

Pemetaan Kepribadian Sarana Pemetaan Performansi Kerja

Lie Liana

Universitas Stikubank Semarang

lieliana@edu.unisbank.ac.id

Suhana

Universitas Stikubank Semarang

suhana@edu.unisbank.ac.id

Kristiawan Nugroho

Universitas Stikubank Semarang

kristiawan@edu.unisbank.ac.id

Kasmari

Universitas Stikubank Semarang

fkasmari@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemetaan kepribadian sebagai sarana untuk memetakan performansi kerja dari responden. Responden dari penelitian ini adalah mahasiswa semester satu yang sedang mulai mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja. Instrumen yang digunakan adalah *personality test* yang memetakan kepribadian seseorang dalam 16 kepribadian. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan orang-tipe kepribadian: 3 orang-*Turbulent Mediator*, 3 orang-*Assertive Protagonist*, 10 orang-*Turbulent Protagonist*, 3 orang-*Turbulent Campaigner*, 1 orang-*Turbulent Logician*, 2 orang-*Assertive Commander*, 1 orang-*Turbulent Commander*, 1 orang-*Assertive Executive*, 2 orang-*Turbulent Executive*, 2 orang-*Assertive Consul*, 1 orang-*Turbulent Consul* dan 1 orang-*Turbulent Entertainer*. Masing-masing tipe kepribadian ini mempunyai *role, strategy, mind, energy, nature, tactics* dan *identify* yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil pemetaan tipe kepribadian ini maka pemetaan pekerjaan dapat dilakukan pada masing-masing mahasiswa untuk mencapai performa kinerja yang optimal. Selain itu perusahaan dapat menggunakan pemetaan tipe kepribadian ini pada saat melakukan rekrutmen pegawai atau dengan kata lain pemetaan kepribadian bisa menjadi satu instrumen untuk rekrutmen pegawai.

Kata Kunci *Pemetaan, Kepribadian, Sarana, Performansi, Kerja*

I. PENDAHULUAN

Di era digital sekarang ini manajer sumber daya manusia akan mempertimbangkan banyak hal ketika proses rekrutasi pegawai dilakukan. Para manajer ini tidak mau membeli kucing dalam karung artinya jika mendapatkan sumber daya manusia yang tidak baik akan sangat merugikan perusahaan. Karena sekarang adalah era digital dimana data bisa dilihat secara online, maka manajer sumber daya manusia bisa melihat reputasi calon pegawai dari media sosialnya, selain itu juga dari *track record*-nya kalau calon pegawai tersebut pernah bekerja di suatu organisasi. Tetapi yang selalu dilakukan adalah calon pegawai diminta

melakukan tes psikologi. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian seseorang menjadi pertimbangan yang sangat penting untuk menilai individu pada proses rekrutmen (Fadhilah et al., 2018).

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mencapai tujuannya. Sementara bekerja bagi seseorang sekarang merupakan kebutuhan primer karena semua orang harus mencari nafkah agar dapat melangsungkan kehidupannya secara layak. Perusahaan pasti menghendaki para pekerjanya tidak hanya asal bekerja saja tetapi menuntut para pekerjanya memberikan hasil terbaik. Seharusnya bagi para pekerja, pekerjaan itu suatu hal yang sangat urgen, menjadi sumber air kehidupan, sehingga pekerja mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi. Tetapi nampaknya banyak pekerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan terpaksa karena sebenarnya tidak ingin melakukan pekerjaan itu, mungkin karena tidak sesuai dengan minatnya atau tidak sesuai dengan kompetensinya. Namun para pekerja itu dengan terpaksa tetap melaksanakan pekerjaannya karena mereka butuh untuk kelangsungan hidupnya. Hal ini tentu saja akan menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal dan tidak produktif, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap performa kinerjanya di tempat dimana pekerja itu bekerja. Kepribadian adalah salah satu aspek dari psikologi dan faktor yang penting dalam mempengaruhi performa seorang pekerja. Kepribadian telah diteliti secara luas di bidang psikologi. Terdapat beberapa teori dan tes yang dikembangkan untuk mengukur konsep ini telah diajukan, direvisi, dan ditolak. Tes kepribadian banyak dimanfaatkan oleh para pencari kerja dan perekrut sebagai parameter untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan pekerja dan perusahaan (Wulandari et al., 2021). Kepribadian adalah salah satu aspek dari psikologi dan faktor yang penting dalam mempengaruhi performa seorang pekerja. Kepribadian telah diteliti secara luas di bidang psikologi. Terdapat beberapa teori dan tes yang dikembangkan untuk mengukur konsep ini telah diajukan, direvisi, dan ditolak. Tes kepribadian banyak dimanfaatkan oleh para pencari kerja dan perekrut sebagai parameter untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan pekerja.

Penelitian Wulandari et al., (2021) menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian individu berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian ini dibuat sebuah sistem yang dapat membantu para pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya. Sistem yang dibuat berjalan sesuai dengan tujuannya, yaitu mengimplementasikan faktor kepribadian *Big Five* untuk menentukan rekomendasi pekerjaan. Penelitian Fadhilah et al., (2018) menjelaskan pembuatan ontologi dimulai dengan menentukan *domain class* dan komponennya. Pada penelitian ini, domain yang digunakan adalah domain psikologi kepribadian. *Facet-facet* pengukuran kepribadian dijadikan *sub-clas*. Istilah kata-kata pada media sosial yang mepresentasikan kepribadian dijadikan *instance*. Model ontologi yang disusun harus sesuai dengan ilmu pengetahuan psikologi kepribadian, sehingga hubungan tiap komponen berlandaskan pengetahuan tentang kepribadian. Pada penelitian ini menggunakan teori *Big Five Personality Traits*. Pengukuran kepribadian dilakukan dengan melihat kecondongan kelas pada teks yang telah diklasifikasikan. Penelitian Hamsani et al., (2020) memperlihatkan bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, dan *agreeableness*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan UMKM di Kota Pangkalpinang, sedangkan *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan UMKM di Kota Pangkalpinang. Penelitian Liana et al., (2018) menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara tipe kepribadian (sanguinis, korelis, melankolis, dan plegmatis) dengan predikat kelulusan, keikutsertaan organisasi dan kepemilikan prestasi ekstra. Sementara penelitian Ismira, (2016) menjelaskan bahwa tipe kepribadian memiliki hubungan yang positif dan signifikan

dengan kinerja guru SDIT Kota Padang. Tipe kepribadian memberikan kontribusi sebesar 24,7% terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepribadian seseorang berkaitan erat dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan selama ini terkait dengan tipe kepribadian dan kinerja sumber daya manusia. Dengan mengetahui tipe kepribadiannya maka seseorang bisa memetakan pekerjaan apa yang cocok untuknya, sebaliknya perusahaan bisa memperoleh seorang karyawan yang dibutuhkan dengan mengetahui tipe kepribadiannya. Sehingga sangat tepat jika permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah menganalisis pemetaan kepribadian seseorang sebagai sarana untuk pemetaan performansi kerjanya. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah menggunakan tipe kepribadian sebagai sarana untuk memetakan performansi kerja dari responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, bidang ilmu: manajemen, bidang fokus riset: sosial humaniora, tema riset: ekonomi dan sumber daya manusia, serta topik riset: sumber daya manusia dalam lingkup organisasi industri.

II. LANDASAN TEORI

16 Personalities dibagi dalam empat kelompok yaitu *Analysts*, *Diplomats*, *Sentinels* dan *Explorers* dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut:

Analysts adalah tipe kepribadian *intuitive (N)* dan *thinking (T)*, yang dikenal karena rasional, tidakberpihakan, dan keunggulan intelektualnya. Ada empat tipe kepribadian yang termasuk dalam kelompok *Analysts*, yaitu *Architect (INTJ-A/INTJ-T)*, *Logician (INTP-A/INTP-T)*, *Commander (ENTJ-A/ENTJ-T)*, dan *Debater (ENTP-A/ENTP-T)*.

Diplomats adalah tipe kepribadian *intuitive (N)* dan *feeling (F)*, dikenal karena empatinya, keterampilan diplomatiknya, dan idealismenya yang penuh gairah. Ada empat tipe kepribadian yang termasuk dalam kelompok *Diplomats*, yaitu *Advocate (INFJ-A/INFJ-T)*, *Mediator (INFP-A/INFP-T)*, *Protagonist (ENFJ-A/ENFJ-T)* dan *Campaigner (ENFP-A/ENFP-T)*.

Sentinels adalah tipe kepribadian *observant (S)* dan *judging (J)*, dikenal karena kepraktisannya dan fokus pada ketertiban, keamanan, dan stabilitas. Ada empat tipe kepribadian yang termasuk dalam kelompok *Sentinels* yaitu *Logistician (ISTJ-A/ISTJ-T)*, *Defender (ISFJ-A/ISFJ-T)*, *Executive (ESTJ-A/ESTJ-T)*, dan *Consul (ESFJ-A/ESFJ-T)*.

Explorers adalah tipe kepribadian *observant (S)* dan *prospecting (P)* dikenal karena spontanitas, kecerdikan, dan fleksibilitasnya. Ada empat tipe kepribadian yang termasuk dalam *Explorers*, yaitu *Virtuoso (ISTP-A/ISTP-T)*, *Adventurer (ISFP-A/ISFP-T)*, *Entrepreneur (ESTP-A/ESTP-T)*, dan *Entertainer (ESFP-A/ESFP-T)*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Manajemen Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang semester 1. Penelitian ini menggunakan data sampel berjumlah 30 mahasiswa. Responden akan mengisi *Personality Test* yang ada pada link Neris (2011). Sementara hasil pengisian *Personality Test* dari 30 mahasiswa ada di <https://bit.ly/hasilpersonalitytest>.

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis

RESPONDEN	PERSONALITY	ROLE	STRATEGY
2	<i>Assertive Executive (ESTJ-A)</i>	<i>Sentinels</i>	<i>People Mastery</i>
13	<i>Turbulent Executive (ESTJ-T)</i>	<i>Sentinels</i>	<i>Social Engagement</i>
25		<i>Sentinels</i>	<i>Social Engagement</i>
5	<i>Assertive Commander (ENTJ-A)</i>	<i>Analyst</i>	<i>People Mastery</i>
24		<i>Analyst</i>	<i>People Mastery</i>
22	<i>Turbulent Commander (ENTJ-T)</i>	<i>Analyst</i>	<i>Social Engagement</i>
9	<i>Assertive Protagonist (ENFJ-A)</i>	<i>Diplomats</i>	<i>People Mastery</i>
10		<i>Diplomats</i>	<i>People Mastery</i>
27		<i>Diplomats</i>	<i>People Mastery</i>
29	<i>Turbulent Protagonist (ENFJ-T)</i>	<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
1		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
8		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
14		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
16		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
17		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
12		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
26		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
19		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
21		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
15		<i>Assertive Consul (ESFJ-A)</i>	<i>Sentinels</i>
28	<i>Sentinels</i>		<i>People Mastery</i>
30	<i>Turbulent Consul (ESFJ-T)</i>	<i>Sentinels</i>	<i>Social Engagement</i>
11	<i>Turbulent Campaigner (ENFP-T)</i>	<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
3		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
4		<i>Diplomats</i>	<i>Social Engagement</i>
23	<i>Turbulent Mediator (INFP-T)</i>	<i>Diplomats</i>	<i>Constant Improvement</i>
18		<i>Diplomats</i>	<i>Constant Improvement</i>
6		<i>Diplomats</i>	<i>Constant Improvement</i>
7	<i>Turbulent Logician (INTP-T)</i>	<i>Analyst</i>	<i>Constant Improvement</i>
20	<i>Turbulent Entertainer (ESFP-T)</i>	<i>Explorers</i>	<i>Social Engagement</i>

RESPONDEN	MIND	ENERGY	NATURE	TACTICS
2	<i>Extraverted (76%)</i>	<i>Observant (56%)</i>	<i>Thinking (60%)</i>	<i>Judging (57%)</i>
13	<i>Extraverted (61%)</i>	<i>Observant (55%)</i>	<i>Thinking (53%)</i>	<i>Judging (54%)</i>
25	<i>Extraverted (59%)</i>	<i>Observant (59%)</i>	<i>Thinking (52%)</i>	<i>Judging (58%)</i>
5	<i>Extraverted (57%)</i>	<i>Intuitive (69%)</i>	<i>Thinking (68%)</i>	<i>Judging (78%)</i>
24	<i>Extraverted (63%)</i>	<i>Intuitive (52%)</i>	<i>Thinking (52%)</i>	<i>Judging (71%)</i>
22	<i>Extraverted (75%)</i>	<i>Intuitive (62%)</i>	<i>Thinking (52%)</i>	<i>Judging (60%)</i>
9	<i>Extraverted (60%)</i>	<i>Intuitive (72%)</i>	<i>Feeling (57%)</i>	<i>Judging (76%)</i>
10	<i>Extraverted (73%)</i>	<i>Intuitive (54%)</i>	<i>Feeling (59%)</i>	<i>Judging (68%)</i>
27	<i>Extraverted (61%)</i>	<i>Intuitive (59%)</i>	<i>Feeling (57%)</i>	<i>Judging (71%)</i>
29	<i>Extraverted (63%)</i>	<i>Intuitive (62%)</i>	<i>Feeling (51%)</i>	<i>Judging (58%)</i>
1	<i>Extraverted (71%)</i>	<i>Intuitive (58%)</i>	<i>Feeling (64%)</i>	<i>Judging (75%)</i>
8	<i>Extraverted (70%)</i>	<i>Intuitive (52%)</i>	<i>Feeling (63%)</i>	<i>Judging (54%)</i>
14	<i>Extraverted (60%)</i>	<i>Intuitive (59%)</i>	<i>Feeling (71%)</i>	<i>Judging (61%)</i>
16	<i>Extraverted (53%)</i>	<i>Intuitive (51%)</i>	<i>Feeling (56%)</i>	<i>Judging (58%)</i>
17	<i>Extraverted (56%)</i>	<i>Intuitive (58%)</i>	<i>Feeling (60%)</i>	<i>Judging (65%)</i>
12	<i>Extraverted (54%)</i>	<i>Intuitive (51%)</i>	<i>Feeling (53%)</i>	<i>Judging (58%)</i>

26	<i>Extraverted (56%)</i>	<i>Intuitive (51%)</i>	<i>Feeling (56%)</i>	<i>Judging (58%)</i>
19	<i>Extraverted (52%)</i>	<i>Intuitive (62%)</i>	<i>Feeling (59%)</i>	<i>Judging (67%)</i>
21	<i>Extraverted (53%)</i>	<i>Intuitive (54%)</i>	<i>Feeling (66%)</i>	<i>Judging (67%)</i>
15	<i>Extraverted (65%)</i>	<i>Observant (54%)</i>	<i>Feeling(53%)</i>	<i>Judging (69%)</i>
28	<i>Extraverted (53%)</i>	<i>Observant (62%)</i>	<i>Feeling(53%)</i>	<i>Judging (53%)</i>
30	<i>Extraverted (52%)</i>	<i>Observant (52%)</i>	<i>Feeling (60%)</i>	<i>Judging (65%)</i>
11	<i>Extraverted (63%)</i>	<i>Intuitive (62%)</i>	<i>Feeling (57%)</i>	<i>Prospecting (69%)</i>
3	<i>Extraverted (53%)</i>	<i>Intuitive (59%)</i>	<i>Feeling (61%)</i>	<i>Prospecting (51%)</i>
4	<i>Extraverted (70%)</i>	<i>Intuitive (54%)</i>	<i>Feeling (67%)</i>	<i>Prospecting (51%)</i>
23	<i>Introverted (68%)</i>	<i>Intuitive (68%)</i>	<i>Feeling (91%)</i>	<i>Prospecting (61%)</i>
18	<i>Introverted (65%)</i>	<i>Intuitive (59%)</i>	<i>Feeling (59%)</i>	<i>Prospecting (51%)</i>
6	<i>Introverted (52%)</i>	<i>Intuitive (59%)</i>	<i>Feeling (71%)</i>	<i>Prospecting (67%)</i>
7	<i>Introverted (61%)</i>	<i>Intuitive (55%)</i>	<i>Thinking (53%)</i>	<i>Prospecting (56%)</i>
20	<i>Extraverted (56%)</i>	<i>Observant (58%)</i>	<i>Feeling (60%)</i>	<i>Prospecting (51%)</i>

Pembahasan

Executives (ESTJ) adalah *administrator* yang sangat baik, tak tertandingi dalam mengelola hal atau orang. Ciri kepribadiannya *extraverted*, *observant*, *thinking*, dan *judging*. Pribadi ini memiliki ketabahan yang besar, tegas, mempunyai argumentasi yang masuk akal, serta sering berfungsi sebagai kekuatan penstabil. *Executives* adalah perwakilan dari tradisi dan ketertiban, mampu memanfaatkan pemahaman tentang apa yang benar dan salah serta secara sosial mampu untuk menyatukan keluarga dan masyarakat. *Executives* dihargai karena memegang nilai-nilai kejujuran, dedikasi dan martabat serta mampu memberikan nasihat dan bimbingan dalam kondisi yang sulit sekalipun. *Executives* sering mengambil peran sebagai penyelenggara komunitas dan bekerja keras untuk menyatukan semua orang dalam membela nilai-nilai tradisional yang menyatukan keluarga dan masyarakat (Neris, 2011). Rahmalia (2022) menyatakan *ESTJ* sebagai sosok yang taat pada aturan, memiliki rasa keadilan yang tinggi, mengedepankan nilai-nilai kejujuran, memiliki dedikasi tinggi, serta bekerja sesuai prosedur, *ESTJ* adalah pribadi yang dibutuhkan perusahaan untuk merangkul komunitasnya. Kepribadian *ESTJ* cenderung tegas dalam memastikan, berani mengemukakan pendapat dan segala pekerjaannya terselesaikan dengan sempurna dan memiliki kualitas tinggi. Sebagai seorang bawahan, *ESTJ* adalah pekerja keras alami. Salah satu kekurangannya *ESTJ* tidak begitu inovatif dan cenderung tidak berani berinovasi. Pekerjaan yang cocok untuk *ESTJ* adalah: *public relation manager*, *CEO*, penegak hukum, *business development manager*, hakim, akuntan senior, *stock trader*

Commanders (ENTJ) adalah pemimpin yang berani, imajinatif dan kuat, berkemauan keras, selalu menemukan jalan atau membuat jalan tersebut. Ciri kepribadiannya *extraverted*, *intuitive*, *thinking* dan *judging*. Mereka adalah orang-orang tegas yang menyukai momentum dan pencapaian, serta suka mengumpulkan informasi untuk membangun visi kreatif. *Commanders* adalah pemimpin yang dilahirkan secara alami, terlihat dari kemampuannya mewujudkan karunia karisma dan kepercayaan diri, dan menunjukkan otoritas dengan cara yang menarik banyak orang. Kelemahannya adalah memiliki tingkat rasionalitas yang seringkali kejam, menggunakan dorongan, tekad, dan pikiran yang tajam untuk mencapai tujuan apa pun yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri (Neris, 2011). Rahmalia, (2022b) menambahkan bahwa *ENTJ* adalah pemikir yang jauh dari kata plin-plan, sangat suka tantangan, dan sangat suka terus meraih pencapaian yang membanggakan. *ENTJ* adalah pemimpin yang karismatik. Kelemahannya sosok *ENTJ* dinilai terlalu dominan dan keras kepala. Pekerjaan terbaik yang cocok adalah

pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk memimpin serta memiliki struktur atau alur yang jelas. Pekerjaan yang cocok untuk *ENTJ* adalah *project manager, financial analyst, network administrator, auditor*, insinyur sipil, konsultan manajemen, eksekutif, politisi, pengacara, dan anggota militer.

Protagonists (ENFJ) adalah pemimpin karismatik dan inspiratif, mampu memikat pendengarnya. Ciri kepribadiannya *extraverted, intuitive, feeling* dan *judging*. *Protagonists* bijaksana dan idealis, serta merasa terpanggil untuk melayani tujuan hidup yang lebih besar. Mereka berusaha memiliki dampak positif pada orang lain dan dunia di sekitarnya. *Protagonists* tertantang untuk melakukan hal yang benar walaupun muncul banyak kesulitan. *Protagonist* terlahir sebagai pemimpin sehingga kepribadian ini dapat ditemukan di antara banyak politisi, pelatih, dan guru terkemuka. Gairah dan karisma mereka memungkinkan untuk menginspirasi banyak orang, tidak hanya dalam karier tetapi di setiap arena kehidupan (Neris, 2011). Hidayati (2022) menjelaskan *ENFJ* adalah orang yang senang memberikan dampak lebih dalam hidup dan tidak malu-malu membicarakan dampak tersebut. Pilihan pekerjaan lebih pada kontribusi sosial atau pengabdian. *ENFJ* biasanya bisa diandalkan, karismatik, dan penuh empati. *ENFJ* ini sangat mahir jadi pemimpin. Pekerjaan yang cocok untuk *ENFJ*: *human resource, event planner, sales, pekerja sosial, psikolog, guru, personal trainer, personal stylist*, dan perawat.

Consuls (ESFJ) adalah orang sosial dan populer yang luar biasa peduli, selalu ingin membantu orang. Ciri kepribadiannya *extraverted, observant, feeling*, dan *judging*. Mereka penuh perhatian dan fokus pada orang, dan senang mengambil bagian dalam komunitas sosial. Bagi *Consuls*, hidup itu paling manis ketika dibagikan dengan orang lain. Orang dengan tipe kepribadian ini membentuk landasan bagi banyak komunitas, membuka rumah dan hati kepada teman, orang yang dicintai, dan tetangga. *Consuls* percaya pada kekuatan keramahan, sopan santun, dan kemurahan hati. Orang dengan tipe kepribadian ini selalu berusaha keras untuk menyatukan keluarga dan komunitas mereka. *Consuls* memiliki bakat untuk membuat orang-orang dalam hidup mereka merasa didukung, diperhatikan, dan aman (Neris, 2011). Hidayati (2022b) menjelaskan *ESFJ* adalah tipe kepribadian yang senang bekerja sama dan menolong orang lain, erat dengan empati dan kolaborasi. Pekerjaan yang cocok untuk *ESFJ*: *guru, pekerja sosial, event planner, event coordinator, customer service representative, psikolog, dokter, perawat, dan penyuluh kesehatan*.

Campaigners (ENFP) adalah seseorang yang antusias, kreatif, berpikiran terbuka dan mudah bergaul, berjiwa bebas, yang selalu dapat menemukan alasan untuk tersenyum. Ciri kepribadiannya *extraverted, intuitive, feeling* dan *prospecting*. Dengan pendekatan hidup yang optimis, mereka menonjol di lingkungan mana pun. Meskipun suka kehidupan pesta, *Campaigners* tidak hanya peduli untuk bersenang-senang. Tipe kepribadian ini sangat dalam – seperti halnya kerinduan mereka akan hubungan emosional yang bermakna dengan orang lain (Neris, 2011). Ismi (2022) menyatakan *ENFP* adalah orang yang memiliki empati dan fleksibel, sehingga pekerjaan dengan lingkungan fleksibel adalah jenis yang cocok untuk seorang *ENFP*. Kepribadian ini memiliki karakteristik yang kreatif, energik, kemampuan komunikasi yang baik, serta selalu mencari peluang karier yang bisa membuatnya bebas berekspresi dan membuat inovasi. Pekerjaan yang cocok untuk *ENFP*: *reporter, public relation, account manager, penulis, editor, desainer grafis, digital marketer, ux researcher, game developer, dan fotografer*.

Mediators (INFP) adalah pribadi yang puitis, baik dan altruistik, yaitu selalu bersemangat untuk membantu tujuan yang baik. Ciri kepribadiannya *introvert, intuitive, feeling* dan *prospecting*. *Mediators* mungkin tampak pendiam atau sederhana, tetapi memiliki kehidupan batin yang bersemangat dan penuh gairah, kreatif dan imajinatif.

Kepribadian ini dikenal karena kepekaannya. *Mediators* dapat memiliki respon emosional yang mendalam terhadap musik, seni, alam, dan orang-orang di sekitar, serta idealis dan empati. *Mediators* merindukan hubungan yang mendalam dan penuh perasaan, dan merasa terpenggil untuk membantu orang lain. Tetapi karena tipe kepribadian ini merupakan bagian kecil dari populasi, *Mediators* terkadang merasa kesepian atau tidak terlihat, terombang-ambing di dunia yang tampaknya tidak menghargai sifat-sifat yang membuat mereka unik (Neris, 2011). Ismi (2022) menjelaskan *INFP* adalah seseorang dengan karakter idealis dan perfeksionis, kreatif, berorientasi pada masa depan, serta memiliki rasa penasaran tinggi. *INFP* memiliki rasa antusiasme yang besar serta keinginannya untuk terus belajar hal baru, mempunyai kemampuan *problem solving* yang baik, serta mampu berkomunikasi dengan baik sehingga membuat kepribadian ini bisa sukses dalam karier yang dipilihnya. Pekerjaan yang cocok untuk *INFP*: *copywriter, ux designer, fotografer, videografer, desainer grafis, interpreter, translator, content strategist, penulis, dan human resources*.

Logicians (INTP) adalah penemu inovatif yang sangat haus dengan pengetahuan. Ciri kepribadiannya *introvert, intuitive, thinking, dan prospecting*. Pemikir fleksibel ini senang mengambil pendekatan yang tidak konvensional terhadap banyak aspek kehidupan. *Logicians* bangga akan perspektif mereka yang unik dengan kecerdasan yang kuat. Mereka mampu memecahkan misteri alam semesta dan yang mungkin menjelaskan mengapa beberapa filsuf dan ilmuwan sangat berpengaruh sepanjang masa adalah *Logicians*. Tipe kepribadian ini cukup langka, tetapi dengan kreativitas dan daya cipta mereka, *Logicians* tidak takut untuk menonjol dari yang lain (Neris, 2011). Ismi (2022b) menjelaskan bahwa *INTP* berkepribadian yang tenang tapi memiliki banyak inovasi, membuatnya cocok untuk mengisi pekerjaan di bidang teknis, Maksudnya, pekerjaan yang membutuhkan kemampuan *logical thinking*, seperti *programming* hingga analisis. *INTP* merupakan salah satu kepribadian yang memiliki pikiran bebas, eksentrik, dan perspektif unik. Pekerjaan yang cocok untuk *INTP* adalah: *programmer, security engineer, arsitek, business analyst, web developer, financial analyst, technical writer, software developer, animator, dan auditor*.

Entertainers (ESFP) adalah orang yang spontan, energik, dan antusias sehingga hidup tidak pernah membosankan di sekitar mereka. Ciri kepribadiannya *extraverted, observant, feeling, dan prospecting*. *Entertainers* menyukai pengalaman dan terlibat dalam hidup dengan penuh semangat. Mereka bisa sangat sosial, sering mendorong orang lain untuk melakukan kegiatan bersama. Jika ada orang yang ditemukan secara spontan menyanyikan lagu dan tarian, itu adalah tipe kepribadian *Entertainers*. *Entertainers* menyukai sorotan, dan seluruh dunia adalah panggung. Banyak orang terkenal dengan tipe kepribadian *Entertainers* memang aktor. *Entertainers* memiliki rasa estetika terkuat dari semua tipe kepribadian, terlihat dari perawatan pakaian hingga rumah yang ditata apik. Orang dengan tipe kepribadian ini sering kali menjadi orang pertama yang membantu seseorang, memberikan dukungan emosional dan nasihat praktis dengan senang hati. *Entertainers* lebih cenderung menghindari konflik (Neris, 2011). Rahmalia (2022c) menjelaskan *ESFP* memiliki kemampuan sosial yang bagus, juga dinilai cekatan dalam bekerja. *ESFP* di kantor adalah orang-orang pragmatis, realistis, dan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan rekan-rekan kerja maupun atasan, oleh karena itu, lebih cocok dengan macam-macam pekerjaan yang memberi kesempatan untuk membantu orang lain dan mencapai hasil nyata. Karyawan dengan tipe kepribadian *ESFP* rata-rata cerdas dan memiliki kemampuan *problem-solving* yang bagus, sehingga mereka selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan masalah. *ESFP* juga memiliki kemampuan artistik yang

cukup baik. *ESFP* merasa tidak cocok dengan aturan yang ketat. Pekerjaan yang cocok untuk *ESFP* adalah: *event planner*, *entrepreneur*, *sales representative*, pekerja sosial, *entertainer*, pramugara/pramugari, *public relations associate*, dan *chef*.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kelompok *Diplomat: Mediator Personalities (INFP)* ada 3 orang yang semuanya *Turbulent Mediator (INFP-T)*; *Protagonist Personalities (ENFJ)* ada 13 orang, yaitu 3 orang *Assertive Protagonist (ENFJ-A)* dan 10 orang *Turbulent Protagonist (ENFJ-T)*; *Campaigner Personalities (ENFP)* ada 3 orang yang semuanya *Turbulent Campaigner (ENFP-T)*. Kelompok *Analysts: Logician Personalities (INTP)* ada 1 orang yaitu *Turbulent Logician (INTP-T)*; *Commander Personalities (ENTJ)* ada 3 orang, yaitu 2 orang *Assertive Commander (ENTJ-A)* dan 1 orang *Turbulent Commander (ENTJ-T)*. Kelompok *Sentinels: Executive Personalities (ESTJ)* ada 3 orang, yaitu 1 orang *Assertive Executive (ESTJ-A)* dan 2 orang *Turbulent Executive (ESTJ-T)*; *Consul Personalities (ESFJ)* ada 3 orang, yaitu 2 orang *Assertive Consul (ESFJ-A)* dan 1 orang *Turbulent Consul (ESFJ-T)*. Kelompok *Explorers: Entertainer Personalities (ESFP)* ada 1 orang yaitu *Turbulent Entertainer (ESFP-T)*. Seseorang mahasiswa dapat menggunakan tipe kepribadiannya untuk memahami dan memilih pekerjaan yang cocok dengan dirinya. Dengan demikian mahasiswa mulai dapat mempersiapkan diri untuk menentukan pekerjaan apa yang akan ditekuninya. Pemetaan pekerjaan dapat dilakukan dengan mengetahui kepribadian seseorang, dengan demikian perusahaan dapat menggunakan pemetaan kepribadian ini pada saat melakukan rekrutmen pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang pertama dan terbesar adalah kepada 30 mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekomonika dan Bisnis, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang yang telah bersedia menyediakan waktunya menjadi responden yang baik pada penelitian ini. Para mahasiswa ini telah mengisi *Personality Test* secara lengkap dan dengan sungguh-sungguh. Ucapan terima kasih yang kedua kepada teman-teman dosen dan mahasiswa yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini sampai dengan tersusunnya artikel jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilah, D. D., Alamsyah, A., Bisnis, F. E., & Telkom, U. (2018). *Pembuatan Ontologi Pengukuran Kepribadian Untuk Pemetaan Performansi Kerja the Personality Measurement Ontology Construction for Job*. 5(1), 248–252.
- Hamsani, H., Yanuar, D., & Wibawa, D. P. (2020). The Big Five Personality, Pemetaan Kepribadian Pengusaha UMKM Untuk Meningkatkan Inovasi UMKM Di Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 11(November), 258–270.
- Hidayati, K. . (2022a). *9 Pekerjaan yang Cocok untuk ENFJ, Tak Perlu Bingung Tentukan Karier*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-enfj/#.Y29nqnZBzIU>
- Hidayati, K. F. (2022b). *9 Pekerjaan yang Cocok untuk ESFJ, Erat dengan Empati dan Kolaborasi*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-untuk-esfj/#.Y2-HcnZBzIU>
- Ismi, T. (2022a). *10 Jenis Pekerjaan Ini Cocok untuk ENFP yang Energik dan Fleksibel*.

- Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-infp/#.Y3CP6nZBzIV>
- Ismi, T. (2022b). *10 Pekerjaan yang Cocok untuk INTP, Programmer hingga Auditor*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-intp/#.Y3ljLXZBzIU>
- Ismi, Trias. (2022). *10 Pekerjaan yang Cocok untuk INFP, Si Kreatif dan Idealis*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-infp/#.Y-BW0HZBxPa>
- Ismira. (2016). KESESUAIAN TIPE KEPERIBADIAN DENGAN PEKERJAAN SEBAGAI GURU DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA GURU. *Jurnal EDUCATIO*, 2, 1–8.
- Liana, L., Kasmari, K., & Aquinia, A. (2018). KORELASI ANTARA PEMETAAN KEPERIBADIAN DENGAN PRESTASI MAHASISWA. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 25(2), 1–17.
- Neris. (2011). *Type Explorer*. <https://www.16personalities.com/free-personality-test>
- Rahmalia, N. (2022a). *7 Pekerjaan yang Layak jadi Pertimbangan untuk para ESTJ*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-est/#.Y2-SxXZBzIV>
- Rahmalia, N. (2022b). *ENTJ, Inilah 10 Pekerjaan yang Cocok untuk Kepribadianmu*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-entj/#.Y29jmXZBzIV>
- Rahmalia, N. (2022c). *Kamu ESFP ? Ini 8 Pekerjaan yang Paling Cocok dengan Kepribadianmu!* Glints. <https://glints.com/id/lowongan/pekerjaan-yang-cocok-untuk-esfp/#.Y3iyT3ZBzIU>
- Wulandari, R. S., Pd, K., & Setianingsih, C. (2021). Sistem Pemetaan Faktor Kepribadian Big Five Sebagai Rekomendasi Pemilihan Pekerjaan Dengan Algoritma C4.5. *Jurnal E-Proceeding Of Engineering*, 8(6), 12178.