

## Validasi instrumen temperament structure scale

Mugi Surono S., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=94018&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Personality assessment menjadi bagian tak terpisahkan dalam proses seleksi karyawan ataupun penempatan pada jabatan tertentu, karena melalui serangkaian tes kepribadian tersebut dapat diketahui tentang segala aspek pribadi dan talon tersebut yang dibutuhkan. Apakah calon memiliki aspek-aspek kepribadian yang dibutuhkan, apakah calon berkepribadian tepat dengan posisi yang akan diisi, dan apakah ada kecenderungan menyimpang dari kepribadian tersebut. Calon karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan, orientasi berprestasi, sosiabilitas, dan stabilitas emosi. Sebaliknya seseorang yang berkepribadian buruk cenderung kinerjanya tidak baik, kurang dapat beradaptasi dan banyak menemui hambatan dalam pencapaian prestasi. Sebagaimana pendapat Shinar dalam Klaus-Martin Goeters (1991, p.1137):

"...certain aspects of personality nearly always have decisive effect on achievement."

Dapat dipahami bila di lingkungan dunia kerja penilaian kepribadian mutlak diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Kepribadian yang baik juga sebagai kekuatan yang mampu merubah sesuatu ke arah perubahan yang lebih baik. Dalam hal ini, tingkat kepribadian seseorang dapat dikembangkan hingga batas titik tertentu. Dengan mengetahui tingkat kepribadian seseorang, kita dapat mengarahkannya kepada kecenderungan-kecenderungan yang positif dan meminimalisasikan kecenderungan-kecenderungan yang negatif. Sehingga kemampuan proses penyesuaian diri orang tersebut dapat optimal.

Secara lebih luas kepribadian juga menentukan keberhasilan hidup karena dengan kriteria ini akan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, tempat tinggal, pergaulan serta lingkungan pengetahuan dan ketrampilan. Senada dengan ini adalah pendapat Daniel Goleman (1999, hal. 44) bahwa 80 % keberhasilan hidup ditentukan oleh faktor-faktor non IQ, seperti motivasi, hubungan social, kepribadian, dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepribadian menjadi faktor penting dan menentukan dalam pencapaian prestasi, ketepatan dalam rekrutmen personil, penempatan jabatan, seleksi akademis, dan secara komprehensif akan menentukan keberhasilan hidup, sehingga aspek kepribadian menjadi persyaratan mutlak yang tidak dapat ditinggalkan dalam segala proses seleksi di berbagai kebutuhan.

Di lingkungan Tentara Nasional Indonesia kepribadian juga menjadi kriteria mutlak sebagai salah satu aspek dalam proses seleksi, baik untuk perekrutan prajurit baru, pengembangan pendidikan, maupun untuk kepentingan promosi atau penempatan jabatan. Aspek kepribadian juga menjadi pertimbangan dalam kenaikan pangkat dalam strata tertentu.