

Uji Kepribadian Sebagai Penunjang Keputusan Penerimaan, Penyaringan, serta Penugasan Karyawan pada Universitas Menggunakan Prosedur MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

Rizky Eka Febriansah*, Vera Firdaus*

¹Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Program Studi Manajemen

Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Email : rizkyfebriyazah@umsida.ac.id, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk menambah efektivitas dari aktivitas pengelolaan SDM pada universitas, terutama dalam aspek penarikan karyawan, seleksi karyawan, dan penugasan karyawan agar karyawan baru yang diterima masuk atau karyawan lama yang ditempatkan di jabatan yang baru dapat memberikan dampak performa yang maksimal bagi organisasi. Model riset yang dipakai adalah riset kualitatif deskriptif. Sampel riset mencakup seluruh pegawai struktural yang bertempat di kampus utama Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berjumlah 57 orang. Hasil rekomendasi penelitian terhadap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dituangkan pada tabel yang tersedia di bagian hasil dan pembahasan yang berisi kesimpulan dan saran kecocokan antara deskripsi tugas sebuah jabatan dengan mekanisme personalitas Myers Briggs Type Indicator yang sesuai.

Kata kunci: Penerimaan SDM, Penyaringan SDM, Penempatan SDM, Uji Kepribadian, Myers – Briggs Type Indicator, Universitas

Abstract

The main purpose of this research is to intensify the efficacious of HR management activities at the university, especially in the aspect of employee recruitment, employee selection, and employee assignment so that new employees who are accepted into or old employees who are placed in new positions can provide maximum performance impact for the organization. The method used in this research article is qualitative descriptive research. Our sample cover all structural employees who work at the University of Muhammadiyah Sidoarjo campus 1 which contains 57 people. The results of research recommendations for the University of Muhammadiyah Sidoarjo are stated in the table provided in the results and discussion section which contains conclusions and suggestions for the suitability between the job description of a position and the appropriate Myers Briggs Type Indicator personality mechanism.

Keywords: HR Recruitment, HR Selection, HR Placement, Selfhood Test, University, Myers - Briggs Type Indicator

1. Pendahuluan

Perusahaan harus mampu mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Meiliza, Febriansah, Wahyuningtyas, 2018). Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya dengan memberikan konseling dan pengembangan karir sesuai dengan jenis kepribadian individu yang karyawan atau calon

karyawan miliki. Tanpa adanya dukungan kompetensi dari individu yang cakap, aktivitas operasional pada suatu organisasi sangat mungkin akan terhambat. Peningkatan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dipercaya oleh Tussadiyah, Ridwan, & Priatna (2019) sebagai faktor pendorong kinerja yang akan menjadi pilar dalam keberhasilan strategi jangka pendek dan panjang perusahaan. Manusia adalah salah satu unsur sumber daya yang begitu kompleks yang

harus selalu tersedia pada perusahaan, dan dalam mengelola manusia sangatlah problematis karena manusia memiliki pikiran, perasaan, emosi, keinginan, bakat, dan kepribadian. Agar perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset organisasi bisnis, maka dibutuhkan peran proaktif dari departemen pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2016)

Rekrutmen dan seleksi SDM merupakan salah satu bagian dari fungsi pengadaan SDM. Aziz, Maarif, & Sukmawati (2017) mengutarakan bahwa rekrutmen dan seleksi SDM merupakan proses pengidentifikasian dan perekrutan calon tenaga kerja terbaik dan berkompoten, baik dari sumber internal maupun eksternal, dengan biaya yang efektif dan pada saat yang tepat, untuk diperkerjakan dalam organisasi dan agar memberikan sumbangsih yang tinggi pada organisasi di masa depan. Pengadaan yang efektif merupakan langkah pertama dan akan mencerminkan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Hasibuan, 2016). Simamora (2015) mengutarakan beberapa poin kritical yang diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM yaitu: strategi dalam rekrutmen, pencarian calon tenaga kerja, penyisihan / penyaringan tenaga kerja yang sesuai dan yang tidak sesuai, dan pembuatan daftar / kumpulan calon tenaga kerja yang kompeten.

Aspek lainnya dalam kegiatan manajemen SDM yang tak kalah krusialnya adalah penempatan karyawan, yang masuk dalam fungsi pengorganisasian SDM. Tujuan sebuah perusahaan mampu diwujudkan bila personil SDM memiliki kemampuan yang kompeten dalam penyelesaian pekerjaannya. Penempatan karyawan berhubungan dengan pencocokan bakat dan kemampuan individu dengan pekerjaan yang diembannya (Goni & Adolfini, 2015). Tujuan penempatan karyawan adalah penempatan personil SDM pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan sekaligus menekan angka turnover dan absensi karyawan (Bangun, 2012).

Perencanaan stratejik perusahaan dapat terwujud apabila manusia yang menjadi pelaksana tugas mampu diarahkan dan dibina secara baik dan efektif (Hermawati, 2020). Pengelolaan tersebut dituangkan dalam perekrutan SDM yang cermat dan penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai. Penempatan karyawan di sebuah organisasi harus didasarkan pada kebutuhan nyata dari perusahaan. Penerimaan dan penugasan karyawan merupakan hal yang sangat mendasar untuk direncanakan dan

dilakukan dengan apik agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan – tujuannya (Chalimah, 2019). Esensinya dari perekrutan dan penempatan karyawan adalah agar perusahaan mendapat bakat sesuai dengan kebutuhan masa kini, serta mampu mengembangkan bakat dan keahlian yang tersedia dalam perusahaan sampai batas maksimal demi menjaga pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi SDM dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Rohmatin & Brawijaya (2016) mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan dengan baik akan berimbas positif yakni memudahkan perusahaan dalam pemenuhan aktivitas organisasional meliputi kualitas kehidupan kerja, kepatuhan kerja, produktifitas kerja, dan. Penempatan SDM pun memiliki efek signifikan dalam kinerja organisasional. Harnani (2018) menyatakan dimana penugasan tenaga kerja adalah sebuah rangkaian urut yang mencakup operasi perencanaan penarikan hingga evaluasi kinerja individu yang memberikan peluang pada tenaga kerja dalam mencapai prestasi dan perolehan seperti yang yang dituntut oleh perusahaan. Mekanisme penugasan karyawan bukan hanya sekedar diaplikasikan pada tenaga kerja yang baru direkrut, bahkan pula melingkupi penugasan karyawan lama yang mungkin ditempatkan pada posisi yang baru.

Salah satu cara yang bisa dijadikan masukan dalam rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yaitu hasil dari tes psikologis (Handoko, 2015). Senyucel (2009) mengutarakan bahwa permasalahan yang kerap muncul dalam pengelolaan SDM sebuah perusahaan antara lain: bagaimana merekrut individu yang tepat sesuai dengan kebutuhan kompetensi organisasi, bagaimana menempatkan individu untuk pekerjaan yang tepat, serta cara memastikan individu bahwa ia bekerja sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Dessler (2015) menyatakan bahwa perusahaan dapat menerapkan uji minat dan kepribadian untuk memproyeksi dan mengukur kemampuan calon tenaga kerja. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Ardhi & Darusmi (2015) yang mengutarakan bahwa tes kepribadian berguna dalam membantu perusahaan dalam mengklasifikasi dan memprediksi calon tenaga kerja yang akan sukses dalam perusahaan. Terdapat berbagai ragam tes psikologi, salah satunya adalah tes kepribadian metode MBTI.

Pada negara maju seperti negara di Uni Eropa dan Amerika Serikat, seleksi psikologis selalu dikembangkan agar organisasi dapat mencapai pedoman *the right people on the right assignment*

(Robbins, 2020). Uji personalitas manusia dengan memakai metode MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah uji personalitas terluas yang pernah diaplikasikan (Amaliyah & Novianto, 2013). Uji kepribadian ini dilakukan dengan menyajikan butir pertanyaan kepada individu tentang bagaimana respon dan tindakan mereka pada peristiwa tertentu. Tanggapan setiap individual dalam menghadapi peristiwa tersebut lalu diklasifikasikan dalam bentuk; sensing or intuitive (S or N), thinking or feeling (T or F), perceiving or judging (P or J), dan extrovert or introvert (E or I), dengan mengacu pada bentuk 16 model personalitas (McLeod, 2014). Mengacu pada perolehan jenis personalitas yang dihimpun, akan didapatkan fakta: kecenderungan (preferensi) individual, kelayakan pada sebuah pekerjaan, serta sumbangsih individual pada satuan kerja.

Sumber daya insani berperan krusial dalam membangun pondasi organisasi juga dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan (Wahyuni, 2017). Tanpa adanya karyawan yang kompeten maka seluruh aktivitas yang terdapat di sebuah organisasi belum tentu mampu dipenuhi secara baik. Sebuah organisasi selalu menginginkan pemikiran, keahlian, serta inovasi agar organisasi dapat berkembang serta bertahan menuju masa depan. Begitu pula dengan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo pun memerlukan karyawan yang kompeten untuk menunaikan seluruh aktivitas institusi yang diformulasikan dalam tatanan perusahaan.

Mengacu pada data yang dihimpun, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo memiliki pos jabatan tingkat manajerial dalam organisasi sebanyak 55 posisi pada tahun 2018. Dengan menggunakan tes MBTI, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dapat mengetahui tipe kepribadian seperti apa yang cocok untuk ditempatkan pada pos jabatan tersebut. Berikut perincian data pos jabatan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo berdasarkan statuta organisasi terbaru tahun 2018.

Menurut informasi yang diperoleh, masih ditemukan permasalahan kinerja karyawan terutama pada masa awal karyawan baru direkrut atau pada periode awal karyawan ditempatkan pada sebuah jabatan. Menurut narasumber, ditemukan sejumlah faktor yang mendorong hal tersebut yakni: bentrokan kepribadian, ketidaksesuaian dengan tim, multitasking, serta sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan. Personalitas dari individu karyawan akan menuntun perilaku juga sikap manusia, mencakup perilaku dan tabiat kerjanya (McLeod, 2014). Kepribadian memiliki kontrol dari naik turunnya performa kerja karyawan, sehingga menjadi

landasan yang kuat ketika seorang pemimpin atau pemilik berupaya yang berkeinginan mendorong performa kerja karyawannya maka mereka terlebih dahulu perlu menganalisa efek tipe personalitas dari karyawannya (Riyadiningsih & Sundari, 2014).

Tujuan dari penelitian adalah untuk menambah efektivitas dari aktivitas pengelolaan SDM pada universitas, terutama dalam aspek penarikan karyawan, seleksi karyawan, dan penugasan karyawan agar karyawan baru yang diterima masuk atau karyawan lama yang ditempatkan di jabatan yang baru dapat memberikan dampak performa yang maksimal bagi organisasi. Atas uraian yang sudah disampaikan, tulisan ilmiah ini diperuntukkan sebagai usaha dalam mendapatkan analisa mendalam mengenai efektifitas penerimaan serta penempatan pegawai yang telah atau akan dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dengan penggunaan teori uji personalitas mekanisme MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*).

2. Landasan Teori

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Menurut Hasibuan (2016, 40) rekrutmen atau penarikan SDM adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Sementara menurut Bangun (2014, 140) rekrutmen adalah pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Sementara menurut Handoko (2012, 33) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan potensial yang mampu bekerja dalam perusahaan.

Hasibuan (2016, 40) menjelaskan bahwa seleksi SDM adalah mekanisme kegiatan penentuan dan pemilihan calon karyawan yang akan ditolak atau diterima sebagai bagian dari perusahaan. Seleksi SDM didasarkan kepada kebutuhan dan spesifikasi karyawan tertentu dari perusahaan yang melakukan seleksi SDM. Tujuan dalam pelaksanaan SDM diutarakan oleh Handoko (2012, 24) yaitu menjamin agar organisasi memiliki individu yang tepat untuk melaksanakan sebuah pekerjaan/ jabatan, serta meminimalisir munculnya tindakan indisipliner karyawan yang merugikan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi adalah sebuah kegiatan dalam menelusuri sebanyak – banyaknya kandidat karyawan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau sesuai dengan lowongan yang ada. Sumber dimana kandidat karyawan dapat ditemukan antara lain departemen tenaga kerja, departemen pendidikan, iklan baik media massa atau media

internet, biro konsultan, atau karyawan dari dalam perusahaan itu sendiri (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017).

Penempatan Karyawan

Keberhasilan rekrutmen dan seleksi SDM juga ditentukan oleh keakuratan perencanaan SDM organisasi. Salah satu faktor keberhasilan rekrutmen dan seleksi SDM juga dipengaruhi oleh penempatan dari tenaga kerja, dimana penempatan yang dilakukan yang harus sesuai dengan keahlian dan keterampilan karyawan, sehingga gairah bekerja dan kedisiplinan kerjanya akan lebih tinggi serta efektif dalam menunjang tujuan organisasi (Dionata, 2016).

Penempatan karyawan adalah sebuah kebijakan organisasi / perusahaan dalam menyalurkan keahlian karyawan pada sebuah jabatan / satuan tugas yang paling konsisten sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar organisasi / perusahaan dapat mewujudkan tujuannya dan juga karyawan mendapatkan prestasi dan kepuasan kerja yang optimal (Sinambela, 2017).

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut atas kebijaksanaan penarikan karyawan. Etika penempatan kerja sudah selayaknya dilaksanakan dengan konsekuen dan tepat agar karyawan mampu bertugas sesuai dengan keahlian / spesialisasi masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang akurat, mental kerja, gairah kerja, serta prestasi kerja diharapkan mencapai hasil terbaik, bahkan prakarsa dan juga kreativitas karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2016).

Metode MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

Indikator dari *Myers-Briggs Type* diperkenalkan oleh Katharine Cook Briggs dan Isabel Briggs Myers, yang berlandaskan dari teori personalitas yang dikembangkan oleh Carl Gustav. Metode *Myers-Briggs* berfondasi pada empat perspektif primer yang saling bersilangan (Irawadi & Ismail, 2017). Berikut adalah empat spektrum kecenderungan metode MBTI:

1) Introvert (I) vs Extrovert (E)

Introvert ialah sikap individu yang mengakumulasi energinya dari internal dirinya sendiri, sementara extrovert artinya sikap individu yang mengakumulasi energi dari eksternal dirinya.

2) Intuition (N) vs Sensing (S)

Intuition menelaah data dan informasi dengan mengobservasi hubungan dan pola, konseptual,

pemikiran abstrak, serta memperhitungkan berbagai kejadian yang mungkin terjadi, sedangkan sensing menelaah data dan informasi dengan norma yang berpondasi pada fakta konkrit, realistik, praktis, serta melihat data dengan apa adanya.

3) Feeling (F) vs Thinking (T)

Feeling merupakan jenis individu yang menyertakan perasaan, empati, juga nilai yang dianut ketika akan mengambil sebuah keputusan, sementara thinking ialah jenis individu yang mengedepankan kekuatan analisa dan logika dalam pengambilan keputusan.

4) Perceiving (P) vs Judging (J)

Tipe perceiving ialah individu yang berperilaku fleksibel, adaptif, spontan, serta bertindak dengan acak untuk mengobservasi beragam kejadian yang muncul, sedangkan judging dipersepsikan sebagai tipe individu yang senantiasa berpanduan pada perencanaan yang sistematis, juga selalu berpikir serta bertindak secara teratur (tidak berlompatan).

Perhitungan Tes Kepribadian MBTI

Mekanisme tes MBTI adalah membandingkan 1 sifat dengan 1 sifat lainnya, ialah ekstrovert - introvert, intuition - sensing, feeling - thinking, serta perceiving - judging. Untuk setiap perbandingan kepribadian yang tersedia, akan disuguhkan 15 butir afirmasi yang sudah tersedia, sehingga jumlah afirmasi keseluruhan adalah 60 butir afirmasi. Setiap 15 butir afirmasi untuk setiap perbandingan sifat, misal butir afirmasi untuk perbandingan sifat perceiving dengan judging, dari 15 butir afirmasi yang disuguhkan lalu jawaban akan disortir manakah jawaban dari afirmasi yang menunjukkan sifat perceiving dan manakah butir yang menunjukkan sifat judging. kemudian nilai keduanya akan dibandingkan. Setelah hasil disimpulkan dan kepribadian apa yang lebih dominan diketahui, maka hasil tersebut menjadi satu perolehan abjad yang berperan sebagai penunjuk element kepribadian yang tersedia (Amaliyah & Noviyanto, 2013). Dapat diperhatikan pada rumus dibawah ini

1. Membandingkan antara Extrovert (E) dan Introvert (I)

$$\text{Perolehan E} = 100\% * \text{Nilai E} / 15$$

$$\text{Perolehan I} = 100\% \text{Nilai I} / 15$$

Bandingkan Perolehan E dengan Perolehan I

2. Membandingkan antara Intuition (N) vs Sensing (S)

Perolehan N = 100% * Nilai N /15

Perolehan P = 100% * Nilai P /15

Perolehan S = 100% * Nilai S / 15

Perolehan J = 100% * Nilai J / 15

Bandingkan Perolehan N dengan Perolehan S

Bandingkan Perolehan P dengan Perolehan J

3. Membandingkan antara Feeling (F) vs Thinking (T)

16 Tipe Kepribadian

Perolehan F = 100% * Nilai F /15

Personalitas pada *Myers-Briggs* memiliki 16 jenis personalitas yang dihasilkan dari kombinasi hasil penilaian yang disebutkan pada bagian sebelumnya. Dibawah ini adalah tabel yang menunjukkan 16 jenis personalitas *Myers-Briggs*

Perolehan T = 100% * Nilai T/ 15

Bandingkan Perolehan F dengan Perolehan T

4. Membandingkan antara Perceiving (P) vs Judging (J)

TABEL 1

16 KOMBINASI KARAKTERISTIK MBTI

ST Business/Management Law/Law Enforcement Skilled Trades	SF Health Care Teaching/Education	NF Counseling Arts Teaching/Education Religion	NT Science Technology Management
ISTJ Occupational Trends: Management Administration Law Enforcement Accounting Focus: use attention to detail to get the job done.	ISFJ Occupational Trends: Education Health Care Religious Settings Focus: personally help people behind the scenes	INFJ Occupational Trends: Religion Counseling Teaching Arts Focus: facilitate others' emotional, intellectual or spiritual development	INTJ Occupational Trends: Scientific/Technical Field Computers Law Focus: use intellectual creativity and technical knowledge to conceptualize, analyze and get tasks done
ISTP Occupational Trends: Skilled Trades Agriculture Law Enforcement Military Technical Fields Focus: work hands-on with data or things and analyze	ISFP Occupational Trends: Health Care Business Law Enforcement Focus: use gentle nature and attention to detail, in service-related positions	INFP Occupational Trends: Counseling Writing Arts Focus: use creativity to honor or support their values	INTP Occupational Trends: Scientific or Technical Fields Focus: apply objective analysis of problems and technical expertise in solitary environment
ESTP Occupational Trends: Marketing Skilled Trades Business Law Enforcement Focus: take action, work hands-on and attend to details	ESFP Occupational Trends: Health Care Teaching Child Care Skilled Trades Focus: use outgoing nature and enthusiasm to help people with practical needs	ENFP Occupational Trends: Counseling Teaching Religion Arts Focus: use creativity and communication to foster growth in others	ENTP Occupational Trends: Science Management Technology Arts Focus: continuously take on new challenges and solve problems
ESTJ Occupational Trends: Management Administration Law Enforcement Focus: use logic and organization of the facts to get tasks done	ESFJ Occupational Trends: Education Health Care Religion Focus: use their personal concern to provide service to others	ENFJ Occupational Trends: Religion Arts Teaching Focus: help others with their emotional, intellectual and spiritual growth	ENTJ Occupational Trends: Management Leadership Focus: use analysis, strategic planning, and organization to get tasks completed

Sources: Consulting Psychologists Press MBTI Manual and MBTI Qualifying Program Training Packet

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Tipe riset yang dipakai dalam karya ilmiah ini adalah riset kualitatif deskriptif, dimana penggalian tersebut diperuntukkan dalam mengakumulasikan data kualitatif secara deskriptif lalu selanjutnya dituangkan menjadi ulasan informasi dan data yang didapat tidak berupa nilai tetapi berupa gambaran dan kata.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Penempatan Pegawai pada kampus utama Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berlokasi pada Jalan Majapahit No. 666b Kabupaten Sidoarjo.

Unit Analisis

Dalam karya ilmiah ini, unit analisis yang dipergunakan adalah data yang didapat dari setiap responden individu. responden disini adalah seluruh

karyawan struktural yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo kampus 1 yang berjumlah 57 orang.

Teknik wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendalam dari keadaan di lapangan. pengambilan informan penelitian menggunakan teknik purposive sampling yaitu memilih dengan pandangan serta harapan tertentu (Sugiyono, 2018). Maka dari itu, kriteria yang dipilih oleh tim peneliti sebagai subjek riset ialah mereka yang terlibat pada kegiatan yang diteliti, memiliki pengetahuan, serta memiliki pemahaman atas informasi yang dibutuhkan dalam riset yang berlangsung. Berdasarkan hal tersebut, subjek pada riset akan dipilih dengan kualifikasi berikut:

1. Karyawan yang bekerja dalam Institusi dengan masa kerja minimal 12 bulan pada institusi dan diasumsikan memahami budaya organisasi pada institusi.
2. Karyawan yang bekerja dalam sebuah Badan / Direktorat / Unit dengan masa kerja minimal 6 bulan pada bagian tersebut dan diasumsikan memahami budaya kerja pada bagian tersebut.
3. Bersedia untuk di wawancara

Jenis Data Penelitian dan Sumber Data Penelitian

Jenis informasi yang diteliti adalah data kualitatif. Mengapa menggunakan data kualitatif dikarenakan informasi yang didapat berupa perolehan saat wawancara dan pengisian kuesioner yang pada umumnya data kualitatif di dapat dari sifat, ciri-ciri, perspektif, dan pengalaman dari objek yang ditarget, serta mendeskripsikan fenomena yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo kampus 1 Sidoarjo.

Dalam eksplorasi ini, sumber data yang dipergunakan yakni:

- a) Data Primer
- b) Data Sekunder
- c) Observasi

4. Hasil Dan Pembahasan

Disimpulkan dari hasil wawancara, kuesioner, studi literatur dan olah data menggunakan dimensi dan metoda MBTI yang sudah dilakukan pada 57 responden, maka pengkajian terhadap perumusan masalah adalah sebagai berikut:

TABEL 2

HASIL PENGKATEGORIAN KARYAWAN KE SKALA INDIKATOR

No	Indikator	I/E	N/S	F/T	P/J
1	Fungsi utama pekerjaan dapat diselesaikan dengan pihak internal atau harus melibatkan pihak eksternal	I = 11 E=46			
2	Pengambilan data dan informasi terkait pekerjaan dilakukan secara intuitif dan abstrak atau berpegang pada fakta yang konkrit dan realistis		N=25 S= 32		
3	Keputusan dan tindakan yang diambil berdasarkan perasaan, dan empati atau mengedepankan analisa dan logika			F= 30 T=27	
4	Bersikap fleksibel, adaptif, spontan atau berpanduan pada perencanaan yang sistematis dalam pemecahan permasalahan kerja				P= 31 J = 26
Jumlah		I = 11 E=46	N=25 S= 32	F=30 T=27	P =31 J = 26
Jumlah Karyawan		57	57	57	57
Presentase		I= 19.9% E= 81.1%	N= 44% S= 56.6%	F= 52% T= 48%	P= 54.9% J= 46.3%
Jumlah Presentase		100%	100%	100%	100%

Dari ulasan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner menunjukkan pengklasifikasian karyawan pada empat dimensi yang berlawanan (dikotomis) yaitu: dikotomis introversi(I) sejumlah 11 orang dan ekstrovert(E) sejumlah 46 orang, dikotomis intuisi(N) sebanyak 25 orang dan sensing(S) sebanyak 32 orang, dikotomis feeling(F) sebanyak

30 orang dan thinking(T) sebanyak 27 orang, serta dikotomis persepsi(P) sebanyak 31 orang dan judging(J) sebanyak 26 orang.

Berdasarkan hasil dari tabel 3 kemudian penulis akan menganalisis tipe kepribadian MBTI yang sesuai dengan pos jabatan karyawan yang ada pada

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo agar terlihat dengan jelas mengenai gambaran rekomendasi pada rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan universitas yang sesuai berdasarkan tipe kepribadian MBTI.

kecocokan antara deskripsi tugas sebuah jabatan dengan mekanisme personalitas MBTI (Myers Briggs Type Indicator) yang sesuai. Pengelompokan tugas dan jabatan diambil dengan melihat garis instruksi dan depatemen yang tersedia pada sumber internal universitas.

Rekomendasi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada Universitas

Hasil rekomendasi penelitian terhadap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dituangkan pada tabel berikut yang berisi kesimpulan dan saran

Rekomendasi diambil berdasarkan skema tugas yang tertuang dalam Statuta Universitas tahun 2018. Penyebaran kuesioner dan wawancara dilakukan untuk menarik kesimpulan yang lebih detail mengenai budaya organisasi dan budaya kerja yang berlaku di bagian tersebut

TABEL 3

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN STRUKTURAL REKTORAT UNIVERSITAS

No	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPK 001	Struktural Rektorat Univ. 1	1. Memimpin penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi, pembinaan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. 2. Membina hubungan baik dengan civitas akademika, Persyarikatan, Instansi Pemerintah, Instansi Swasta, alumni dan masyarakat.	E	N	F	P
variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari FR : "Memimpin komponen internal, dan membina hubungan baik dengan pihak eksternal"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP			
2	TKDPK 002	Struktural Rektorat Univ. 2	1. Membantu melaksanakan tugas sehari-hari responden TKDPK001 2. Bidang tugas responden 002-004, meliputi pengarahan dan pengkoordinasian bidang Akademik dan al-Islam Kemuhammadiyah, Riset dan Pengabdian Masyarakat, Pengembangan SDM, Keuangan dan Bisnis, Aset dan Lingkungan, Kerjasama, Kemahasiswaan, Alumni, serta Sistem dan Teknologi Informasi.	E	S	T	J
3	TKDPK 003	Struktural Rektorat Univ.3					
4	TKDPK 004	Struktural Rektorat Univ 4					
variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari FR : "pendamping pelaksanaan tugas responden TKDPK001, pengarahan dan pengkoordinasian"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ESTJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 4 orang karyawan struktural rektorat universitas, 1 orang diantaranya

juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 4

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT AKADEMIK

No	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDP K 005	Direktorat Akademik	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian layanan bidang akademik. 2. Menyusun konsep rumusan kebijakan dan peraturan di bidang akademik. 3. Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi akademik. 4. Melaksanakan pengelolaan administrasi akademik. 5. Melaksanakan pelayanan administrasi akademik kepada dosen, mahasiswa, alumni, dan lembaga lain yang terkait. 6. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan akademik. 7. Melaporkan kegiatan akademik kepada struktural universitas yang membidangi	E	N	F	P
2	TKDP K 006	Direktorat Akademik					
3	TKDP K 007	Direktorat Akademik					
4	TKDP K 008	Direktorat Akademik					
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari YP : "Pengelolaan dan pengorganisasian bidang akademik, perencanaan dan pengembangan akademik, pelayanan akademik terhadap dosen, mahasiswa, alumni, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja akademik sesuai dengan permintaan dan kebutuhan zaman"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 4 orang karyawan diwawancarai untuk memformulasikan direktorat akademik, 1 orang diantaranya juga rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 5

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT RISET DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

No.	Respon	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKD PK0 09	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat	1. Merencanakan, mengoordinasikan, mengembangkan dan melaksanakan kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pusat studi, kekayaan intelektual, dan penerbitan. 2. Melakukan koordinasi dan memberikan informasi serta layanan administratif tentang penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pusat studi, kekayaan intelektual, dan penerbitan. 3. Menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pusat studi, kekayaan intelektual, dan penerbitan. 4. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pusat studi, kekayaan intelektual, dan penerbitan. 5. Melaporkan kegiatan RPM kepada struktural universitas yang membidangi	E	S	F	P
2	TKD PK0 10	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat					
3	TKD PK0 11	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat					
4	TKD PK0 12	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat					
5	TKD PK0 13	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat					
6	TKD PK0 14	Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat					
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari DF : “Pengelolaan dan pengorganisasian bidang RMP, memberikan informasi dan layanan administratif , menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan RMP, terutama terkait pada isu dan keadaan yang terjadi pada masyarakat, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja RMP sesuai dengan permintaan dan kebutuhan zaman”			Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ESFP		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 6 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat, karyawan. 1 orang diantaranya juga diwawancarai untuk

TABEL 6

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Respon	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDP K015	Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pembinaan, pengelolaan, dan layanan bidang SDM. 2. Menyusun konsep rumusan kebijakan dan peraturan di bidang SDM. 3. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan pengembangan SDM. 4. Menyelenggarakan layanan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan. 5. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan. 6. Melaporkan kegiatan pengembangan SDM kepada struktural universitas yang membidangi	E	N	F	J
2	TKDP K016	Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia					
3	TKDP K017	Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia					
4	TKDP K018	Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia					
5	TKDP K019	Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari RY : “Pengelolaan dan pengorganisasian bidang pengembangan SDM, menyelenggarakan kebijakan sdm dana layanan kesejahteraan, menyusun perencanaan, pengembangan, pembinaan, pengelolaan, dan layanan bidang SDM, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja pengembangan SDM organisasi secara sistematis sesuai dengan rencana strategik”			Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFJ		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 5 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1 karyawan. orang diantaranya juga diwawancarai untuk

TABEL 7

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT SISTEM DAN TEKNOLOGI INFORMASI

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J
1	TKDP K020	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan layanan sistem dan teknologi informasi.	I	N	T	J
2	TKDP K021	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	2. Menyusun konsep rumusan kebijakan di bidang sistem dan teknologi informasi.				
3	TKDP K022	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	3. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan pengembangan sistem dan teknologi informasi.				
4	TKDP K023	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	4. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi sistem dan teknologi informasi.				
5	TKDP K024	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	5. Melaporkan kegiatan bidang pengembangan sistem dan teknologi informasi kepada struktural universitas yang membidangi				
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari AR : "Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan sistem dan teknologi informasi, menyusun, rumusan kebijakan sistem dan teknologi informasi penyelenggara dan pengkoordinasi kegiatan sistem dan teknologi, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja sistem dan teknologi informasi secara sistematis sesuai dengan rencana strategik"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : INTJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 5 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi, 1 orang karyawan. diantaranya juga diwawancarai untuk

Tabel 8

Rekomendasi untuk Karyawan Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J
1	TKDP K025	Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni	1. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan kerjasama di dalam negeri.	E	N	T	J
2	TKDP K026	Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni	2. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB).				
3	TKDP K027	Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni	3. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan pembinaan terhadap Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)				
4	TKDP K028	Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni	4. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan layanan pengembangan karir, tracer study, dan penguatan peran alumni.				
5	TKDP K029	Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni	5. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kegiatan direktorat kerjasama, kemahasiswaan, dan alumni. 6. Melaporkan penyelenggaraan direktorat kerjasama, kemahasiswaan, dan alumni kepada struktural universitas yang membidangi				
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari BP : "Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan kerjasama dalam negeri, penerimaan mahasiswa baru, serta pembinaan ormawa dan UKM, menyusun, rumusan kebijakan kerjasama, kemahasiswaan, dan alumni, penyelenggara dan pengkoordinasi kegiatan pengembangan karir dan tracer study, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni secara sistematis sesuai dengan rencana strategik"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENTJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 5 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Kerjasama, Kemahasiswaan dan Alumni, 1 orang karyawan. diantaranya juga diwawancarai untuk

TABEL 9

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT KEUANGAN DAN BISNIS.

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J

1	TKDP K030	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian layanan bidang keuangan dan bisnis.	I	S	T	J
2	TKDP K031	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	2. Menyusun konsep rumusan kebijakan dan peraturan di bidang keuangan dan bisnis.				
3	TKDP K032	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	3. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan penyusunan dan pelaksanaan anggaran.				
4	TKDP K033	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	4. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan akuntansi dan pelaporan keuangan.				
5	TKDP K034	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	5. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan perbendaharaan.				
6	TKDP K035	Direktorat Keuangan dan Bisnis.	6. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan perpajakan Universitas. 7. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan bisnis di tingkat Fakultas dan Universitas. 8. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi kinerja keuangan dan bisnis. 9. Melaporkan penyelenggaraan Keuangan dan Bisnis kepada struktural universitas yang membidangi				
Variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari EZ : "Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan kebijakan, peraturan bidang keuangan dan bisnis., menyelenggarakan kegiatan pelaporan keuangan, perpajakan, dan perbendaharaan , menyelenggarakan dan mengoordinasikan kegiatan bisnis di tingkat Fakultas dan Universitas, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja keuangan dan bisnis secara sistematis sesuai dengan rencana strategik"			Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISTJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 6 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Keuangan dan Bisnis, 1 orang karyawan. diantaranya juga diwawancarai untuk

TABEL 10

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DIREKTORAT PENGELOLAAN ASET DAN LINGKUNGAN.

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				E	S	T	J
1	TKDP K036	Direktorat Pengelolaan Aset dan Lingkungan.	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pemberian layanan bidang sarana prasarana lingkungan, dan pengelolaan aset.	I	S	F	J
2	TKDP K037	Direktorat Pengelolaan Aset dan Lingkungan.	2. Menyusun konsep rumusan kebijakan dan peraturan penggunaan sarana prasarana, logistik, dan lingkungan.				
3	TKDP K038	Direktorat Pengelolaan Aset dan Lingkungan.	3. Mengoordinasikan pelaksanaan, pengadaan dan pengelolaan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset 4. Melaksanakan pelayanan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset kepada dosen, mahasiswa, alumni, unit kerja di lingkungan UMSIDA, dan Persyarikatan Muhammadiyah, dan pihak lain sesuai ketentuan yang berlaku di UMSIDA. 5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset. 6. Melaporkan penyelenggaraan pengelolaan aset dan lingkungan kepada struktural universitas yang membidangi				
variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari SW : "Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan kebijakan, peraturan sarana prasarana lingkungan, dan pengelolaan aset., mengoordinasikan pelaksanaan, pengadaan dan pengelolaan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset , melaksanakan pelayanan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset kepada dosen, mahasiswa, alumni, unit kerja di lingkungan UMSIDA, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kegiatan bidang sarana prasarana dan lingkungan, serta penatausahaan aset sesuai dengan rencana strategik"			Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISFJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 3 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Direktorat Keuangan dan Bisnis, 1 orang karyawan. diantaranya juga diwawancarai untuk

TABEL 11

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN BADAN PENJAMINAN MUTU

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				E	S	T	J
1	TKDPKO 39	Badan Penjaminan Mutu	1. Menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengembangkan Sistem Penjaminan Mutu Internal.	I	S	T	J

		2. Mengoordinasikan proses pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal. 3. Melaksanakan penyusunan standar mutu dan pemantauan terhadap ketercapaiannya. 4. Mengoordinasikan proses monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan di setiap unit kerja. 5. Menyelenggarakan audit mutu bidang akademik sesuai periode waktu yang telah ditentukan. 6. Melaporkan penyelenggaraan BPM kepada struktural universitas				
variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari BP : “perencanaan, melaksanakan, dan mengembangkan Sistem Penjaminan Mutu Internal, penyusunan standar mutu, evaluasi, dan monitoring mutu, penyelenggaraan audit mutu”					Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISTJ

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan Badan Penjaminan Mutu, dan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 12

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN SATUAN PENGAWAS INTERNAL

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPKO 40	Satuan Pengawas Internal	1. Menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengembangkan Sistem Pengawasan Internal bidang nonakademik. 2. Melaksanakan pengawasan internal terhadap pengelolaan bidang nonakademik 3. Menyelenggarakan audit kepatuhan sistem sesuai periode waktu yang telah ditentukan. 4. Melaporkan penyelenggaraan pengawasan internal kepada struktural universitas	I	S	T	J
variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari NQ : “perencanaan, melaksanakan, dan mengembangkan Sistem Pengawasan Internal bidang nonakademik, Menyelenggarakan audit kepatuhan sistem, pengawasan internal bidang nonakadeik”						Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISTJ

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan Satuan Pengawas Internal, dan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 13

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN PERENCANAAN, PEMELIHARAAN, DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPKO 41	Badan Perencanaan, Pemeliharaan, dan Pengendalian Pembangunan	1. Menyusun konsep kebijakan dalam perencanaan pengembangan, pemeliharaan, dan pengendalian pembangunan gedung. 2. Mengoordinasikan perencanaan pengembangan, pemeliharaan, dan pengendalian pembangunan gedung. 3. Mengoordinasikan dan mengendalikan pemanfaatan gedung. 4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan pembangunan, pemeliharaan, dan pemanfaatan gedung. 5. Melaporkan kegiatan perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, dan pemanfaatan gedung kepada struktural universitas	I	S	T	P
variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari NY : “Perencanaan kebijakan dan pengembangan gedung, pemeliharaan dan pengendalian bangunan, analisa pemanfaatan gedung , kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kegiatan pembangunan, pemeliharaan, dan pemanfaatan gedung.sesuai dengan permintaan dan kebutuhan zaman.						Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISTP

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan Perencanaan, Pemeliharaan, dan Pengendalian Pembangunan, dan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan

TABEL 14

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN SEKRETARIAT UNIVERSITAS DAN URUSAN INTERNASIONAL

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPK042	Sekretariat Universitas dan Urusan Internasional	1. Menyusun perencanaan sistem pengelolaan administrasi kesekretariatan, hukum, kerjasama, hubungan masyarakat, protokoler, dan kearsipan Universitas. 2. Melakukan konsolidasi informasi di lingkungan Universitas 3. Memberikan pelayanan protokoler yang bersifat intra dan ekstra kampus. 4. Memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat terkait kelembagaan dan kegiatan di lingkungan Universitas. 5. Mengembangkan dan meningkatkan citra Universitas dalam melaksanakan Catur Dharma Perguruan Tinggi. universitas yang membidangi 6. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan sistem kesekretariatan di lingkungan Universitas. 7. Melaporkan penyelenggaraan Sekretariat Universitas kepada struktural universitas	E	N	F	J
2	TKDPK043	Sekretariat Universitas dan Urusan Internasional					
3	TKDPK044	Sekretariat Universitas dan Urusan Internasional					
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari KA : "Pelayanan protokoler yang bersifat intra dan ekstra kampus, konsolidasi informasi internal, pelayanan informasi terhadap masyarakat, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kegiatan kesekretariatan sesuai dengan rencana stratejik"	Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFJ				
4	TKDPK045	Sekretariat Universitas dan Urusan Internasional	1. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan kerjasama internasional untuk meningkatkan mutu universitas dalam pengembangan Catur Dharma Perguruan Tinggi. 2. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan kerjasama internasional yang diikuti oleh sivitas akademika di tingkat Universitas dan/atau Fakultas. 3. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kerjasama internasional. 4. Melaporkan kegiatan kepada struktural universitas	E	N	F	P
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari WT : "Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan kerjasama internasional, perencanaan dan pengembangan akademik, pelayanan kerjasama internasional untuk sivitas akademika, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja urusan internasional dengan permintaan dan kebutuhan zaman,	Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 4 orang karyawan Sekretariat Universitas dan Urusan Internasional, 2 orang diantaranya juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 15

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN PUSAT BAHASA

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPK046	Pusat Bahasa	1. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan layanan dan masyarakat umum. 2. Merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan layanan Bahasa Indonesia bagi mahasiswa asing 3. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan layanan Bahasa. 4. Melaporkan penyelenggaraan Sekretariat Universitas kepada struktural universitas	E	N	F	J
variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari NF : "Melaksanakan layanan pada civitas akademika dan masyarakat umum, mengkoordinasikan layanan Bahasa bagi mahasiswa asing, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja layanan Bahasa secara sistematis sesuai dengan rencana stratejik.	Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFJ				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan Pusat Bahasa, dan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 16

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN UPT PERPUSTAKAAN

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J
1	TKDPKO 47	UPT Perpustakaan	1. Merencanakan, mengoordinasikan, mengembangkan dan melaksanakan kegiatan kepastakaan. 2. Melakukan koordinasi dan memberikan informasi serta layanan kepastakaan. 3. Menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan kepastakaan. 4. Mengelola sumber-sumber informasi penunjang kegiatan akademik di lingkungan Universitas. 5. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan kepastakaan. 6. Melaporkan penyelenggaraan perpustakaan Universitas kepada struktural universitas	E	S	F	P
	variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari NM: "Melakukan pemberian informasi dan menjalin kerjasama kepastakaan, mengelola sumber sumber akademik, mengembangkan kegiatan kepastakaan, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja perpustakaan dengan permintaan dan kebutuhan zaman"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ESFP			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan diwawancarai untuk memformulasikan UPT Perpustakaan, dan karyawan tersebut juga rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 17

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J
1	TKDPKO 48	Lembaga Sertifikasi Profesi	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemberian layanan bidang sertifikasi keahlian mahasiswa. 2. Memberikan layanan sertifikasi profesi bagi masyarakat umum. 3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan sertifikasi profesi. 4. Melaporkan penyelenggaraan sertifikasi profesi kepada struktural universitas	E	N	F	P
	variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari IR : "Pemberian layanan bidang sertifikasi keahlian mahasiswa dan sertifikasi profesi bagi masyarakat umum, perencanaan dan pengembangan bidang sertifikasi, kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi lembaga sertifikasi dengan permintaan dan kebutuhan zaman"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan memformulasikan rekomendasi penempatan Lembaga Sertifikasi Profesi, dan karyawan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk

TABEL 18

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN LEMBAGA AL ISLAM KEMUHAMMADIYAHAN

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				/E	/S	/T	/J
1	TKDPKO 49	Lembaga Al Islam Kemuhammadiyah han (LIK)	1. Menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian layanan bidang al-Islam Kemuhammadiyah an. 2. Menyusun konsep rumusan kebijakan dan peraturan di bidang al-Islam Kemuhammadiyah an. 3. Melaksanakan pengelolaan al-Islam Kemuhammadiyah an. 4. Melaksanakan pelayanan al-Islam Kemuhammadiyah an kepada dosen, mahasiswa, alumni, dan lembaga lain yang terkait. 5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan al-Islam Kemuhammadiyah an. 6. Melaporkan penyelenggaraan IK kepada struktural universitas	I	S	F	J

variabel kunci dari jabatan	Hasil wawancara dari PH: "Menyusun perencanaan, pengembangan, dan konsep kebijakan Al Islam dan Kemuhammadiyah, Menyusun konsep rumusan kebijakan LIK, melaksanakan pelayanan al-Islam Kemuhammadiyah kepada dosen, mahasiswa, alumni, dan lembaga lain yang terkait., kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja LIK secara sistematis sesuai dengan rencana stratejik"	Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISFJ
-----------------------------	--	---

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 1 orang karyawan Lembaga Al Islam Kemuhammadiyah, dan karyawan tersebut juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 19

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN STRUKTURAL DEKANAT FAKULTAS

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I / E	N / S	F / T	P / J
1	TKDPK050	Struktural Fakultas 1	1. Memimpin penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi, pembinaan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa tingkat Fakultas, 2. Membina hubungan baik dengan civitas akademika, Persyarikatan, Instansi Pemerintah, Instansi Swasta, alumni dan masyarakat untuk kemajuan Fakultas	E	N	F	P
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari WS : "Memimpin komponen internal, dan membina hubungan baik dengan pihak eksternal"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP			
2	TKDPK051	Struktural Fakultas 2	1. Membantu melaksanakan tugas sehari-hari responden TKDPK050 2. Bidang tugas responden 051, meliputi pengarahan dan pengkoordinasian bidang Akademik dan al-Islam Kemuhammadiyah, Riset dan Pengabdian Masyarakat, Pengembangan SDM, Keuangan dan Bisnis, Aset dan Lingkungan, Kerjasama, Kemahasiswaan, Alumni, serta Sistem dan Teknologi Informasi dalam tingkat Fakultas	E	S	T	J
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari WS : "pendamping pelaksanaan tugas responden TKDPK050, pengarahan dan pengkoordinasian"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ESTJ			
3	TKDPK052	Struktural Fakultas 3	1. Memimpin penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi, pembinaan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa tingkat Program Studi 2. Membina hubungan baik dengan civitas akademika, Persyarikatan, Instansi Pemerintah, Instansi Swasta, alumni dan masyarakat untuk kemajuan Program Studi	E	N	F	P
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari DP: "Memimpin komponen internal, dan membina hubungan baik dengan pihak eksternal"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP			
4	TKDPK053	Struktural Fakultas 4	1. Membantu melaksanakan tugas sehari-hari responden TKDPK052 2. Bidang tugas responden 053, meliputi pengarahan dan pengkoordinasian bidang Akademik dan al-Islam Kemuhammadiyah, Riset dan Pengabdian Masyarakat, Pengembangan SDM, Keuangan dan Bisnis, Aset dan Lingkungan, Kerjasama, Kemahasiswaan, Alumni, serta Sistem dan Teknologi Informasi dalam tingkat Program Studi	E	S	T	J
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari DP : "pendamping pelaksanaan tugas responden TKDPK052, pengarahan dan pengkoordinasian"		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ESTJ			
5	TKDPK054	Struktural Fakultas 5	1. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas laboratorium dan melaporkannya kepada Struktural Fakultas. 2. Menyusun rencana dan program kerja sebagai panduan pelaksanaan kegiatan Laboratorium. 3. Mengelola dan mengkoordinasi Organisasi Asisten Laboratorium Fakultas 4. Melakukan koordinasi, perencanaan, pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan laboratorium sesuai aturan Universitas	I	S	F	J
Variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari DP : "Pelaksanaan tugas laboratorium, menyusun rencana dan program kerja dan melaporkan hasilnya ke Struktural Fakultas, mengkoordinasi kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja Laboratorium secara sistematis sesuai dengan rencana stratejik.		Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ISFJ			

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 5 orang karyawan Struktural Dekanat Fakultas, 2 orang diantaranya juga diwawancarai untuk

memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

TABEL 20

REKOMENDASI UNTUK KARYAWAN DOSEN

No.	Responden	Jabatan	Deskripsi Tugas	I	N	F	P
				E	S	T	J
1	TKDPK 055	Dosen Fakultas 1	1. Pembinaan bidang keimanan dan akhlakul karimah; 2. Penyelenggaraan pengembangan pendidikan dan pengajaran; 3. Penyelenggaraan penelitian dalam rangka pengembangan kebudayaan khususnya ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan, dan seni serta meningkatkan dan memperdalam penelitian ilmu agama Islam sebagai upaya mendapatkan kebenaran untuk diamalkan. 4. Penyelenggaraan pengabdian pada masyarakat 5. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.	E	N	F	P
2	TKDPK 056	Dosen Fakultas 2					
3	TKDPK 057	Dosen Fakultas 3					
variabel kunci dari jabatan		Hasil wawancara dari NF : “penyelenggara pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, Pembinaan bidang keimanan dan akhlakul karimah, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi”			Kombinasi kepribadian yang tim peneliti sarankan : ENFP		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Kuesioner disebar pada 3 orang Dosen yang juga menjabat sebagai karyawan Struktural pada Kampus 1 UMSIDA, 1 orang diantaranya juga diwawancarai untuk memformulasikan rekomendasi penempatan karyawan.

Tabel 3 sampai tabel 20 di atas didapat berdasarkan hasil analisis yang di rumuskan oleh tim peneliti berdasarkan deskripsi tugas beserta tipe kepribadian MBTI. Analisis disusun dengan cara mencocokkan deskripsi tugas responden dengan kecenderungan kepribadian yang terdapat pada metode MBTI Data deskripsi tugas diambil dari data primer berupa Statuta Tahun 2018 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan data variabel kunci jabatan didapat wawancara langsung pada pemegang jabatan atau merupakan hasil interpretasi tim peneliti jika wawancara secara langsung tidak memungkinkan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Berlandaskan perolehan pengkajian yang disusun pada bagian pembahasan mengenai analisis uji personalitas sebagai penunjang pertimbangan penarikan, seleksi, dan penugasan pegawai pada universitas menggunakan teknik MBTI pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Kampus 1, sanggup ditarik kesimpulan yaitu:

1. Setiap pos jabatan atau direktorat memiliki deskripsi pekerjaan dan fokus tugas yang berbeda dan khusus sehingga masing masing pos jabatan atau direktorat memiliki

preferensi kepribadian berdasarkan MBTI yang berbeda. Rekomendasi tipe kepribadian berdasarkan MBTI telah diberikan untuk dukungan keputusan rekrutmen dan seleksi agar karyawan yang telah direkrut dan diseleksi dapat lebih cepat beradaptasi sekaligus mengurangi kemungkinan *turnover*.

2. Setiap pos jabatan atau direktorat memiliki cakupan tugas, mekanisme komunikasi kerja, serta budaya kerja yang unik dan khusus, sehingga masing masing pos jabatan atau direktorat memiliki preferensi kepribadian MBTI yang berbeda pula agar karyawan yang ditempatkan dapat mencapai performa yang maksimal. Rekomendasi tipe kepribadian berdasarkan MBTI telah diberikan untuk masing masing penempatan pada pos jabatan atau direktorat, agar karyawan yang menempati posisi tersebut dapat memiliki performa yang baik dan pada gilirannya akan menghasilkan manfaat yang tinggi bagi organisasi.

Referensi

Amaliyah, M. & Noviyanto, F. 2013. Aplikasi Tes Kepribadian untuk Penempatan Karyawan Menggunakan Metode MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) Berbasis Web (Studi Kasus : PT. Winata Putra Mandiri). Jurnal Sarjana Teknik

- Informatika Universitas Ahmad Dahlan, 1 (2), 607 – 616.
- Ardhi, D., R. & Darusmin, D., F. 2020. Asesmen Potential Review pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Psychopolitan Jurnal Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 4 (1), 27 – 38.
- Aziz, T.A., Maarif, S.M., & Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*, 3 (2). 246 – 253.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chalimah. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Kompetitif*. Institutional Repository Pekalongan University.
- Dionata, Kevin. 2016. *Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia*. Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Goni, L.W., Adolfini, Sumarauw, J. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi*, 3 (4), 44 – 54.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnani, Sri. 2018. Analisis Penempatan SDM Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara STIEKN Jaya Negara Malang*, 10 (1), 65 – 72.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermawati R. 2020. *Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Desanta Muliavisitama.
- McLeod, V. 2014. *Writing With the Myers-Briggs Type Indicator: Using Personality Psychology to Inspire Your Creative Fiction*. California: CreateSpace Publishing.
- Meiliza DR, Febriansah RE, Wahyuningtyas T. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*;7:1-21.
- Irawadi, R., & Ismail, T. 2017. Aplikasi Tes Kepribadian Sebagai Pendukung Keputusan Dalam Perekrutan Karyawan Dengan Metode MBTI (*Myres-Briggs Type Indicator*). *Jurnal Sarjana Teknik Informatika Universitas Ahmad Dahlan*, 5 (3), 66 – 76.
- Nando, R. 2018. *Islam Dan Demokrasi Di Indonesia Studi Perbandingan Pemikiran M. Amien Rais Dan Abdurrahman Wahid*. Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Riyadiningsih H., Sundari S. 2014. Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Seminar Nasional dan Call for Paper Research Methods And Organizational Studies*; 389 – 396.
- Robbin, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins R. *Dichotomies of MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)* 2020. <https://asia.themyersbriggs.com/>
- Rohmatin, N., & Brawijaya, A. 2016. Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Perbankan Syariah Universitas Djuanda*, 2 (1), 145 – 159.
- Senyucel Z. 2009. *Managing the Human Resource in the 21st century*. Denmark: Ventus Publishing.

- Sinambela, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Senyucel, Zorlu. 2009. *Managing the Human Resource in the 21st century*. Denmark : Ventus Publishing.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tussadiyah, H., Ridwan, W.A., & Priatna, A. 2019. Analisis Penempatan Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (App) Bogor Dengan Metode MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan*, 4 (4), 246 – 253.
- Wahyuni, Eka Sri. 2017. Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah IAIN Bengkulu*; 2 (1): 139-162.

Rujukan Website

- <https://asia.themyersbriggs.com/> (diakses tanggal 29 Desember 2020)
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> (diakses tanggal 26 Desember 2020)