

PELATIHAN PENYUSUNAN INSTRUMEN JABATAN UNTUK PENERIMAAN  
KARYAWAN DI DISNAKERPERINKOP UKM KABUPATEN KUDUS

Honorata Ratnawati Dwi P<sup>1</sup>, Emiliana SP<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Untag Semarang, Pawiyatan Luhur Mbendan Dhuwur  
Semarang

[1Honorata-ratnawati@untagsmg.ac.id](mailto:Honorata-ratnawati@untagsmg.ac.id)

[2emilpujiarti@gmail.com](mailto:emilpujiarti@gmail.com)

**Abstrak**

*Penempatan SDM dalam suatu perusahaan sesuai dengan tipe kepribadian serta potensi diri dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga kebutuhan ini sangat perlu dilakukan sejak awal penerimaan tenaga kerja. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk pelatihan dan sosialisasi Penyusunan kajian instrumen bimbingan jabatan bagi 4 (empat) kualifikasi pendidikan . Pelaksanaan pengabdian ini dilakukan di Disnakerperinkop UKM Kabupaten Kudus dengan peserta pegawai dinas yang berhubungan langsung dengan para calon pekerja yang mendaftarkan diri di dinas untuk selanjutnya disalurkan pada perusahaan yang membutuhkan. Hasil pelatihan ini adalah penggunaan teori DISC( Dominance, Influence, Steady and Compliance) yang dapat digunakan untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Hal ini penting dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keterampilan kompetensi yang sesuai dengan penempatan karyawan di perusahaan.*

Kata Kunci : DISC (*Dominance, Influence, Steady and Compliance*); Karyawan; Kepribadian

**Abstract**

*Placement of human resources in a company in accordance with their personalities and potentials can maximize employee performance in an organization, so this need really needs to be done from the start of recruitment. The purpose of this community service is for training and outreach. Preparation of occupational instrument studies for 4 (four) educational qualifications. The implementation of this service is carried out at the Department of Manpower and Transmigration for UKM in Kudus Regency with official employee participants who are in direct contact with prospective workers who are sent to the office to then be distributed to companies in need. The result of this training is the use of DISC (*Dominance, Influence, Steady, and Compliance*) theory which can be used to describe a person's personality. This is important to do to meet the need for a workforce that has skills in accordance with the placement of employees in the company.*

Keywords: DISC (*Domination, Influence, Steady and Compliance*); Employees; Personality

---

## 1.PENDAHULUAN

Salah satu masalah di bidang tenaga kerja yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini adalah banyaknya kesempatan kerja yang belum dapat diisi oleh pencari kerja. Hal ini antara lain disebabkan kualifikasi dan kompetensi pencari kerja pada umumnya belum sesuai dengan persyaratan kerja (job requirement) yang ditentukan atau yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Tidak sesuai antara kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja di sebabkan antara lain karena angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja belum memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai dan juga masih minimnya informasi yang diperoleh terkait dunia kerja dan pasar kerja. Kondisi tersebut disebabkan antara lain oleh faktor bahwa pada umumnya pencari kerja tidak mendapatkan pembekalan yang memadai untuk memahami kondisi potensi dirinya. Pemahaman terhadap kondisi diri dapat menjadi acuan bagi mereka untuk mengenali bakat, minat, kepribadian, potensi serta kekurangan yang dimiliki.

Penempatan tenaga kerja yang tepat akan membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pegawai memiliki peran sebagai perencana, penentu dan pelaku dalam

suatu sistem organisasi [1] (Fadilah, 2013). Kurangnya pengetahuan dan pemahaman terhadap kondisi potensi diri menyebabkan mereka kurang dapat menyerahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk dapat mengisi kesempatan kerja sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang diminati. Penempatan karyawan oleh adalah penempatan harus menjadi item untuk karyawan di dalam pelaksana pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kekuatan, kompetensi [2] Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006). Kegiatan penempatan karyawan di Alur kerja, dimulai setelah kegiatan penarikan organisasi dan seleksi, terutama jika pelamar Pekerja dianggap siap dan disetujui di tempat atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi nya. Masalahnya ternyata tidak sesederhana itu Karena itu kepercayaan diri, minat, bakat merupakan bagian dari suatu rencana lengkap dari suatu kegiatan perekrutan karyawan. Penempatan sebagai tindak lanjut setelah penerimaan pekerjaan dan sekaligus memberikan delegasi pada pegawai tersebut, dan calon pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan atau dibutuhkan oleh perusahaan[3]( Hasibuan, 2009)

Terkait dengan hal tersebut diatas dalam pasal 14 Permenaker RI Nomor 39

---

Tahun 1026 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Disnakerperinkop UKM sebagai salah satu pelaksana penempatan tenaga kerja mempunyai 3 (tiga) tugas, yaitu : Pelayanan informasi pasar kerja (IOK); Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; Pelayanan perantara kerja.

Selanjutnya dalam ketentuan umum Permenaker tersebut diatas dijelaskan bahwa bimbingan jabatan adalah proses membantu seseorang untuk mengetahui dan memahami gambaran potensi diri dan dunia kerja serta untuk dapat memilih bidang pekerjaan dan karier yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Dari uraian tersebut diatas dapat dipahami bahwa peranan bimbingan jabatan sangat penting dalam rangka mempersiapkan calon tenaga kerja untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten dan memenuhi persyaratan kerja yang dibutuhkan. Mereka diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan produktif.

Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi. Bakat minat yang sesuai akan memunculkan lingkungan kerja yang khas bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Setiap individu akan tumbuh watak individual yang khas. Watak individu yang khas ini akan membuat kecenderungan untuk mendekati

dan berada dalam lingkungan kerja tertentu yang sesuai dan selaras dengan minat dan kompetensi individu yang bersangkutan. Apabila hal ini tercapai maka individu akan mencapai kepuasan kerja [4](Telvisia & Suyasa, 2008). Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja dari karyawan dan dapat bekerja sama dengan pimpinan seperti hasil penelitian [5](Rasmuji & Putranti, 2017).

Mengaplikasikan instrumen bimbingan jabatan dalam kegiatan bimbingan jabatan oleh petugas pengantar kerja (Disnakerperinkop UKM) diharapkan kegiatan penelusuran bakat, minat dan kemampuan pencari kerja dapat dilaksanakan dengan lebih terarahh dan akurat. Terhadap hasil penelusuran bakat, minat dan kemampuan pencari kerja tersebut selanjutnya dilakukan analisa dan interprestasi hasil oleh petugas yang telah mendapatkan pelatihan, sehingga pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru akan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pemberi kerja.

#### A. SOLUSI YANG DITAWARKAN

Dari beberapa permasalahan yang ada, maka solusi yang ditawarkan berdasarkan hasil kesempatan dengan Disnakerperinkop UKM adalah :

- 
- 1) Penyusunan kajian instrumen bimbingan jabatan bagi 4 (empat) kualifikasi pendidikan (pendidikan dasar, diploma, S1 dan S2)
- 2) Penyusunan instrumen bimbingan jabatan bagi 4 (empat) kualifikasi pendidikan berupa tes psikologi kepribadian melalui :
- Pengukuran tipologi diri :  
Dengan pengukuran tipologi diri ini, akhirnya kepribadian seseorang dapat dimasukkan dalam salah satu diantara 4 (empat) tipe kepribadian berikut ini :
    - a. Kepribadian Sanguinis Populer (extrovert, pembicara, optimis)
    - b. Kepribadian Koleris Kuat (extrovert, pelaku, optimis)
    - c. Kepribadian Melankolis Sempurna (introvert, pemikir, pesimis)
    - d. Kepribadian Phlegmatic Damai (introvert, pengamat, pesimis).
      - Pengukuran tingkat kepercayaan diri :  
Mengukur definisi, mengukur keinginan terhadap hal-hal positif, mengukur kemampuan mengenai masalah, memiliki metode/teladan yang positif.
      - Pengukuran tingkat ambisi : perumusan tujuan yang jelas, aksi-aksi yang mengacu pada tujuan tersebut, kemampuan bekerja sama dengan orang-orang yang dapat membantu tercapainya tujuan, selalu berfikir positif.
  - 3) Memberikan pelatihan melakukan analisis dan interpretasi hasil bimbingan jabatan bagi petugas pengantar kerja.
- 1. METODE PELAKSANAAN**
- Metode Pendekatan Metode Pelaksanaan Kegiatan Disnakerperinkop UKM Kabupaten Kudus. Peserta program ini adalah pegawai yang berada di lingkungan Disnakerperinkop UKM Kabupaten Kudus. Metode yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan ini adalah dengan metode “ DISC (Dominance, Influence, Steady and Compliance) . Metode ini diharapkan dapat diberikan kepada mencari kerja sehingga dapat dilakukan pengenalan secara dini, tipe kepribadian seperti apa calon pegawai yang mencari kerja sehingga akan menjadi data base di institusi dan akan berguna bila dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2. HASIL DAN PEMBAHASAN**
-

Teori DISC (*Dominance, Influence, Steadiness Style, Conscientiousness Style*) [6] Buulolo, W. J., 2013 . DISC Profile merupakan alat tes yang digunakan untuk mengukur atau mengetahui perilaku individu dalam pekerjaan. Hasil tes DISC akan menunjukkan kecenderungan kombinasi dari empat perilaku dasar. Macam-Macam Tipe DISC Berdasarkan teori DISC, kepribadian seseorang digolongkan menjadi empat tipe yaitu :

### 1. **Dominance (Dominan)**

Orang dengan sifat dominance (kuasa), suka mencapai hasil dengan cepat, suka akan tantangan dan hal bidang baru serta mengambil otoritas. Mereka akan merasa nyaman pada lingkungan penuh kekuasaan dan wewenang dengan kesempatan untuk meningkatkan prestasi individu. Orang dominan suka bertanggung jawab dan tidak ingin berada di bawah kendali orang lain dan paling nyaman ketika mereka dapat mengontrol lingkungan.

Mereka bekerja dengan baik ketika mereka bebas dari kontrol dan pengawasan. Orang dominan selalu memunculkan ide besar, sehingga sering memegang kendali dan membuat keputusan yang cepat. Akan tetapi orang dominan sering melewatkan detail, kurang berkomitmen, dan sering tidak memperdulikan penilaian dan perasaan

orang lain. Sehingga orang dengan dominance kuat, membutuhkan orang lain sebagai penasehat, menghitung resiko dan fakta penelitian. Biasanya orang dengan kecenderungan dominan akan mampu mengemban tugas sebagai pimpinan, misalnya CEO atau Presiden.

### 2. **Influence (Mempengaruhi)**

Individu dengan pengaruh influence perilakunya cenderung cepat, akan tetapi lebih suka berada dan bekerja sama dengan orang lain ketika mengerjakan sebuah tugas. Mereka suka menghibur, berpengaruh dan bergaul dengan komunitas atau suatu kelompok untuk memperbanyak relasi. Orang influence menikmati berhubungan dengan orang lain dan membuat kesan baik, berbicara lantang dan menciptakan lingkungan yang positif dan antusias.

Orang dengan sifat influence lebih suka dalam bidang pembinaan dan konseling. Sayangnya, orang dengan tipe ini memiliki perasaan yang halus dan tidak berkonsentrasi dengan tugas yang sekarang dihadapi. Mereka lebih cocok sebagai penasehat. Mereka membutuhkan orang lain untuk mencari fakta, berkomunikasi lengkap, menghormati ketulusan, memberi penghargaan atas hal-hal kecil, melakukan pendekatan secara logis. berkompromi dan mengambil keputusan yang cepat. Sehingga orang

compliance biasanya bekerja di bawah komando orang dominance sebagai Wakil Presiden atau Asisten Manajer.

### 3. *Steadiness Style*

Orang-orang dalam model ini cenderung introvert, reserve, dan quiet. Mereka adalah orang-orang yang lebih suka melakukan sesuatu secara sistematis, teratur dan bertahap. Mereka juga cenderung menyukai sesuatu yang berjalan dengan konsisten, dapat diprediksi dan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis. Orang-orang dalam model ini juga tergolong pribadi yang sabar, dapat diandalkan dan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi.

Pada sisi lain, mereka termasuk golongan yang kurang menyukai perubahan yang radikal dan bersifat mendadak. Juga cenderung terpacu pada sistem yang sudah berjalan; dan karena itu kurang terdorong untuk melakukan inovasi yang bersifat radikal. Ketika mereka mengalami demotivasi, mereka cenderung akan menjadi orang yang kaku, resisten dan kemudian melakukan perlawanan secara pasif.

### 4. *Conscientiousness Style*

Orang-orang dalam kategori ini termasuk pribadi yang menekankan akurasi dan ketelitian. Mereka cenderung menyukai sesuatu yang direncanakan dengan matang dan bersifat menyeluruh. Mereka juga cenderung suka dengan

pekerjaan yang mengacu pada prosedur dan standar operasi yang baku. Orang-orang dalam kategori ini adalah pemikir yang kritis dan suka melakukan analisa untuk memastikan akurasi.

Pada sisi lain, karena cenderung terfokus pada keteraturan, pribadi dalam model ini cenderung skeptis terhadap gagasan-gagasan baru yang radikal. Mereka juga agak enggan menerima proses perubahan yang mendadak. Ketika mereka termotivasi secara negative, mereka akan menjadi sinis atau sangat kritis.

Konsep Teori DISC adalah Kepribadian berdasarkan profil DISC adalah perilaku yang didasarkan dari stimulus dan respon dimana setiap orang akan berperilaku berbeda terhadap respon yang didapat. Perilaku adalah jumlah dari gabungan berbagai respon yang dilakukan dari beragam stimulus yang diberikan. Dasar teori DISC adalah biasa disebut Biaxial Model atau model dua sumbu (axis) perilaku, merupakan pergerakan satu sumbu dengan sumbu lain mengenai perilaku yang saling berlawanan. Dua sumbu tersebut merupakan sifat yang saling berlawanan. Dua sumbu yang saling berlawanan pada tes DISC ini digunakan yaitu antara Assertiveness dan Control.

---



**Gambar 2.2. Biaxaial Model DISC**

Model Sumbu Perilaku Assertive - Receptiveness

#### 1. Assertiveness

Sifat orang yang terbuka (proaktif) dan dapat langsung mengemukakan keterbukaan diri. Berkecenderungan untuk memimpin daripada mengikuti dan serta merta dapat bertindak apabila memungkinkan. Tipe asertif akan cepat merasa mendapat kesempatan yang tidak boleh disia-siakan, mandiri dalam bertindak, cenderung memberi perintah daripada melakukan sendiri. Lebih memberikan instruksi dibandingkan kerjasama.

#### 2. Receptiveness

Sifat yang menunjukkan kesabaran dan kehati-hatian, cenderung menghindari resiko dan jarang bertindak tergesa-gesa apabila masih memungkinkan. Menghindari perubahan dan kejutan, lebih

memilih ketenangan dan situasi yang dapat diperkirakan.

#### 2.1.4 Biaxial Model DISC

Dua kutub yang saling berbeda adalah dasar dari profil DISC yang dikembangkan. Pada tiap sumbu yang saling berdekatan menunjukkan karakteristik dari setiap elemen dari tes DISC. Pada aspek Dominance seperti contoh merupakan pendekatan antara sifat Assertiveness dan Control. Pada setiap sumbu antara Assertiveness-Receptiveness dan Openness-Control terdapat area-area yang dapat didefinisikan secara lebih jelas melalui berbagai karakteristik yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Driver, area paling kiri-atas antara perilaku Assertiveness dan Control. Menunjukkan faktor Dominance dari konsep DISC yang diterangkan sebagai pengaruh dengan menunjukkan karakteristik orang yang bermotivasi tinggi untuk berhasil dengan sifat-sifat kompetitif terhadap orang lain.

b. Communicator, area paling kanan-atas kombinasi dari perilaku Assertiveness dan Openness dan pada konsep DISC diistilahkan Influence. Tipe orang seperti ini adalah komunikatif dan bersifat sosial. Akrab dan terbuka dengan orang lain dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

c. Planner, area paling kanan-bawah digambarkan sebagai steadiness dengan karakteristik khusus adalah kesabaran, bertahan pada sikap atau nilai, tidak menyukai perubahan drastis, membutuhkan waktu untuk merencanakan dengan kehati-hatian.

d. Analyst, area paling kiri-bawah diistilahkan sebagai compliance. Analyst diterangkan sebagai berwawasan, berupaya mengetahui. Gabungan antara terkontrol dan kesiapan menunjukkan pribadi yang teratur, sebisa mungkin mengikuti aturan. Kecenderungan pada ketepatan dan kejelasan.

## 2.2. Metode Pelaksanaan Pekerjaan

Banyak metode untuk melakukan pengukuran DISC. Umumnya sudah tersedia aplikasi dengan berbasis online. Namun cara pengukuran DISC yang ada pada dinas menggunakan metode sendiri sesuai dengan standar sistem dinas, yaitu dengan tes tabel perilaku (tabel tes tipologi), tes kuesioner dan wawancara psikotes DISC oleh tenaga ahli dari pegawai yang berkompeten dibidangnya. Metode ini telah lama diterapkan di beberapa perusahaan dan menjadi assessment tool yang efektif namun membutuhkan waktu dan proses cukup panjang dalam interpretasi hasilnya.

Tabel 2 : Pengembangan Karir Dalam Team

No	Ciri Umum	Nilai Dalam Team	Kemungkinan Kelemahan	Ketakutan Terbesar
<b>D</b>	Langsung; Tegas; Rasa ego yang tinggi; Problem Solver; Risk Taker; Self- Starter	Bottom-line organizer; Menghargai waktu; Menentang status quo; Inovatif	Melanggar kewenangan; Sikap argumentatif; Menolak rutinitas; Cenderung mengerjakan banyak hal pada saat bersamaan	Dimanfaatkan orang lain
<b>I</b>	Antusias; Percaya; Optimistis; Persuasif; Bicara aktif; Impulsif; Emosional	Problem solver yang kreatif; Penggugah semangat yang baik; Memotivasi orang lain; Selera humor yang positif; Menengahi konflik; Pembawa damai	Mencari popularitas dari pada hasil kerja nyata; Kurang perhatikan detail; Terlalu menggunakan bahasa tubuh; Mendengar hanya bagian kesukaannya	Penolakan
<b>S</b>	Pendengar yang baik; Team player; Possessive; Stabil; Dapat diprediksi; Memahami orang lain; Bersahabat	Dapat dipercaya dan diandalkan; Anggota team yang loyal; Taat akan otoritas; Pendengar yang baik; Sabar dan berempati; Mendamaikan konflik	Menolak perubahan; Butuh waktu lama untuk berubah; Menyimpan dendam; Sensitif pada kritik; Sulit menentukan prioritas	Kehilangan rasa aman
<b>C</b>	Akurat; Analitis; Cermat; Hati-hati; Fact-Finder; Presisi tinggi; Standard kerja tinggi; Sistematis	Perspektifnya : "Sumber realitas"; Rajin dan hati-hati; Tuntas dalam kegiatan; Menggambarkan situasi; Mengumpulkan, mengkritisi dan menguji informasi	Membutuhkan batasan yang jelas; Terikat pada prosedur dan metoda; Sangat detail; Tidak mengungkapkan perasaan; Cenderung menerima dari pada argumentasi	Kritik

### 1. Cara mengerjakan soal Petunjuk:

Lingkari angka di kolom P jika SESUAI dengan diri Anda & di kolom K jika KURANG SESUAI dengan diri Anda

P	K	CONTOH
1	1	Minum Kopi
2	2	Minum Teh
3	3	Minum Jus Buah
4	4	Minum Air Putih

No.	P	K	Gambaran Diri
1			Gampangan, Mudah setuju
		x	Percaya, Mudah percaya pada orang
			Petualang, Mengambil resiko
	x		Toleran, Menghormati
No.	P	K	Gambaran Diri
2	x		Lembut suara, Pendiam
		x	Optimistik, Visioner
			Pusat Perhatian, Suka gaul
			Pendamai, Membawa Harmoni

**Artinya** : PALING sesuai dengan diri ybs adalah “*minum kopi*”, karena itu ybs melingkari angka “1” pada kolom P; dan KURANG sesuai dengan diri ybs adalah “*minum jus buah*” karena itu, ybs melingkari angka “3” pada kolom K. Jadi setiap nomor hanya ada 1 P & 1 K, semuanya harus diisi Waktu mengerjakan soal hanya 7 menit.

**Cara Mengkoreksi:**

1. Setelah selesai dikerjakan, hitunglah seluruh jawaban.
2. Seharusnya, ada 24 P dan 24 K.
3. Setelah itu, kategorikan masing-masing total pilihan D, I, S, C, dan ★ pada pilihan kolom P.
4. Hitung ulang. Seharusnya ada 24 P.
5. Lihatlah. Kategori mana yang tertinggi? D, I, S, atau C?
6. Setelah diketahui, maka silahkan lihat buku petunjuk

untuk melakukan analisa sederhana.

**Catatan:**

1. Kolom P ini mengidentifikasi ‘*PERFORMANCE*’ individu saat ini dalam masa 3 - 6 bulan terakhir → bisa berubah karena dipengaruhi oleh situasi & lingkungan. Oleh karena itu, *idealnya tes ini dilakukan setiap 6 bulan* untuk mengetahui perubahan yang terjadi.
2. Arti ★:
  - Jumlah ★ < 8 (baik); > 11 (invalid)
  - mengidentifikasi individu tampil diri apa adanya (< 8) atau berusaha tampil ideal (> 11)

## D.I.S.C. Test

Nama Bambang  
 Usia 34  
 Jenis Kelamin Laki - Laki  
 Tanggal Tes 28 September 2018

**INSTRUKSI :** Setiap nomor di bawah ini memuat 4 (empat) kalimat. Tugas anda adalah :  
 1. Beri tanda [X] pada kolom di bawah huruf [P] di samping kalimat yang **PALING menggambarkan diri anda**  
 2. Beri tanda [X] pada kolom di bawah huruf [K] di samping kalimat yang **PALING TIDAK menggambarkan diri anda**  
**PERHATIKAN :** Setiap nomor hanya ada 1 (satu) tanda [X] di bawah masing-masing kolom P dan K.

No.	P	K	Gambaran Diri	No.	P	K	Gambaran Diri	No.	P	K	Gambaran Diri	
1			Gampang, Mudah setuju	9			Hasil adalah penting	17			Pendidikan, Kebudayaan	
			Percaya, Mudah percaya pada orang				Lakukan dengan benar, Akurasi penting					Prestasi, Ganjaran
			Petualang, Mengambil resiko				Dibuat menyenangkan					Keselamatan, keamanan
			Toleran, Menghormati				Mari kerjakan bersama					Sosial, Perkumpulan kelompok
2			Lembut suara, Pendiam	10			Akan berjalan terus tanpa kontrol diri	18			Memimpin, Pendekatan langsung	
			Optimistik, Visioner				Akan membeli sesuai dorongan hati					Suka bergaul, Antusias
			Pusat Perhatian, Suka gaul				Akan menunggu, Tanpa tekanan					Dapat diramal, Konsisten
			Pendamai, Membawa Harmoni				Akan mengusahakan yang diinginkan					Waspada, Hati-hati
3			Menyemangati orang	11			Ramah, Mudah bergabung	19			Tidak mudah dikalahkan	
			Berusaha sempurna				Unik, Bosan rutinitas					Kerjakan sesuai perintah, ikut pimpinan
			Bagian dari kelompok				Aktif mengubah sesuatu					Mudah terangsang, Riang
			Ingin membuat tujuan				Ingin hal-hal yang pasti					Ingin segalanya teratur, Rapi
4			Menjadi frustrasi	12			Non-konfrontasi, Menyerah	20			Saya akan pimpin mereka	
			Menyimpan perasaan saya				Dipenuhi hal detail					Saya akan melaksanakan
			Menceritakan sisi saya				Perubahan pada menit terakhir					Saya akan meyakinkan mereka
			Siap beroposisi				Menuntut, Kasar					Saya dapatkan fakta
5			Hidup, Suka bicara	13			Ingin kemajuan	21			Memikirkan orang dahulu	
			Gerak cepat, Tekun				Puas dengan segalanya					Kompetitif, Suka tantangan
			Usaha menjaga keseimbangan				Terbuka memperhatikan perasaan					Optimis, Positif
			Usaha mengikuti aturan				Rendah hati, Sederhana					Pemikir logis, Sistematis
6			Kelola waktu secara efisien	14			Tenang, Pendiam	22			Menyenangkan orang, Mudah setuju	
			Sering terburu-buru, Merasa tertekan				Bahagia, Tanpa beban					Tertawa lepas, Hidup
			Masalah sosial itu penting				Menyenangkan, Baik hati					Berani, Tak gentar
			Suka selesaikan apa yang saya mulai				Tak gentar, Berani					Tenang, Pendiam
7			Tolak perubahan mendadak	15			Menggunakan waktu berkualitas dgn teman	23			Ingin otoritas lebih	
			Cenderung janji berlebihan				Rencanakan masa depan, Bersiap					Ingin kesempatan baru
			Tarik diri di tengah tekanan				Bepergian demi petualangan baru					Menghindari konflik
			Tidak takut bertempur				Menerima ganjaran atas tujuan yg dicapai					Ingin petunjuk yang jelas
8			Penyemangat yang baik	16			Aturan perlu dipertanyakan	24			Dapat diandalkan, Dapat dipercaya	
			Pendengar yang baik				Aturan membuat adil					Kreatif, Unik
			Penganalisa yang baik				Aturan membuat bosan					Garis dasar, Orientasi hasil
			Delegator yang baik				Aturan membuat aman					Jalankan standar yang tinggi, Akurat

#### 4.KESIMPULAN

Kesimpulan yang di dapat dari pelatihan ini diharapkan pihak institusi penyedia layanan pengadaan tenaga kerja melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menerapkan metode DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness*)

kepada calon pencari kerja akan memudahkan institusi untuk memberikan layanan pengadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang membutuhkan

- Metode ini dianggap paling mudah digunakan oleh siapa saja, sehingga tidak terlalu sulit untuk menerapkan.

## 5.SARAN

- Menerapkan metode DISC dilaksanakan secara on line (dalam web) pada pencari kerja sehingga dapat mengetahui secara awal tipe kepribadian dari calon pencari kerja.
- Pelatihan ini belum sampai kepada pelatihan secara on line atau secara sistem, untuk kedepannya diharapkan dapat menggunakan sistem sehingga akan lebih cepat dalam analisisnya.

## 6.UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada institusi Disnakerperinkop UKM atas kesempatan dan dukungan dana kepada penulis untuk memberikan sosialisasi PELATIHAN PENYUSUNAN INSTRUMEN JABATAN UNTUK PENERIMAAN KARYAWAN DI DISNAKERPERINKOP UKM KABUPATEN KUDUS.

## 7.DAFTAR PUSTAKA

Fadilah, A. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852.

Rasmuji, R., & Putranti, H. R. D. (2017). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(2), 178–194. <https://doi.org/10.24856/mem.v32i2.539>

Telvisia, I., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan : Pegawai Produktif ( Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta ). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(1), 76–95.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Buulolo, W. J., 2013. Perancangan Sistem Pakar menggunakan Metode Bayes untuk Mengenal Kepribadian dengan Metode DISC. Pelita Informatika Budi Darma, Agustus. Volume 4

