

MBTI SEBAGAI TOLAK UKUR PENERIMAAN KARYAWAN

Ade Dwi Prahmana Ratu Openg*, Ananda Rezky Pratama, Devivatul Adibah

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

*Penulis korespondensi, Surel: adedwipro17@gmail.com

Abstract

Along with the increasing supply of labor, the competition for jobs is also increasingly difficult, companies are also increasingly selective in recruiting new employees to fit the expected criteria through various selection methods, one of which is common and has long been used by various leading companies is Myers - Briggs Type Indicator (MBTI), but the question arises whether the use of MBTI as a benchmark for employee acceptance is still relevant and effective to use? The purpose of this study was to prove the relevance of the use of the MBTI test in employee recruitment, the research was conducted using the literature review method or literature study. it can be concluded that it is still relevant to be used in the final recruitment stage, but not as a determinant of whether a candidate is accepted or not, but only for the process of placing colleagues in order to facilitate the process of mutual understanding for performance effectiveness.

Keywords: MBTI, job acceptance, recruitment, profession, job application, selection test.

Abstrak

Seiring dengan bertambahnya penawaran tenaga kerja, persaingan untuk mendapatkan kerja juga semakin sulit, perusahaan juga semakin selektif dalam merekrut karyawan baru agar sesuai dengan kriteria yang diharapkan melalui berbagai metode seleksi, salah satu yang umum dan sudah lama digunakan oleh berbagai perusahaan terkemuka adalah Myers - Briggs Type Indicator (MBTI), namun timbul pertanyaan apakah penggunaan MBTI sebagai tolak ukur penerimaan karyawan masih relevan dan efektif untuk digunakan? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan relevansi dari penggunaan tes MBTI dalam perekrutan karyawan, penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan, dari hasil penelitian didapatkan bahwa tes MBTI kurang terbukti reabilitas dan validitasnya, namun tetap memiliki manfaat dalam proses rekrutmen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih relevan untuk digunakan dalam tahap rekrutmen akhir, namun bukan sebagai penentu diterima atau tidaknya seorang kandidat, melainkan hanya untuk proses penempatan rekan kerja agar memudahkan proses saling memahami untuk efektivitas kinerja

Kata kunci: MBTI, penerimaan kerja, perekrutan, profesi, lamaran pekerjaan, tes seleksi

1. Pendahuluan

Henry Simamora (1997) mendefinisikan rekrutmen sebagai rangkaian kegiatan untuk mendapatkan pelamar kerja yang memiliki motivasi, keahlian, wawasan dan kemampuan yang mampu memenuhi kebutuhan kepegawaian perusahaan. Maka dari itu proses rekrutmen dibutuhkan untuk memilih para kandidat terbaik dalam mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan, bahkan dalam sebuah studi dikatakan bahwa 33% karyawan yang baru menempati suatu posisi memutuskan untuk mengundurkan diri karena merasa kurang cocok dengan pekerjaannya, hal ini tentu saja merugikan perusahaan karena mereka harus mengadakan rekrutmen ulang untuk mengisi posisi tersebut. Maka dari itu untuk meminimalisir kejadian tersebut perusahaan terus menggunakan berbagai metode perekrutan salah satunya adalah menggunakan tes kepribadian. Tes kepribadian digunakan untuk mendapatkan informasi terkait kepribadian dan kecocokan kandidat dengan

pekerjaannya. Hal tersebut memudahkan perusahaan dalam memprediksi kemampuan kandidat untuk beradaptasi dengan lingkungan dan budaya perusahaan.

Salah satu jenis tes kepribadian yang populer digunakan dalam proses rekrutmen adalah *The Myers Briggs Type Indicator* (MBTI) yang diformulasikan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya Isabel Briggs Myers, yang terinspirasi dari teori Carl Gustav Jung. Tes MBTI sendiri membagi manusia ke dalam 16 kepribadian berdasarkan 4 dimensi dasar yaitu *Extrovert vs Introvert*, *Sensing vs Intuition*, *Thinking vs Feeling*, dan *Judging vs Perceiving*. Menurut data dari The Myers Briggs Company, terdapat lebih dari 1 juta orang yang mengambil tes MBTI setiap tahunnya, salah satu alasannya adalah untuk keperluan proses rekrutmen.

Merujuk pada tingginya angka penggunaan test MBTI, menunjukkan antusiasme dan kepercayaan pada hasil tes MBTI, namun pada saat yang bersamaan juga menimbulkan pertanyaan terkait relevansi hasil tes MBTI dalam proses perekrutan kerja apalagi semakin banyak studi ilmiah yang menyatakan bahwa MBTI tidak direkomendasikan untuk proses perekrutan, bahkan beberapa ahli

diantaranya meragukan akurasi ilmiah dari tes MBTI karena dianggap tidak bisa diukur hasilnya dan kesimpulan tidak bisa diambil semata-mata hanya dari hasil tes yang dilakukan saja, sementara di sisi lain masih banyak yang mendukung dan menyatakan bahwa tes tersebut bermanfaat untuk mendukung proses penerimaan karyawan dan memberikan akses ke semua orang karena lebih mudah dimengerti orang awam dibandingkan metode tes kepribadian lainnya.

Berdasarkan informasi tersebut, terdapat dua pertanyaan utama yang timbul, yaitu: (1) Apakah tes MBTI masih relevan untuk digunakan dalam proses perekrutan karyawan di masa kini? (2) Sampai batas manakah akurasi dan penggunaan hasil tes MBTI dalam proses perekrutan karyawan?

2. Metode

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian studi kepustakaan atau *literature review* yang bersumber pada jurnal-jurnal terdahulu di internet, yang kemudian dianalisis dan ditarik informasi utama serta dihubungkan dengan satu sama lainnya secara analisis deskriptif agar dapat ditarik kesimpulan yang menjawab rumusan masalah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis domain, yaitu proses memperoleh satu dari masalah sosial yang diangkat sebagai topik penelitian. Generalisasi ini diperlukan untuk memasuki tahap analisis data kualitatif selanjutnya

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan 3 kekhawatiran utama dari hasil tes MBTI, yaitu:

(1) Struktur Statistik

MBTI merupakan sebuah tes tipologi yang didistribusikan secara bimodal, artinya terdapat dua puncak mode, sebagai ilustrasi contohnya ketika dilakukan pemilihan acak sampel usia 18- 25 tahun terkait dengan tinggi dan ditarik hasilnya, biasanya didapatkan sebagian besar sampel berada memiliki rata-rata, sehingga jarang yang sangat pendek ataupun sangat tinggi, hasil sampel tersebut kemudian dibagikan kembali berdasarkan jenis

kelamin maka akan didapatkan hasil bimodal yaitu umumnya perempuan lebih pendek dibandingkan laki-laki, analogi yang sama digunakan dalam tes MBTI dimana kurva hasil tes akan condong pada dua hasil yaitu representasi introvert dan extrovert, sehingga tidak dapat diukur tingkat hasil *ekstrovert* atau *introvert* dari orang tersebut, dan bukan tidak mungkin dua orang dengan selisih yang cukup berbeda digolongkan dalam satu kategori yang sama ataupun sebaliknya.

(2) Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi pengukuran dari tes, yang pada umumnya semakin tinggi reliabilitasnya semakin terpercaya tes tersebut karena tidak mudah berubah dalam prosesnya. Apalagi dalam konteks perekrutan karyawan, metode tes yang digunakan haruslah konsisten karena digunakan sebagai tolak ukur pada orang yang berbeda, apabila tes yang digunakan tidak konsisten maka standar penilaian juga akan turut berubah sehingga tidak adil bagi kandidat yang mengikutinya, bukan hanya itu apabila tes tersebut tidak konsisten meskipun dilakukan pada orang yang sama maka akan menimbulkan kebingungan.

Dalam hal ini berdasarkan kajian yang didapatkan penulis, terdapat studi yang dilakukan oleh Dr. Angelina Bennet menyatakan bahwa ketika dilakukan penelitian pengambilan ulang tes MBTI dengan interval sekitar 5 minggu mendapatkan hasil yang berbeda dari tes sebelumnya bahkan sampai pada 50 sampel penelitian, hal tersebut tentu saja menjadi pertanyaan besar akan reliabilitas hasil tes, hal ini dikaitkan dengan poin pertama yaitu karena menggunakan struktur statistik bimodal, hasil tes tidak bisa menunjukkan range dan hanya menggunakan sistem klasifikasi sehingga ketika ada sedikit pergeseran hasil yang didapatkan bisa sangat berbeda sehingga kurang bisa diandalkan.

(3) Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan suatu tes sebagai alat ukur, dalam kasus ini validitas MBTI dalam mengukur karyawan ketika proses rekrutmen, berdasarkan penelitian literatur yang didapatkan, dinyatakan bahwa MBTI tidak memenuhi standar dasar tes psikologi dari berbagai aspek, banyak prediksi

MBTI yang telah dibuktikan salah dan tidak ada bukti valid bahwa ke 16 jenis kepribadian bisa mengkategorikan semua orang ke dalamnya, bukan hanya itu, belum ada juga bukti yang dapat membuktikan bahwa tes MBTI stabil dan bisa diukur.

Sementara itu, studi lain menyatakan bahwa MBTI menawarkan kemudahan tes kepribadian karena bahasa yang ditawarkan sangat simpel dan hanya menggunakan 4 dimensi yang mudah dipahami sehingga mudah digunakan dalam mendeskripsikan seseorang. Persoalan yang diberikan dalam tes juga bisa diolah dan dapat dievaluasi dengan mandiri dengan berdasarkan pada jawaban yang dominan sehingga memudahkan penilaian, itulah sebabnya tes ini lebih populer dibandingkan dengan tes kepribadian lainnya.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Universitas Nebraska juga menyimpulkan bahwa MBTI tes terbukti berguna dalam peningkatan efektivitas kerja dalam tim karena informasi akan kepribadian seseorang yang didapatkan dari tes memudahkan komunikasi dan kerjasama antara pihak-pihak terkait. Maka dari itu informasi terkait tipe kepribadian psikologi masing-masing anggota tim sangat dibutuhkan agar memudahkan semua anggota dalam mengerti satu sama lain yang berefek pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literatur, didapatkan informasi bahwa tes MBTI kurang terbukti dari segi reliabilitas dan validitasnya sehingga cukup menimbulkan kekhawatiran apabila digunakan dalam proses rekrutmen. Di sisi lain MBTI juga terbukti berguna dalam

peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja sebuah tim yang berpengaruh pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan tes MBTI dalam proses rekrutmen cukup relevan namun hanya sampai pada batas setelah kandidat tersebut lolos seleksi lainnya, dimana hasil MBTI dapat digunakan ketika proses penempatan, untuk menghasilkan tim yang padu, produktif dan efektif

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tes MBTI masih relevan untuk digunakan dalam proses rekrutmen namun bukan sebagai penentu utama diterima atau tidaknya kandidat karyawan, melainkan untuk menentukan rekan kerja dan kelompok kerja karyawan tersebut agar kinerjanya semakin produktif dan efektif, di mana proses tersebut biasanya terjadi di akhir rangkaian rekrutmen, dengan demikian tidak terlalu berpengaruh dan relevan, bahkan jika memungkinkan dapat digunakan tes kepribadian yang lebih akurat dan valid namun tetap mudah dipahami untuk mendapatkan informasi terkait kepribadian karyawan guna mempermudah penentuan rekan dan kelompoknya.

Daftar Rujukan

- Varvel, T., Adams, S. G., & Pridie, S. J. (2003). A study of the effect of the Myers Briggs Type Indicator on team effectiveness. In Proc. 2003 ASEE Annual Conference and Exposition, Session (Vol. 1706). Retrieved 10 December 2021 from https://www.researchgate.net/publication/266881677_A_Study_of_the_Effect_of_the_MyersBriggs_Type_Indicator_on_Team_Effectiveness
- Furnham, A., & Crump, J. (2015). The Myers Briggs Type Indicator (MBTI) and Promotion at Work. *Psychology*, 06(12), 1510-1515. Retrieved 10 December 2021 from <https://doi.org/10.4236/psych.2015.612147>
- Furnham, A., & Stringfield, P. (1993). Personality and work performance: Myers-Briggs type indicator correlates of managerial performance in two cultures. *Personality And Individual Differences*, 14(1), 145-153. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90184-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90184-5)
- J. Pitternger, D. [Jobtalk.indiana.edu](http://jobtalk.indiana.edu). Retrieved 11 December 2021, from <https://jobtalk.indiana.edu/HRMWebsite/hrm/articles/develop/mbti.pdf>.
- Logan, G. (1990). Myers-Briggs Type Indicator Pro or Con?. *Journal Of Counseling & Development*, 68(3), 344-344. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01390.x>
- Luo, C. (2013). Retrieved 10 December 2021, from https://www.researchgate.net/publication/289644804_The_Application_of_MBTI_Theory_in_Hiring_Sales_Staffs.
- M. Gordon, A. (2020). In Defense of the Myers Briggs. *Psychology Today*. Retrieved 12 December 2021, from <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/my-brothers-keeper/202002/in-defense-the-myers-briggs>.
- McCaulley, M., & Martin, C. (1995). Career Assessment and the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal Of Career Assessment*, 3(2), 219-239. <https://doi.org/10.1177/106907279500300208>
- Moore, J. (2018). Using Myers-Briggs as a Pre Employment Assessment | Talent Insights. *Talent Insights*. Retrieved 11 December 2021, from <https://www.talentinsights.com/blog/using-myers-briggs-in-hiring-decisions/>.
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - The Decision Lab. The Decision Lab. (2021). Retrieved 12 December 2021, from <https://thedecisionlab.com/referenceguide/management/myers-briggs-type-indicator-mbti/>.
- Najam us Sahar, J. (2016). Impact of Personality Type on Job Productivity. *Journal Of Hotel & Business Management*, 5(1). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000119>
- Nguyen, J. (2018). How companies use the Myers-Briggs system to evaluate employees - Marketplace. *Marketplace*. Retrieved 13 December 2021, from <https://www.marketplace.org/2018/10/30/>

- myers-briggs-system-evaluate-employees/ Pittenger, D. (1993). The Utility of the Myers Briggs Type Indicator. Review Of Educational Research, 63(4), 467-488. <https://doi.org/10.3102/00346543063004467>
- Reman, P., & Nordin, A. (2021). Retrieved 10 December 2021, from https://www.researchgate.net/publication/349466573_Personality_tests_in_recruitment
- Gardner, W., & Martinko, M. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda. Journal Of Management, 22(1), 45-83. <https://doi.org/10.1177/014920639602200103>
- Poursafar, Z., Rama Devi, N., & L. R. Rodrigues, L. (2015). EVALUATION OF MYERS BRIGGS PERSONALITY TRAITS IN OFFICES AND ITS EFFECTS ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES: AN EMPIRICAL STUDY. Ijcr.com. Retrieved 13 December 2021, from https://ijcr.com/uploads/411_pdf.pdf.