

EFEKTIFITAS PENGGUNAAN MBTI SEBAGAI TOLAK UKUR PENERIMAAN KARYAWAN

Mathelda Weni Haryanti¹; Yolla Margaretha²

Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha, Kota Bandung^{1,2}

Email : matheldaweni7@gmail.com¹; yolla.margaretha@eco.maranatha.edu²

ABSTRAK

Dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja, persaingan kerja menjadi semakin ketat sehingga menyebabkan perusahaan harus lebih selektif dalam proses rekrutmen dan mencari tenaga kerja yang berkualitas melalui metode seleksi yang berbeda-beda. Salah satu kriteria seleksi yang paling umum digunakan oleh banyak perusahaan terkemuka adalah Myers-Briggs Personality Index (MBTI). Namun ada pertanyaan apakah penggunaan MBTI sebagai kriteria perekrutan masih berguna. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah tes MBTI masih efektif dalam merekrut pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka terhadap 7 jurnal, 4 jurnal nasional dan 3 jurnal internasional. Data diperoleh dengan menggunakan database jurnal seperti *Google Scholar*, *Scopus* dan *Web of Science*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MBTI dikaitkan dengan variabel lain yang diteliti, dengan ukuran sampel berkisar dari lemah hingga kuat. Beberapa menunjukkan hanya signifikan pada dikotomis MBTI tertentu. Hasilnya menunjukkan bahwa 5 literatur menyatakan Test MBTI efektif digunakan sebagai tolak ukur penerimaan karyawan, namun 2 artikel menyebutkan bahwa Tes MBTI minim terbukti reabilitas juga validitasnya, akan tetapi memiliki manfaat untuk proses rekrutmen.

Kata kunci : Efektifitas MBTI; Penerimaan Karyawan

ABSTRACT

As labor availability increases, it will become increasingly difficult to find work, and companies will become more selective in recruiting employees who meet the expected criteria through various selection methods. One of the most common selection methods used by many leading companies is the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). However, there are questions about whether using the MBTI as a measure of employee recruitment is still effective. This research aims to see that the MBTI test is still effective when hiring employees. The method used in this research is a literature review with 7 journal articles consisting of 4 national journal articles and 3 international journal articles. Data was obtained using journal article databases, namely Google Scholar, Scopus, and Web of Science. The research results show that MBTI is related to other variables studied with effect sizes ranging from weak to strong. Some showed significance only on certain MBTI dichotomies. The results show that 5 pieces of literature state that the MBTI Test is effective as a measure of employee recruitment, but 2 articles state that the MBTI Test has less proven reliability and validity, but still has benefits in the recruitment process.

Keywords s: MBTI Effectiveness; Employee Acceptance

PENDAHULUAN

Tulang punggung organisasi mana pun terletak pada karyawannya, karena mereka mempunyai kekuatan untuk membentuk kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penting untuk mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian, kemampuan, dan keterampilan calon karyawan, karena faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Karakter dan kepribadian individu sangat penting dalam berkomunikasi secara efektif dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh para pemimpin dalam unit kerja atau manajemen yang berbeda. Melakukan penilaian kepribadian telah menjadi praktik yang diadopsi secara luas di departemen dan perusahaan (Imtiyaz & Andriani, 2024).

Upaya menilai dan mengetahui kepribadian seorang karyawan biasanya dilakukan melalui tes kepribadian. Ilmu pengetahuan dan teori psikologi terus berkembang, begitu pula tes kepribadian. Salah satu tes kepribadian yang dikembangkan adalah Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) (Wijaya et al., 2019). Indeks MBTI terbagi menjadi empat ciri dasar manusia yang saling bertentangan dan membentuk kombinasi 16 tipe kepribadian yang berbeda (Tomat et al., 2021). Dalam dunia kerja, kepribadian merupakan salah satu faktor yang mendasari keberhasilan seorang pegawai, dan kepribadian terkadang dijadikan sebagai salah satu faktor diterimanya seorang pegawai di organisasi yang maju. Namun hal ini masih jarang dimanfaatkan karena sulitnya mewujudkan seluruh potensi kepribadian setiap karyawan (Ikhrum & Ramsari, 2023). Sebagai individu, banyak orang yang masih belum mengetahui kepribadian dirinya karena masih kurangnya kesadaran akan pentingnya citra diri, Terlebih lagi, masih sedikitnya tenaga profesional yang dapat melakukan tes kepribadian, dan biayanya yang mahal sehingga menimbulkan kendala bagi mereka dan pimpinan perusahaan yang melaksanakan tes kepribadian sebagai dasar penerimaan karyawan (Zrari & Sakele, 2024).

MBTI adalah alat yang digunakan untuk melakukan tes kepribadian. MBTI adalah serangkaian konsep yang mudah dimengerti untuk mendukung individu dalam memperkuat hubungan baik di lingkungan rumah maupun di tempat kerja. Tes tersebut membantu karyawan dalam memahami cara beroperasi sebagai individu, mengembangkan aspek diri yang belum dioptimalkan, dan memahami beragam jenis orang yang ditemui. Pemahaman mengenai tipe kepribadian MBTI dapat memberikan

panduan bagi seseorang dalam upaya pengembangan diri. Dalam lingkungan kerja, ujian ini membantu karyawan untuk menilai keterampilan mereka dalam suatu bidang pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengetahui dan menyesuaikan diri terhadap kebutuhan perusahaan, (Ismail et al., 2017).

Metode MBTI (Myres-Briggs Type Indicator) dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs beserta anak perempuannya bernama Isabel Briggs Myers berdasarkan teori kepribadian dari Carl Gustav Jung. MBTI terdiri dari empat dimensi saling berlawanan (dikotomis) terdiri dari

1. Extrovert (E) vs. Introvert (I) Ekstrovert adalah tipe karakter pribadi yang menyukai dunia luar sedangkan introvert adalah karakter pribadi yang menyukai dunia dalam diri sendiri
2. *Sensing* (S) vs. *Intuition* (N) *Sensing* merupakan proses suatu data dengan teknik yang bersandar kepada fakta yang praktis, realistik dan konkrit serta melihat data apa adanya sedangkan *intuition* yaitu memproses seluruh data dengan cara mendeteksi pola dan hubungan serta pemikir abstrak dan konseptual dan dapat mengidentifikasi berbagai kemungkinan yang akan terjadi.
3. Pemikiran (T) vs Perasaan (F) Pemikiran merujuk kepada mereka yang cenderung mengandalkan logika dan analisis untuk mengambil keputusan, sementara perasaan melibatkan emosi, empati, dan nilai-nilai keyakinan dalam pengambilan keputusan.
4. Judging (J) vs. Perceiving (P) Judging dapat dikatakan sebagai tipe individu yang sering bertumpu kepada rencana yang disusun secara sistematis, dan senantiasa menggunakan pikiran dan melakukan tindakan yang teratur sedangkan tipe perceiving adalah individu yang bersikap secara fleksibel serta spontan dan mudah adaptif serta dapat bertindak dengan cara acak agar dapat melihat sisi yang beragam dan peluang yang dapat muncul, (Wijaya et al., 2019).

Dalam analisis MBTI dibandingkan introvert dan ekstrovert, *sensing* dan *intuition*, *thinking* dan *feeling* serta *judging* dan *perceiving*. Setiap perbandingan akan memiliki 15 pertanyaan yang sudah dipilih, sehingga secara keseluruhan akan ada 60 pertanyaan. Dari 15 pertanyaan yang disodorkan kepada setiap partisipan, jumlah pertanyaan yang dipilih oleh ekstrovert dan introvert akan dihitung untuk perbandingan antara keduanya. Kemudian, perbandingan kedua nilai yang dihasilkan perlu dilakukan. Setelah menentukan yang mana yang lebih besar, hal tersebut menjadi salah satu hasil

alfabet yang menjadi faktor dalam menentukan kepribadian yang sudah ada, (Mulyati, 2014)

Perhitungan dari MBTI adalah perbandingan antara introvert dan ekstrovert, sensing dan intuition, pikir dan perasaan, dan judging dan perceiving. Setiap perbandingan akan menimbulkan lima belas pertanyaan yang telah diatur, sehingga jumlah pertanyaan keseluruhan adalah enam puluh. Contohnya, dalam membandingkan ekstrovert dan introvert, akan dihitung jumlah pertanyaan yang dipilih dari masing-masing kategori untuk mengetahui berapa dari lima belas pertanyaan yang dipilih. Setelahnya, bandingkan nilai yang dihasilkan oleh keduanya. Setelah menentukan yang mana lebih besar, urutan abjad tersebut digunakan sebagai faktor dalam menentukan kepribadian yang disajikan. Formula tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan antara introvert (I) dan ekstrovert (E)

$$\text{Solusi I} = \text{Jumlah I} / 15 * 100\%$$

$$\text{Solusi I} = \text{Jumlah I} / 15 * 100\%$$

$$\text{Solusi E} = \text{Total E} / 15 * 100\%$$

Bandingkan jawaban I dengan jawaban E.

2. Perbandingan antara persepsi (S) dan intuisi (N)

$$\text{Hasil S} = \text{Uang S} / 15 * 100\%$$

$$\text{Jawaban N} = \text{Angka N} / 15 * 100\%$$

Bandingkan jawaban S dengan jawaban N.

3. Perbandingan antara berpikir (T) dan mendengar (F)

$$\text{T hasil} = \text{T jumlah} / 15 * 100$$

$$\text{Hasil F} = \text{Jumlah F} / 15 * 100\%$$

Bandingkan jawaban T dengan jawaban F.

4. Perbandingan penilaian (J) dan persepsi (P).

$$\text{Hasil Y} = \text{Angka Y} / 15 * 100\%$$

$$\text{Hasil P} = \text{Jumlah P} / 15 * 100\%$$

Bandingkan jawaban J dengan jawaban P.

Semua perhitungan tersebut akan menghasilkan 16 tipe kepribadian. Tiap perbandingan akan menghasilkan jenis kepribadian berdasarkan hasil tertinggi, terdiri dari empat huruf (Ikhwanuddin, 2018).

Banyak perusahaan telah menetapkan kebijakan untuk melakukan evaluasi kepribadian bagi kandidat dan pegawai yang sudah tidak bekerja. Meskipun demikian, mereka masih tetap menggunakan metode tradisional, yakni melalui pengisian kuesioner pada lembaran kertas dan dievaluasi oleh seorang ahli namun tanpa menggunakan tes Indikator MBTI, hasil penelitian (Febriansah & Firdaus, 2022) menunjukkan bahwa dengan pendekatan konvensional ini terjadi tingkat pergantian pekerja yang tinggi akibat sejumlah kesalahan dalam menguji kepribadian. Keberhasilan perusahaan dalam memilih dan merekrut karyawan juga bergantung pada ketepatan perencanaan sumber daya manusia.

Penempatan karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian agar dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja guna mendukung tujuan perusahaan (Tomat et al., 2021) Penempatan karyawan merupakan kebijakan organisasi atau perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan guna mencapai tujuan dan memastikan tingkat kepuasan kerja optimal bagi karyawan. (Febriansah & Firdaus, 2022).

Penempatan karyawan terjadi setelah proses seleksi karyawan. Untuk memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan spesialisasi mereka, penting untuk menerapkan etika penempatan kerja dengan benar dan tepat. Dengan penempatan karyawan yang tepat, diharapkan hasil optimal, termasuk mental, semangat, dan kinerja kerja. Menurut penelitian tersebut, penggunaan test MBTI adalah pilihan terbaik untuk menempatkan karyawan (Braz & Sichman, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Kemanjuran pemanfaatan Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI) sebagai standar persetujuan karyawan merupakan masalah kompleks yang telah diteliti dari berbagai perspektif. Investigasi menunjukkan bahwa meskipun MBTI dapat menawarkan wawasan berharga tentang ciri-ciri kepribadian, keandalan dan keasliannya sebagai kriteria eksklusif untuk pilihan rekrutmen tidak pasti. Misalnya, sebuah studi penelitian menentukan bahwa MBTI tetap relevan dalam fase selanjutnya dari proses perekrutan, bukan sebagai elemen definitif untuk persetujuan, tetapi untuk mempromosikan pemahaman bersama dan kinerja yang efisien di antara rekan kerja, (Haghshenas et al., 2014)

Selain itu, pemanfaatan MBTI dalam mengevaluasi kemandirian media menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian yang diakui oleh MBTI mungkin memiliki dampak besar dalam mempengaruhi persuasi audiens, menggambarkan nilainya dalam menyesuaikan konten untuk memenuhi kebutuhan audiens tertentu. Meskipun demikian, berbagai karakteristik kepribadian dan proses manual yang terlibat dalam penilaian kepribadian tradisional, seperti Jadwal Preferensi Pribadi Edward, menggarisbawahi perlunya mekanisme yang lebih efektif untuk mengevaluasi dan menugaskan karyawan potensial ke posisi yang sesuai. Selain itu, keandalan hasil MBTI mungkin dipengaruhi oleh sifat umpan balik yang diberikan, di mana umpan balik otentik menghasilkan perubahan yang lebih menonjol dalam dimensi kepribadian dibandingkan dengan umpan balik yang dipalsukan, (Zárate-torres & Correa, 2020)

Pada akhirnya, dampak ciri-ciri kepribadian pada adopsi teknologi dalam pengaturan kerja menyoroti pentingnya memasukkan ciri-ciri kepribadian dalam proses integrasi inovasi, mengingat bahwa tipe kepribadian yang beragam menunjukkan tingkat kemahiran yang berbeda dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi. Akibatnya, meskipun MBTI menyajikan perspektif berharga tentang ciri-ciri kepribadian dan membantu dalam menugaskan karyawan ke peran yang sesuai dan meningkatkan pemahaman, MBTI seharusnya tidak berfungsi sebagai satu-satunya penentu untuk persetujuan karyawan. Sebaliknya, itu harus berfungsi sebagai instrumen tambahan dalam pendekatan rekrutmen yang lebih luas dan inklusif, (Braz & Sichman, 2022).

Penilaian penerimaan karyawan melalui pemanfaatan Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI) melibatkan evaluasi varians kepribadian melalui kuesioner formal yang dirancang untuk membedakan 16 kategori kepribadian berbeda yang ditetapkan pada empat dimensi yang berlawanan: Ekstraversi-Introversi, Merasa-Intuisi, Komentasi-Perasaan, dan Menghakimi-Persepsi, (Zrari & Sakale, 2024). Kerangka dimensi ini berasal dari konsep Carl Jung tentang tipe psikologis dan kemudian ditingkatkan oleh Katharine Briggs dan Isabel Briggs Myers untuk memasukkan dimensi keempat, Penghakiman-Persepsi, yang menjelaskan bagaimana individu memproses informasi, (Ismail et al., 2017). Prevalensi MBTI dalam lingkungan organisasi dapat dikaitkan dengan kemandiriannya di berbagai domain seperti bimbingan kejuruan, peningkatan

diri, dan pembentukan tim, yang semuanya sangat penting untuk mendorong asimilasi dan persetujuan karyawan dalam bidang profesional, (Braz & Sichman, 2022).

Terlepas dari pengawasan seputar ketahanan ilmiah dan karakteristik psikometriknya, penelitian telah menunjukkan bahwa MBTI menunjukkan kinerja yang terpuji dalam hal konsistensi dan keaslian, memosisikannya sebagai instrumen terkemuka untuk mengevaluasi ciri-ciri kepribadian dalam pengaturan prakti, (Dameria Sinaga, 2014). Klasifikasi individu ke dalam kategori kepribadian yang berbeda oleh alat ini memungkinkan organisasi untuk memahami kecenderungan dan tindakan karyawan, sehingga meningkatkan interaksi tim dan kemandirian komunikasi, (Ikhrum & Ramsari, 2023). Selanjutnya, evaluasi psikometrik MBTI dapat dimanfaatkan untuk meramalkan kecenderungan dan pencapaian pembelajaran, seperti yang dicontohkan dalam skenario pendidikan di mana telah digunakan untuk mengkategorikan atribut siswa dan memperkirakan pencapaian akademik melalui protokol pembelajaran mesin. Kapasitas prediktif ini dapat diekstrapolasi ke lingkungan profesional untuk mengantisipasi tingkat produktivitas dan persetujuan karyawan. Intinya, pendekatan metodis yang diadopsi oleh MBTI dalam mengkarakterisasi tipe kepribadian dan penerapannya yang luas dalam kerangka kerja organisasi menonjolkan kemandiriannya dalam mengukur penerimaan karyawan dan memelihara suasana kerja kolaboratif, (Ikhrum & Ramsari, 2023)

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menggunakan desain penelitian literature review yaitu metode penelitian yang meninjau literatur atau penelitian yang sudah ada sebelumnya pada topik tertentu untuk dideskripsikan dan dianalisis secara kritis. Pencarian data dilakukan melalui Google Scholar, Scopus, dan PubMed. Artikel jurnal dicari dengan kata kunci pencarian “MBTI”, “Efektifitas penggunaan MBTI”, “MBTI hiring employees” dan “MBTI Relationship”. Pemilihan artikel jurnal diseleksi berdasarkan rentang tahun 2017-2024 dan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan *literature riview*, yang kemudian direduksi dengan tahap pertama yaitu mengidentifikasi keseluruhan abstrak dan dilanjutkan membaca hasil dan pembahasan.

Terdapat 7 artikel jurnal yang terpilih dan terdiri dari 3 jurnal internasional dan 4 jurnal nasional. Skema proses pencarian artikel ilmiah pada penelitian ini dapat dilihat Gambar 1 Literature review.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada Table 1 Hasil penelitian yang menjadi rujukan.

Diskusi

Berdasarkan hasil literature review yang dilakukan terdapat 5 artikel yang menyatakan bahwa tes MBTI efektif diberikan untuk test kepribadian dan efektif digunakan sebagai tolak ukur penerimaan karyawan, namun 2 artikel menyebutkan bahwa test MBTI memiliki toleransi yang rendah untuk melakukan test kepribadian namun masih bisa diberikan sebagai tolak ukur penerimaan karyawan.

MBTI efektif diberikan sebagai tolak ukur penerimaan karyawan

Hasil penelitian (Zrari & Sakale, 2024) menyebutkan bahwa MBTI memberikan wawasan penting mengenai kepribadian seseorang. MBTI juga dianggap memperkuat kapasitasnya untuk penilaian sifat kepribadian yang tepat sampai pada menganalisis ciri-ciri kepribadian seseorang. Test MBTI secara efektif menavigasi melampaui batasan biner yang melekat dalam model tradisional, mengakomodasi karakteristik heterogenitas dan ketidakstabilan ciri-ciri kepribadian. Inovasi ini sangat relevan bagi individu yang ciri-ciri kepribadiannya tidak sejalan dengan klasifikasi dari organisasi, sehingga memungkinkan penangkapan nuansa kepribadian yang lebih rinci yang mungkin diabaikan oleh sistem biner. Pengenalan kategori MBTI berpotensi memperbaiki masalah dengan mengenali kepribadian seseorang, sehingga memberikan resolusi penerimaan karyawan.

Begitu juga dengan penelitian (Braz & Sichman, 2022) masalah daya saing dalam organisasi sering terjadi dan ketidakmampuan seorang karyawan individu beradaptasi dalam sebuah organisasi menjadi masalah dalam sebuah organisasi, untuk itu di butuhkan test MBTI untuk menilai apakah seorang karyawan dapat bekerjasama dalam. Hasil test MBTI dalam penelitian ini bahwa kerja tim bersifat konklusif, jika karyawan mampu bekerja tim maka akan mampu menghasilkan kinerja yang luar biasa dan merupakan unit kinerja utama bagi semakin banyak organisasi, dan ini akan

memberikan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi dan dapat berdampak signifikan pada hasil mereka. Tim berkinerja tinggi adalah tim yang berhasil mengembangkan seluruh potensinya dengan melibatkan pemangku kepentingan dengan tujuan bersama, dimana keterampilan interpersonal individu memainkan peran penting sebagai salah satu fasilitator terkemuka dalam proses ini, untuk itu berdasarkan riset (Braz & Sichman, 2022) test MBTI direkomendasikan dan efektif digunakan untuk penerimaan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriansah & Firdaus (2022) dengan menggunakan teknik MBTI untuk menganalisis uji personalitas merupakan bahan sebagai penarikan, penguasaan pegawai di universitas dan seleksi ditemukan bahwa rekomendasi tipe kepribadian berdasarkan MBTI dapat membantu dalam keputusan untuk rekrutmen dan seleksi sebagai upaya untuk karyawan dapat beradaptasi dengan cepat dan mengurangi kemungkinan turnover, (Yang, 2022). Tiap jabatan atau direktorat memiliki tanggung jawab, cara kerja yang unik, dan budaya kerja sendiri, sehingga tiap jabatan memiliki preferensi kepribadian MBTI yang berbeda agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Saran kepribadian berdasarkan MBTI telah disarankan untuk setiap penempatan di posisi jabatan atau direktorat agar kinerja karyawan meningkat dan memberikan manfaat besar bagi organisasi, (Imtiyaz & Andriani, 2024)

Menurut Adhawiyah et al. (2017), penilaian kepribadian dengan test MBTI dapat menjadi tambahan metode penilaian yang sudah ada dan pelaksanaannya telah dapat dilakukan secara lancar. Ujian MBTI dapat menampilkan laporan evaluasi kepribadian beserta rekomendasi pengembangan yang berguna untuk evaluasi pegawai, (Song Won & Hee Sook, 2020). Tes MBTI adalah alat yang efektif dalam menilai kepribadian yang dapat digunakan atasan sebagai pedoman dalam membuat keputusan saat merekrut karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Ismail et al., 2017) yang menunjukkan bahwa uji kepribadian menggunakan Myers-Briggs Type Indicator dikembangkan menggunakan metode sekuensial linier (waterfall), di mana staff SDM dan psikolog melakukan pengujian untuk memastikan 100% fungsi yang tersedia berjalan lancar dengan baik. Lalu, pengguna program juga diuji mengenai kenyamanan, keramahan, kemudahan, dan keterurutan program, dengan hasil 36% sangat setuju, 61% setuju, dan 3% tidak setuju

Tes MBTI kurang terbukti reabilitas dan validitasnya, namun tetap memiliki manfaat dalam proses rekrutmen

Uji MBTI menunjukkan antusiasme dan keyakinan terhadap hasilnya, tetapi juga menimbulkan keraguan tentang relevansinya dalam perekrutan. Banyak studi ilmiah menyarankan agar MBTI tidak digunakan dalam proses tersebut, karena beberapa ahli meragukan akurasi ilmiahnya. Meskipun demikian, masih ada yang mendukung tes MBTI untuk mendukung penerimaan karyawan dan mudah dimengerti oleh orang awam. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Openg et al. (2022), terdapat 3 kekhawatiran utama yang diungkapkan dari hasil tes MBTI, diantaranya:

- a. Struktur Statistik MBTI menunjukkan distribusi bimodal, dengan dua puncak mode yang mewakili introvert dan extrovert. Ini berarti tes MBTI cenderung menghasilkan dua hasil yang berbeda, yang membuat sulit mengukur tingkat introvert atau extrovert seseorang. Oleh karena itu, dua individu dengan perbedaan yang signifikan dapat termasuk dalam kategori yang sama.
- b. Reliabilitas: berkaitan dengan kestabilan pengukuran dari tes, semakin tinggi tingkat keandalannya, semakin dapat diandalkan hasil tes tersebut karena tidak rentan terhadap perubahan. Terutama dalam hal perekrutan karyawan, penting untuk menggunakan metode tes yang konsisten karena akan menjadi dasar penilaian untuk semua orang. Jika metode tes tidak konsisten, standar penilaian akan berubah dan tidak adil bagi kandidat. Selain itu, ketidakconsistenan tes juga dapat menimbulkan kebingungan, bahkan jika tes dilakukan pada orang yang sama.
- c. Validitas digunakan untuk mengevaluasi ketepatan suatu tes untuk mengukur karyawan dalam proses rekrutmen. Berdasarkan penelitian literatur, MBTI tidak memenuhi standar tes psikologi dan banyak prediksi MBTI telah terbukti salah. Tidak ada bukti valid bahwa 16 jenis kepribadian dapat mengkategorikan semua orang dan tes MBTI juga tidak stabil serta tidak dapat diukur. Pada saat yang sama, penelitian lain mengindikasikan bahwa MBTI memberikan keunggulan dalam uji kepribadian karena penggunaan bahasa yang sederhana dan hanya memanfaatkan 4 dimensi yang mudah dimengerti, sehingga dapat mudah digunakan dalam menjelaskan karakter seseorang. MBTI test proved to be beneficial in enhancing work effectiveness in a team since the personality information obtained from the test facilitates communication and cooperation among parties involved. Oleh karena itu,

pengetahuan tentang tipe kepribadian psikologi setiap anggota tim sangat diperlukan untuk memudahkan saling pengertian dan meningkatkan efektivitas serta produktivitas perusahaan.

Penelitian (Zárate-torres & Correa, 2020) juga menunjukkan meskipun hubungan antara MBTI dan praktik kepemimpinan terbukti lemah, bukti konklusif masih belum tercapai. Oleh karena itu, Tes MBTI tidak efektif dalam penggunaannya untuk penerimaan karyawan karena korelasi lemah dengan identifikasi kepemimpinan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tes MBTI masih efektif digunakan dalam proses rekrutmen karyawan, meskipun tidak digunakan sebagai penentu utama. MBTI juga sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan orang lain dan bekerja dalam tim. Meskipun proses ini biasanya terjadi di tahap akhir rekrutmen, hal ini tetap relevan dan berdampak pada pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhawiyah, Y., Kumaladewi, N., & Caturutami, M. (2017). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PSYCOLOGICAL APPRAISAL (Studi Kasus : Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 119–126.
- Braz, L. F., & Sichman, J. S. (2022). Using the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) for modeling multiagent systems. *Revista de Informatica Teorica e Aplicada*, 29(1), 42–53. <https://doi.org/10.22456/2175-2745.110015>
- Dameria Sinaga. (2014). *Statistik Dasar*.
- Febriansah, R. E., & Firdaus, V. (2022). Uji Kepribadian Sebagai Penunjang Keputusan Penerimaan , Penyaringan , serta Penugasan Karyawan pada Universitas Menggunakan Prosedur MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). 10(2), 160–176.
- Haghshenas, M., Shahbazi, R., Sadeghzadeh, A., & Nassiriyar, M. (2014). *MBTI Personality Temperaments Assessment and Audience Persuasion in Using Media*. 4(4), 11–15.
- Ikhrum, F., & Ramsari, N. (2023). PENGGUNAAN INDIKATOR MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR (MBTI) UNTUK PENEMPATAN KARYAWAN MEMANFAATKAN SISTEM PAKAR METODE FORWARD CHAINING Faisal. *Jurnal Sosial, Ekonomi Dan Humaniora (SosiEra)*, 2(2), 1–13. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Imtiyaz, A. S., & Andriani, F. (2024). Perkembangan Implementasi Psikometri MBTI: A Literatur Review. *BRPKM : Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X.
- Ismail, T., Teknik, S., Universitas, I., Dahlan, A., & Soepomo, J. P. (2017). *Jurnal*

Sarjana Teknik Informatika Volume 05 Nomor 03 , Tahun 2017 KEPUTUSAN DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN DENGAN METODE MBTI (MYRES-BRIGGS TYPE INDICATOR) 1 Renaldo Jurnal Sarjana Teknik Informatika Volume 05 Nomor 03 , Tahun 2017 Aplikasi Tes Kepribadian . 05, 66–76.

Mulyati, S. (2014). *IDENTIFYING STUDENTS ' ACADEMIC ACHIEVEMENT AND.* 64–68.

Openg, A. D. P. R., Pratama, A. R., & Adibah, D. (2022). Mbti Sebagai Tolak Ukur Penerimaan Karyawan. *Flourishing Journal*, 2(2), 78–82. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p78-82>

Song Won, C., & Hee Sook, K. (2020). Effects of an Interpersonal Relationship Improvement Program using MBTI on Self-acceptance, Self-esteem, and Acceptance of others of Professional Soldiers. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 29(1), 64–72. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2020.29.1.64>

Wijaya, A., Novita, N., & Yulita, H. (2019). MBTI PERSONALITY TYPES for CAREER DEVELOPMENT (SMK Santo Lukas - Jakarta). *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.30813/jpk.v3i2.1864>

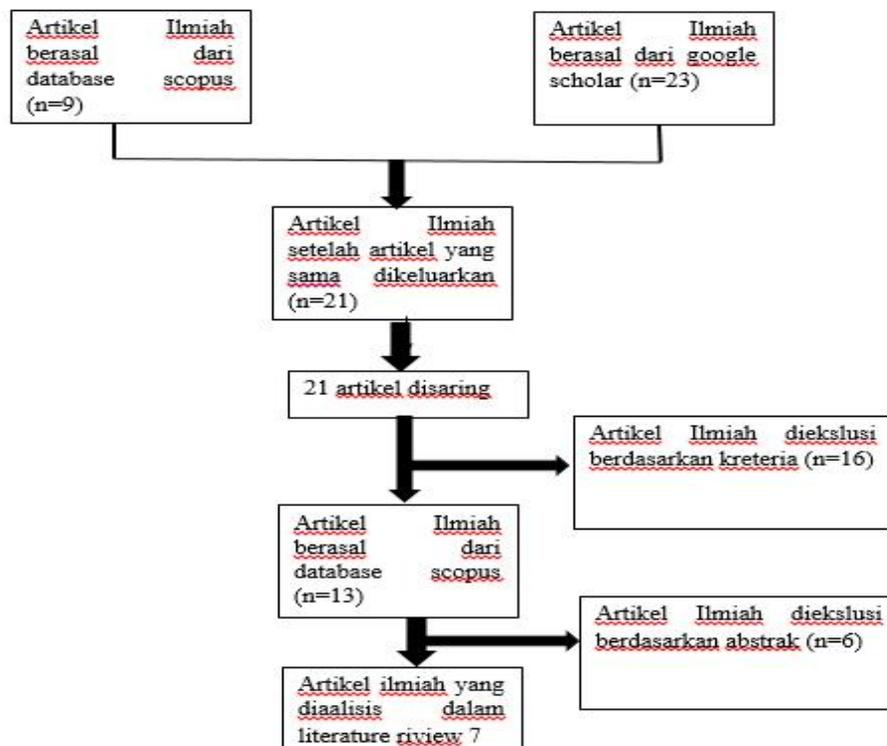
Yang, Y. (2022). Research on the Application of MBTI in Organization. *Proceedings of the 2022 7th International Conference on Social Sciences and Economic Development (ICSSSED 2022)*, 652(Icssed), 1751–1754. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220405.292>

Zárate-torres, R., & Correa, J. C. (2020). *How good is the Myers-Briggs Type Indicator for predicting leadership-related behaviors ? 2002.*

Zrari, A., & Sakale, S. (2024). Assessing the Psychometric Properties of the Dynomight™ MBTI: A Comparative Analysis with the Original Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Psychology and Behavior Studies*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.32996/jpbs.2024.1.4>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Literature riview

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

a. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasi penelitian yang menjadi rujukan

No	Judul	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil
1	Assessing the Psychometric Properties of the Dynamight MBTI: A Comparative Analysis with the Original Myers-Briggs Type Indicator	(Zrari & Sakale, 2024)	Kuantitatif	Terdapat tingkat korelasi yang tinggi antara MBTI dengan sumbu Kepribadian, memberikan wawasan berharga untuk pengembangan diri, dinamika tim dan pannelitian psikologis, uji test MBTI ini efektif digunakan sebagai indikator penerimaan karyawan
2	Using the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) for modeling multiagent systems	(Braz & Sichman, 2022)	Kuantitatif	Penggunaan MBTI dapat mendeteksi penilaian kepribadian Individu tentang bekerjasama dalam tim, dan tes ini cocok digunakan dalam penerimaan karyawan dengan indikator kayawan yang mampu bekerja sama dengan tim.
3	How good is the Myers-Briggs Type Indicator for predicting leadership-related behaviors?	(Zárate-torres & Correa, 2020)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bukti konklusif dari pengukuran psikometri MBTI dan praktik kepemimpinan, meskipun hubungan antara MBTI dan inventarisasi praktik kepemimpinan terbukti lemah, maka dari itu Tes MBTI tidak begitu efektif digunakan untuk penerimaan karyawan karena untuk mengidentifikasi jiwa

kepemimpinan yang di
miliki karyawan
memiliki korelasi
lemah.

- 4 MBTI Sebagai Tolak Ukur (Openg et al., 2022) *literature review* Tes MBTI masih memiliki manfaat dalam rekrutmen meskipun kurang terbukti reabilitas dan validitasnya. Oleh karena itu, dapat relevan digunakan sesuai tahap rekrutmen di akhir. Namun, tes ini sebaiknya tidak dijadikan keputusan diterima atau tidak diterimanya seorang calon karyawan, akan tetapi untuk memudahkan penempatan seseorang rekan kerja untuk meningkatkan efektivitas kinerja.
- 5 Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal (Adhawiyah et al., 2017) Kuantitatif dan kualitatif Sistem evaluasi kinerja pegawai memanfaatkan MBTI untuk mengevaluasi, memproses, dan meninjau hasil tes kepribadian secara efisien sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya dan prinsip-prinsip psikologi. MBTI ini ideal untuk menilai kepribadian individu dalam melakukan evaluasi kinerja dan proses rekrutmen karyawan.

6	Uji Kepribadian Sebagai Penunjang Keputusan Penerimaan, Penyaringan, serta Penugasan Karyawan pada Universitas Menggunakan Prosedur MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	(Febriansah & Firdaus, 2022)	Kualitatif	MBTI bergantung pada penerimaan karyawan dan direkomendasikan untuk mendukung keputusan rekrutmen dan seleksi sehingga karyawan terpilih dapat beradaptasi dengan cepat dan mengurangi peluang penjualan.
7	Aplikasi Tes Kepribadian Sebagai Pendukung Keputusan Dalam Perekrutan Karyawan Dengan Metode MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	(Ismail et al., 2017)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian yang melibatkan psikolog, staff SDM dan 20 mahasiswa terlihat bahwa aplikasi ini mampu memberikan informasi yang berhubungan dengan kepribadian penggunanya. Program ini juga memberikan hasil data penelitian berpotensi difasilitasi oleh psikolog meminta peserta chapter untuk menerima karyawan baru.
