In Occupational stress in the service professions* (pp. 57-88). CRC Press.
- Personality*. (2019, December 17). American Psychological Association. Diakses pada 9 December 2021 melalui <https://www.apa.org/topics/personality>
- Psikologi Bagi Bangsa (GIBASA) Team. (2009). *Soal - Soal yang Sering Muncul dalam Tes Penerimaan Pegawai*. Jakarta: Visimedia.
- Putra, F. R. P. (2016). *Penentuan Tipe Kepribadian DISC Calon Karyawan Menggunakan Aplikasi Berbasis Naive Bayes Classifier (Studi Kasus PT Indonesia Spring)*. Muhammadiyah University of Gresik Repository. Diakses pada 23 November 2021 melalui <http://eprints.umg.ac.id/id/eprint/1967>
- Rohm, R. A. (2013). *A Powerful Way to Understand People Using the DISC Concept*. Tech. Rep., 2013.[Online]. Available: www.discoveryreport.com