

NASKAH PUBLIKASI
PROYEK TUGAS AKHIR
IMPLEMENTASI DOMINANCE INFLUENCE STEADINESS
COMPLIANCE (DISC) PADA APLIKASI PSIKOTES
SELEKSI KARYAWAN

Program Studi Teknik Informatika
Fakultas Teknologi Informasi dan Elektro



Disusun oleh :

Erfasira

5140411252

PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN ELEKTRO
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA
2019

NASKAH PUBLIKASI

**IMPLEMENTASI DOMINANCE INFLUENCE STEADINESS
COMPLIANCE (DISC) PADA APLIKASI PSIKOTES
SELEKSI KARYAWAN**

Disusun oleh :
Erfas Fasira
5140411252

Telah disetujui oleh pembimbing

Pembimbing,

Rianto, S.Kom., M.Eng.

Tanggal :

IMPLEMENTASI DOMINANCE INFLUENCE STEADINESS COMPLIANCE (DISC) PADA APLIKASI PSIKOTES SELEKSI KARYAWAN

Erfa Fasira

*Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi dan Elektro
Universitas Teknologi Yogyakarta
Jl. Ringroad Utara Jombor Sleman Yogyakarta
Email: erfafasira@gmail.com*

ABSTRAK

Sebuah organisasi tidak akan bisa berjalan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukung dan kompeten di bidangnya. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai bidangnya. Kesesuaian pada suatu bidang, bagian, ataupun jabatannya akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga menguntungkan perusahaan. Tes Dominance Influencer Steadiness Compliance (DISC) merupakan salah satu alat tes psikologi untuk mengetahui tingkat kepribadian karyawan. Tes ini berguna agar perusahaan mengetahui kepribadian karyawannya dari aspek current, pressure dan self. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah aplikasi psikotes seleksi calon karyawan berdasarkan metode DISC yang akan dijadikan sebagai kriteria yang akan dihitung menggunakan metode GAP untuk menentukan calon karyawan yang paling cocok untuk menduduki jabatan di perusahaan. Hasil penelitian berupa sebuah sistem psikotest untuk seleksi penempatan jabatan pada sebuah perusahaan.

Kata Kunci: Psikotes, DISC, GAP.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi suatu perusahaan penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat hal yang besar bagi perusahaan. Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan harapan, bakat dan kepribadian karyawan, akan mampu meningkatkan motivasi, produktifitas dan kepuasan kerja.

Dalam menggunakan tes paling tidak mempertimbangkan 3 hal yaitu kemampuan umum, kepribadian dan pola kerja. Beberapa alat tes yang digunakan berupa tes IST (*Intelligence Standart Test*) untuk mengukur kemampuan umum, tes MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) untuk mengukur tes kepribadian dan tes kraepelin untuk mengukur pola kerja seseorang. Tes menggunakan IST memerlukan waktu normal 60 menit sedangkan MBTI 20 menit

dan kraepelin 12,5 menit. Jumlah waktu yang dibutuhkan dari tes yang dilakukan adalah 92,5 menit, jika ditambah waktu untuk istirahat dan proses pembagian alat tes dibutuhkan waktu sekitar 2 jam. Dilihat dari lamanya waktu yang dibutuhkan, jika calon karyawan berjumlah banyak hal tersebut akan mempersulit psikolog, karena harus membaginya menjadi beberapa shift dan karyawan juga harus ditempatkan pada lokasi tertentu. Penilaian yang dilakukan secara manual yaitu dengan memeriksa lembar jawaban peserta tes satu per satu. Dalam menilai IST memerlukan waktu antara 2 hingga 3 menit, MBTI membutuhkan waktu kurang dari 5 menit dan kraepelin kurang lebih 5 menit untuk tiap peserta.

Pemeriksaan yang dilakukan secara manual akan membutuhkan waktu dalam memberikan penilaian, selain itu saat menuliskan laporan akan membutuhkan waktu karena harus membuatnya satu per satu. Proses seleksi karyawan merupakan tahap strategis untuk mengidentifikasi calon yang tepat. Tujuan utama dari proses penerimaan karyawan untuk mendapatkan orang yang tepat serta penempatan yang tepat sehingga sesuai kondisi dan

kebutuhan perusahaan. Perusahaan yang baik akan senantiasa mencari individu-individu yang mempunyai kinerja yang baik sehingga ketika hal tersebut telah dimiliki oleh sebuah perusahaan maka akan mampu bertahan di tengah persaingan yang penuh dengan kompetisi dan perubahan yang begitu cepat.

Semakin berkembangnya perusahaan, kebutuhan akan informasi semakin besar dan volume pengolahan datanya juga semakin meningkat. Sistem melakukan penilaian terhadap tes psikologi kepribadian calon karyawan, diasumsikan mencakup kriteria-kriteria antara lain: kejujuran, loyalitas, motivasi, percaya diri dan adaptasi atau kerjasama. Dalam penanganannya ada metode khusus yang dilakukan oleh psikologi dalam melakukan tes kepada karyawan seperti, metode *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) untuk mengukur preferensi psikologis seseorang dalam membuat keputusan, metode *Kraepelin* untuk mengukur kecepatan dan ketahanan sesorang, metode *Intelligence Standart Test* (IST) salah satu tes psikologi untuk mengukur *intelegensi* seseorang. Metode yang akan dilakukan dan diterapkan pada Aplikasi ini adalah DISC. Metode *Dominance Influence Steadiness Compliance* (DISC) merupakan salah satu tes kepribadian yang saat ini sering digunakan dalam menggambarkan profil kepribadian seseorang dengan mengategorikannya berdasarkan gaya kepribadian tertentu metode psikotes ini menentukan seorang karyawan dapat menempati posisi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini akan dibuat suatu sistem yang dapat melakukan serta memproses dan mencetak hasil tes kepribadian dengan cepat dan akurat sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya dan sesuai dengan kaedah psikologi.

Untuk itu, melihat dari latar belakang yang maka masalah diatas dapat dirumuskan menjadi “bagaimana menentukan kriteria jabatan yang cocok untuk calon karyawan dengan menggunakan metode DISC?”, serta “cara menduduki sebuah jabatan yang tidak sesuai pada bidang bisa memperburuk kinerja dan merugikan perusahaan?”. Adapun sistem ini bertujuan dapat membantu perusahaan atau para psikolog dalam menyeleksi serta menempatkan calon karyawan berdasarkan hasil psikotes.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah yang perlu diperhatikan antara lain:

- Aplikasi yang di bangun berdasarkan platform Android.
- Sistem ini menggunakan soal-soal yang sudah ditentukan berdasarkan metode DISC.
- Jenis kepribadian yang akan ditentukan adalah berdasarkan pembagian kepribadian manusia menurut metode DISC.

- Parameter kepribadian yang digunakan dalam aplikasi yaitu *Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance*.
- Input* yang digunakan adalah jawaban peserta dari tes kepribadian.
- Output* dari aplikasi adalah sifat kecenderungan kepribadian individu yang dibandingkan dengan posisi jabatan yang butuhkan setelah menyelesaikan tes.
- Pada *output* pengguna hanya diperlihatkan grafik individual dan garfik job-match.
- Sistem ini dapat menampilkan hasil ujian secara langsung setelah melakukan tes psikotes.
- Pengguna hanya dapat melakukan tes satu kali, berdasarkan jabatan yang dipilih.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- Membangun aplikasi psikotes berbasis android menggunakan metode DISC untuk menentukan kepribadian dan GAP untuk menentukan kecocokan antara hasil test kepribadian yang dihasilkan dan kepribadian yang dibutuhkan.
- Membantu perusahaan atau para psikolog dalam menyeleksi serta menempatkan calon karyawan berdasarkan hasil psikotes.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi acuan dan sumber referensi dalam penelitian ini adalah:

Penempatan Karyawan menggunakan Metode *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Aplikasi tes kepribadian yang dapat diakses melalui internet agar karyawan dapat melihat hasil tes kepribadian secara langsung dan cepat serta dapat mengintegrasikan hasil tes dari kantor pusat dan kantor cabang. Agar kegiatan operasional penempatan karyawan tidak sering terhambat atau terkendala dengan waktu, kesalahan Teknik maupun salah sasaran. Untuk itu dibutuhkan sistem pendukung keputusan dalam menentukan penempatan karyawan yang bertujuan mempermudah untuk mengambil keputusan dengan sistem yang terkomputerisasi [1].

Perancangan Aplikasi Ujian Psikotes Online Menggunakan Metode *Linier Congruent Methods* (LCM) faktor pendukung perkembangan perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga menjadi hal yang penting dalam penyeleksian calon karyawan secara tepat, sehingga menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ketidaktepatan tim penilai dalam memberikan penilaian sesuai dengan kriteria yang telah

ditentukan. Dalam penelitian ujian online diterapkan pada seleksi masuk yang memberi kemudahan kepada panitia dan peserta ujian. Maka dari itu untuk mempermudah manajemen dalam menangani dan menentukan calon karyawan [2].

Penelitian tentang sistem yang dapat mengoreksi hasil tes kepribadian calon karyawan serta menghasilkan rekomendasi penempatan kerja sehingga diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan HRD dalam proses seleksi. Adapun dalam melakukan tes kepribadian rekrutmen karyawan menggunakan perpaduan metode DISC dan *Papi Kostick* setelah mengerjakan tes, maka HRD akan mengoreksi hasil masing-masing alat tes kepribadian tersebut, mencocokkan kedua hasil alat tes kepribadian, serta mencocokkan seberapa dekat potensi calon karyawan dengan posisi kerja yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan hasil dari tes kepribadian. Karena masih dilakukan secara manual oleh departemen SDM/HRD maka tak jarang menimbulkan kesalahan dalam proses koreksi serta tidak adanya efisiensi waktu, apalagi jika jumlah calon karyawan sangat banyak. Metode yang digunakan dalam pembuatan Aplikasi tersebut adalah dengan metode DISC dan *Papy Kostick* [3].

2.1 Tes Kepribadian

Tes kepribadian adalah seperangkat alat tes yang disusun untuk mendeskripsikan bagaimana kecenderungan seseorang bertingkah laku. Tes kepribadian sebenarnya adalah deskripsi kualitatif dari kepribadian, bukannya deskripsi kuantitatif (angka-angka), karena sebenarnya kepribadian tidak dapat diukur, tetapi hanya dapat dideskripsikan. Untuk membantu menjelaskan kepribadian, alat tes kepribadian menggunakan bantuan angka-angka dan kemudian hasilnya diinterpretasikan atau dideskripsikan ke dalam kualitatif. Tes yang dilaksanakan dengan tujuan mengungkap ciri-ciri khas seseorang yang banyak sedikitnya bersifat lahiriah, seperti gaya bicara, cara berpakaian, nada suara, hobi atau kegemaran, dan lain-lain [4].

2.2 DISC (Dominance Influence Steadiness Compliance)

DISC adalah sebuah metode pengenalan kepribadian sekaligus 4 faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang diperkenalkan oleh hasil kerja seorang psikolog Amerika William Moulton Marston pada tahun (1893 – 1947) yang juga menciptakan *Polygraph/ lie detector* Pada perkembangannya kita mengenal empat kategori dengan sebutan dalam bahasa Indonesia dikenal dengan DISC Dominan-Intim-Stabil-Cermat [5].

Tipe D Tinggi

Orang yang *dominance* tinggi akan bersifat tegas dan cenderung apa adanya. Biasanya orang bertipe ini sangat independen dan ambisius.

Tipe I Tinggi

Tipe ini sangat bersahabat sekali, karena berada di daerah *outgoing* dan berorientasi pada manusia/hubungan, maka sangat pro-aktif dalam mendekati manusia-manusia lainnya dan menciptakan hubungan-hubungan.

Tipe S Tinggi

Tipe ini adalah paduan antara *reserved* dan *people*. Ciri khas utamanya adalah yang paling lamban dibandingkan dengan tiga tipe lainnya.

Tipe C Tinggi

Tipe ini adalah orang yang kita kenal dengan sebutan perfeksionis. Orang dengan tipe ini adalah orang yang sangat mementingkan keakuratan dan ketelitian. Tidak hanya itu, orang tipe 'C' ini sangat logis, sistematis dan berhati-hati dalam hidupnya.

2.3 Website

World Wide Web (WWW), lebih dikenal dengan web, merupakan fasilitas internet yang menghubungkan dokumen dalam lingkup lokal maupun jarak jauh. Dokumen pada *website* disebut dengan *web page* dan *link* dalam *website* memungkinkan pengguna bisa berpindah dari satu *page* ke *page* lain (*hyper text*), baik diantara *page* yang disimpan dalam server yang sama maupun server diseluruh dunia. Pages diakses dan dibaca melalui browser seperti *Netscape Navigator*, *Internet Explorer*, *Mozilla Firefox*, *Google Chrome* dan aplikasi *browser* lainnya [6].

2.4 Android

android merupakan sistem operasi berbasis linux yang dirancang untuk perangkat layar sentuh seperti telepon pintar dan computer tablet. Android awalnya dikembangkan oleh Android, Inc., dengan dukungan finansial dari Google, yang kemudian membelinya pada tahun 2007, bersamaan dengan didirikannya Open Handset Alliance, konsorsium dari perusahaan-perusahaan perangkat keras, perangkat lunak, dan telekomunikasi yang bertujuan untuk memajukan standar terbuka perangkat seluler. Ponsel Android pertama mulai dijual pada bulan oktober 2008 [7].

2.4 Black Box Testing

Black box testing adalah tahap yang digunakan untuk menguji kelancaran program yang telah dibuat. Pengujian ini penting dilakukan agar tidak terjadi kesalahan alur program yang telah dibuat. *Black box* testing yaitu menguji perangkat lunak dari segi

spesifikasi fungsional tanpa menguji desain dan kode program [8].

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data mengenai tes psikologi, melalui tulisan-tulisan dan buku mulai dari soal-soal pernyataan-pernyataan sampai pada pencarian hasil yang akan menjadi *output* Aplikasi ini. Pada tahap pengumpulan data ini terdapat beberapa hal yang harus dilakukan untuk membangun sistem ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Metode *Interview*

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara/bertanya langsung kepada pakar yang ahli untuk mendapatkan informasi dalam Psikolog yaitu Bapak Iqbal Anugrah, S.Psi sebagai *Trainer Branch* Bali di Samsung Electronic Indonesia (SEIN). Pertanyaan yang diajukan merupakan kriteria apa saja yang digunakan dalam pemilihan karyawan dan metode apa saja yang biasanya digunakan dalam test psikotes sehingga data yang didapat lebih akurat dan dapat dijadikan patokan syarat untuk menyeleksi karyawan.

b. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mencari, membaca dan mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen berupa buku yang berkaitan dengan tes psikotes menggunakan metode *Dominance Influence Steadiness* (DISC) seperti buku berjudul "Alat Ukur Perilaku Kerja Dengan DISC" dan "The DISC Codes", artikel-artikel tentang tes kepribadian, dan literatur-literatur tugas akhir yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

c. *Browsing*

Tujuannya, pengumpulan data atau informasi dengan cara pencarian data-data atau informasi-informasi yang berhubungan dengan materi yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian, seperti yang terdapat pada www.psikologizone.com, pada website tersebut terdapat banyak artikel yang berhubungan dengan tes kepribadian.

3.2 Implementasi

Sistem ini dibangun menggunakan android. Tampilan antarmuka menggunakan XML (*extensible markup language*), dan bahasa pemrograman java untuk menjalankan algoritma program. Pada *admin* menggunakan website untuk tampilan antarmuka menggunakan HTML (*hypertext markup language*) dan bahasa pemrograman menggunakan PHP (*hypertext preprocessor*). Penyimpanan data menggunakan MySQL sebagai *database management system*.

3.3 Pengujian

Proses pengujian ini digunakan untuk mengevaluasi kinerja dari sistem yang dibuat sehingga apabila terjadi masalah pada program segera dapat diperbaiki. Metode yang digunakan untuk pengujian adalah *black box testing*. *Black box* merupakan metode pengujian perangkat lunak yang menguji fungsionalitas aplikasi yang bertentangan dengan struktur internal atau kerja. Karena itu ujicoba *black box* memungkinkan untuk membuat himpunan kondisi input yang kan melatih seluruh syarat-syarat fungsional suatu program. Pengujian *black box* berusaha untuk menemukan kesalahan dalam beberapa kategori diantaranya:

- Fungsi-fungsi yang salah atau hilang.
- Kesalahan antarmuka pengguna.
- Kesalahan dalam struktur data atau akses database eksternal.
- Kesalahan performa.

4. ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

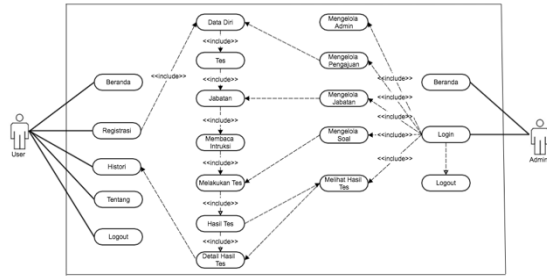
4.1 Analisa Sistem

Setelah melakukan penelitian dengan cara observasi dan interview dapat diketahui bahwa penerimaan karyawan selama ini belum terkomputerisasi dengan pendataan yang masih menggunakan dokumen. Pendataan dengan cara ini dapat menghambat HRD dalam proses penerimaan sehingga perlu dibuat suatu aplikasi yang akan dibangun untuk membantu proses seleksi dalam melakukan penerimaan karyawan secara terkomputerisasi dengan kriteria yang sudah ditentukan. Dengan adanya Aplikasi Psikotes Karyawan Menggunakan Metode DISC (*Dominance Influence Steadiness Compliance*) yang Berbasis Android dapat menyeleksi karyawan secara langsung berdasarkan nilai bobot kriteria yang telah diberikan pada tiap-tiap calon karyawan. Oleh karena itu, penulis akan membuat implementasi mengenai Aplikasi Psikotes Seleksi Karyawan Menggunakan Metode DISC (*Dominance Influence Steadiness Compliance*) untuk melakukan penyimpanan nilai pada setiap kriteria dan dapat melakukan perhitungan dengan menghasilkan nilai akhir yang tepat dan akurat.

4.2 Perancangan Sistem

Perancangan aplikasi psikotes seleksi karyawan menggunakan *Unified Modeling Language* (UML) sebagai penggambaran sistem sebelum membangunnya karena sesuai dengan pengembangan aplikasi berbasis objek, Entity Relationship Diagram (ERD) dan diagram relasi antar tabel.

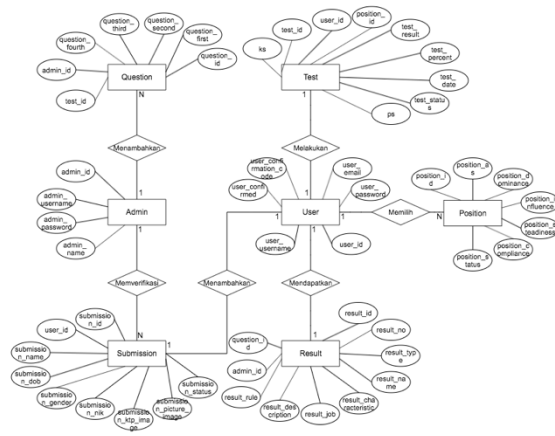
Use Case pada aplikasi psikotes seleksi karyawan ditunjukkan.



Gambar 4.1. Use Case

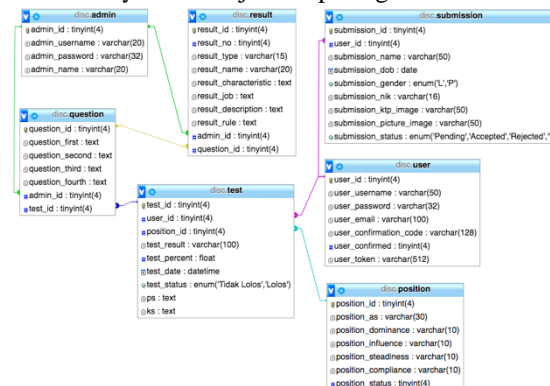
Berdasarkan gambar 4.1. merupakan pemodelan untuk menggambarkan kelakuan sistem yang akan dibuat. Diagram *use case* mendeskripsikan sebuah interaksi antar satu atau lebih aktor yang akan dibuat. Pada *use case* yang di rancang terdapat 2 aktor yaitu *user*, dan *admin*.

Untuk entity relationship diagram aplikasi psikotes seleksi karyawan ditunjukkan pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. Entity Relationship Diagram

Diagram relasi antar tabel aplikasi psikotes seleksi karyawan ditunjukkan pada gambar 4.3.



Gambar 4.3. Diagram Relasi Antar Tabel

5. IMPLEMENTASI

5.1 Analisis Proses Perhitungan

Dalam penelitian yang akan dilakukan, terdapat 24 soal masing-masing soal terdapat 4 pertanyaan yang berisikan kriteria-kriteria perilaku kepribadian

sesorang dan bobot yang akan dijadikan bahan perhitungan secara manual menggunakan metode *Dominance Influences Steadiness Compliance* (DISC) adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Perilaku Kepribadian DISC

Merupakan kriteria-kriteria untuk menentukan gaya perilaku seseorang dimana dari keempat factor DISC.

2. Kriteria Jabatan

Tabel 5.1 Kriteria Marketing

Tipe	Bobot
D	14
I	4
S	-5
C	9

Berdasarkan tabel 5.1 merupakan kriteria-kriteria jabatan yang di butuhkan, masing-masing tipe disc bernilai bobot yang sudah ditentukan.

3. Bobot Kriteria Evaluasi

Tabel bobot kriteria evaluasi merupakan tabel yang berisi nama kriteria evaluasi, dan nilai dari setiap kriteria evaluasi. Tabel bobot kriteria evaluasi dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Kriteria Evaluasi

Kriteria Evaluasi	Bobot
Lolos	99% - >80%
Butuh Pengembangan	>70% - 80%
Tidak Lolos	60% - 70%

4. Result

Setelah data nilai kriteria individual di dapat, kemudian dilakukan proses penyaringan data, maksudnya semua data nilai kriteria akan diubah dalam bentuk nilai bobot.

Tabel 5.3 Result Kandidat

Line	D	I	S	C
1	6	4	4	5
2	3	1	6	8
3	3	3	-2	-3

Tabel *Result* Kandidat merupakan tabel yang berisi data *result* kandidat yang akan digunakan dalam perhitungan dapat dilihat pada tabel 5.3.

5.2 Penentuan

Maksimal jumlah bobot tiap kriteria yaitu 99%. Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan. Menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil individual atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Jabatan} - \text{Profil Individual (karyawan)}$$

Berikut merupakan contoh hasil perhitungan GAP antara profil karyawan dengan profil dari perusahaan.

Keterangan:

Nj: nilai kriteria Jabatan

Nk: nilai kriteria karyawan

(x)%: nilai persen

Responden 1 Marketing.

Nj: (6), (4), (-2), (-4.7)

Nk: (1), (3), (-0.5), (0)

$$\begin{aligned} (5), (1), (1.5), (4.7) &= \frac{12.2}{16 \times 4} \\ &= \frac{12.2}{64} \\ &= 0.190625 \times 100 \\ &= 19.0625 - 100 = 81\% \end{aligned}$$

Responden 2 Marketing.

Nj: (6), (4), (-2), (-4.7)

Nk: (-2.5), (-4.5), (6), (-6)

$$\begin{aligned} (8.5), (8.5), (0), (3.3) &= \frac{20.3}{16 \times 4} \\ &= \frac{20.3}{64} \\ &= 0.3171875 \times 100 \\ &= 31.71875 - 100 = 68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka pengukuran tingkat kecocokan antara profile individu dengan profile pekerjaan calon kandidat, disitu terlihat responden 1 tingkat kecocokan dengan pekerjaannya JPM (*Job Person Match*) adalah 81%, sedangkan untuk responden ke-2 tingkat kecocokan dengan pekerjaan adalah 68%. Artinya bila angka JPM dijadikan acuan untuk merekrut karyawan baru maka yang memiliki kemungkinan lebih besar untuk berhasil adalah responden yang ke-1.

5.3 Halaman Pengajuan Data Diri

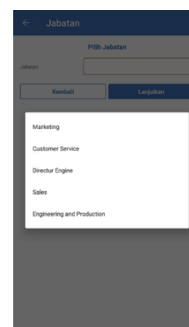
Merupakan tampilan yang berisi daftar *profile* pengguna yang akan melakukan test DISC. Pada halaman pengajuan data diri pengguna diharuskan melampirkan foto KTP sesuai NIK yang pengguna isi, selanjutnya pengguna juga harus melampirkan foto diri sedang memegang KTP yang di upload sebelumnya. Berikut tampilan menu halaman pengajuan data diri dapat dilihat pada gambar 5.1.



Gambar 5.1. Halaman Data Diri

5.4 Halaman Jabatan

Merupakan tampilan halaman jabatan, pada menu jabatan terdapat pilihan jabatan apa saja yang tersedia. Calon karyawan dapat memilih jabatan yang akan dipilih calon karyawan untuk dapat melakukan test DISC. Berikut tampilan halaman jabatan pada gambar 5.2.



Gambar 5.2. Halaman Jabatan

5.5 Halaman Soal Test

Pada menu tersebut terdapat 24 soal setiap soal memiliki 4 (empat) kalimat yang menentukan perilaku seseorang, untuk melakukan test psikotes calon kandidat di haruskan memilih salah satu kolom di bawah huruf P dan K juga tidak dapat mengisi jawaban pada kolom yang sama. Pada halaman test soal calon kandidat tidak dapat mengisi hanya pada satu kolom. Saat calon kandidat mengisi hanya pada satu kolom maka akan muncul peringatan dan tidak dapat melanjutkan ke menu test soal selanjutnya. Berikut tampilan menu soal test dapat dilihat pada gambar 5.3.



Gambar 5.3. Halaman Soal test

5.6 Halaman Hasil Test

Merupakan tampilan yang berfungsi mengetahui hasil test yang sudah dilakukan calon kandidat. Calon kandidat dapat langsung melihat diterima atau tidaknya setelah melakukan test DISC. Pada halaman hasil test calon kandidat dapat melihat kepribadian yang dihasilkan sesuai sifat dan perilaku calon kandidat beserta rekomendasi pekerjaan yang sesuai. Berikut tampilan menu halaman test dapat dilihat pada gambar 5.4.



Gambar 5.4. Halaman Hasil Test

5.7 Pengujian Blackbox Calon Karyawan

Merupakan pengujian mengamati hasil eksekusi pada tipe form aplikasi test psikotes seleksi karyawan untuk calon karyawan. Berikut hasil pengujian blackbox pada aplikasi psikotes calon karyawan.

Tabel 5.4. Pengujian BlackBox Calon Karyawan

No	Pengujian	Kesimpulan
1	Pengujian form registrasi	Berhasil
2	Pengujian login aplikasi menggunakan username dan password	Berhasil
3	Pengujian reset password menggunakan email	Berhasil
4	Pengujian logout aplikasi	Berhasil
5	Pengujian melakukan isi data diri	Berhasil
6	Pengujian melakukan pemilihan jabatan	Berhasil

7	Pengujian melakukan test	Berhasil
---	--------------------------	----------

5.8 Pengujian Blackbox Admin

Merupakan pengujian mengamati hasil eksekusi pada setiap form aplikasi test psikotes seleksi karyawan untuk calon karyawan. Berikut hasil pengujian blackbox pada admin.

Tabel 5.5. Pengujian BlackBox Admin

No	Pengujian	Kesimpulan
1	Pengujian login akun admin	Berhasil
2	Pengujian pengecekan daftar calon karyawan	Berhasil
3	Pengujian merubah status pengajuan calon karyawan	Berhasil
4	Pengujian merubah dan menambahkan jabatan	Berhasil

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa implementasi dominance influence steadiness compliance dapat menampilkan hasil tes kepribadian dan nilai dari seleksi karyawan. Selain itu, aplikasi psikotes yang dirancang membantu dalam menentukan jabatan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Pengguna aplikasi psikotes dapat menghemat waktu dalam melakukan tes seleksi calon karyawan.

1.2. Saran

Berdasarkan analisa dari kesimpulan diatas, untuk meningkatkan kinerja sistem, penulis mencantumkan beberapa saran, antara lain:

1. Aplikasi psikotes seleksi karyawan ini dibuat dengan menggunakan metode tes DISC dengan harapan akan diperoleh hasil yang lebih optimal, namun tidak menutup kemungkinan aplikasi dengan metode DISC ini dapat digabungkan dengan metode yang lainnya contohnya menggunakan metode PAPI Kostick mengukur *role* dan *need* individu dalam kaitannya dengan situasi kerja. Kombinasi hasil tes keduanya saling melengkapi dalam memberikan penilaian yang lebih akurat terkait dengan kepribadian seseorang.
2. Penentuan kriteria untuk tiap posisi dapat ditambah lagi lebih rinci sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan, misalnya dengan menentukan kriteria posisi menggunakan

forward chaining untuk rekomendasi kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amaliyah, M., (2015), Aplikasi Tes Kepribadian Untuk Penempatan Karyawan Menggunakan Metode MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) Berbasis Web, Sarjana Teknik Informatika, 1, 2.
- [2] Friasmoro, B., (2014), Perancangan Aplikasi Ujian Psikotes Online Menggunakan Metode Linier Congruent Methods (LCM), .
- [3] Hapsorowati, V.D., (2015), SPK Penempatan Calon Karyawan pada Tes DISC dan Papi Kostick, Surakarta: Ristu Saptono.
- [4] Daulay, N., (2014), Implementasi Tes Psikologi Dalam Bidang Pendidikan, Jurnal Tarbiyah, 21(0854–2627), 2.
- [5] Shin, E., (2017), The DISC Codes, Jakarta: PT. Alfa Cemerlang Edindo.
- [6] Gregorius, A., (2014), MySQL Untuk Pemula, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- [7] Yudhanto, Y. dan Wijayanto, A., (2018), Mudah Membuat dan Berbisnis Aplikasi Android dengan Android Studio, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [8] Sukamto, R.A. dan Shalahuddin, M., (2018), Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek Edisi Revisi, Bandung.