

PERSONALITY-BASED HIRING:

Inovasi MSDM Menuju Organisasi
Adaptif dan Kompetitif



Sri Irmayanti Asyhari, S.E., M.M.

LEADERSHIP



Personality-Based Hiring: Inovasi MSDM Menuju Organisasi Adaptif dan Kompetitif

Sri Irmayanti Asyhari, S.E., M.M.



Penerbit CV Cemerlang Publishing merupakan perseroan dibidang penerbitan, percetakan dan perdagangan buku didirikan pada tahun 2023 dan beralamat di Alamat: Jl. Raflesia Lrg. 4 No.1, Madatte, Kec. Polewali, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat 91315. Penerbit CV Cemerlang Publishing telah resmi bergabung pada Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) dengan nomor 001/SULBAR/2024.

Web: <https://www.cvcemerlangpublishing.com/>

**PERSONALITY-BASED HIRING: INOVASI MSDM MENUJU
ORGANISASI ADAPTIF DAN KOMPETITIF**

Penulis : Sri Irmayanti Asyhari, S.E., M.M.
Tahun rerbit : September 2025
ISBN : 978-634-04-2998-5
Editor : Aco Nasir, S.Pd.I., M.Pd
Desain Kover : Asri, S.K.M., M.Kes
Layouter : Ratnawati, S.Pd
Penerbit : CV. Cemerlang Publishing
Ukuran : 15 X 23 CM

Redaksi:

Hp. 085145459727

Email: cemerlangpublishing949@gmail.com

Web: <https://www.cvcemerlangpublishing.com>

Cetakan Pertama: September 2025

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun
tanpa ijin tertulis dari penerbit.

Sanksi Hukum Pelanggaran Hak Cipta

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang ketentuan pidana untuk pelaku pelanggaran hak cipta.

Pasal 112 Pelanggaran seperti yang dijelaskan di pasal 7 ayat 3 dan pasal 52 untuk penggunaan komersial bisa dikenakan hukuman penjara hingga 2 tahun atau denda maksimal Rp 300.000.000.

Pasal 113 Melakukan pelanggaran hak ekonomi sesuai pasal 9 ayat 1 untuk komersial bisa hukuman penjara maksimal 1 tahun atau denda Rp 100.000.000. Tanpa izin pemegang hak cipta untuk pelanggaran tertentu bisa hukuman penjara hingga 3 tahun atau denda Rp 500.000.000. Pelanggaran hak ekonomi pencipta tertentu bisa hukuman penjara hingga 4 tahun atau denda Rp 1.000.000.000. Untuk pembajakan, pelaku bisa hukuman penjara hingga 10 tahun atau denda Rp 4.000.000.000.

Pasal 114 Orang yang mengelola tempat perdagangan dan membiarkan penjualan barang pelanggaran hak cipta bisa denda Rp 100.000.000. Hak cipta adalah hak eksklusif pemegangnya untuk mengendalikan penggunaan karya. Di Indonesia, regulasi hak cipta diatur oleh Undang - Undang Nomor 19 Tahun 2002 dan Undang - Undang Nomor 28 Tahun 2014 dengan sanksi bagi pelanggaran.

Sambutan Penerbit

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku berjudul *“Personality-Based Hiring: Inovasi MSDM Menuju Organisasi Adaptif dan Kompetitif”* karya Ibu Sri Irmayanti Asyhari, S.E., M.M. akhirnya dapat hadir di tengah pembaca.

Sebagai penerbit, kami melihat bahwa tema yang diangkat dalam buku ini sangat relevan dengan dinamika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era disrupsi dan digitalisasi. Rekrutmen dan seleksi karyawan tidak lagi cukup hanya mengandalkan aspek kualifikasi teknis atau pengalaman kerja semata. Organisasi modern menuntut pendekatan yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis data, salah satunya dengan memperhatikan dimensi kepribadian (personality) calon karyawan.

Buku ini hadir dengan analisis yang sistematis dan aplikatif, dimulai dari prinsip-prinsip dasar rekrutmen, teori kepribadian populer, penerapan tes kepribadian dalam proses seleksi, hingga integrasinya dengan sistem informasi manajemen SDM. Lebih dari itu, penulis juga menyoroti aspek etika, potensi bias, serta tantangan privasi data dalam penggunaan tes kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi MSDM tidak hanya berbicara soal teknologi, tetapi juga nilai kemanusiaan yang harus tetap dijaga.

Kami berharap buku ini dapat menjadi rujukan penting bagi:

- Mahasiswa dan akademisi yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia.

- Praktisi HR yang ingin mengembangkan strategi rekrutmen berbasis personality.
- Pimpinan organisasi yang ingin membangun budaya kerja adaptif, kompetitif, sekaligus beretika.

Akhir kata, CV. Cemerlang Publishing menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada penulis yang telah menuangkan gagasan-gagasan bernas dalam buku ini. Semoga karya ini memberikan manfaat luas, mendorong praktik manajemen SDM yang lebih inovatif, serta menjadi sumbangsih nyata bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen di Indonesia.

Polewali, Agustus 2025

Hormat kami,

Aco Nasir, S.Pd.I., M.Pd.

Direktur

CV. Cemerlang Publishing

Kata Pengantar

Selamat datang di buku ajar ini yang berjudul “Personality-Based Hiring: Inovasi MSDM Menuju Organisasi Adaptif dan Kompetitif”. Buku ini dirancang khusus untuk mendampingi proses pembelajaran di kelas, terutama pada mata kuliah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, seleksi dan rekrutmen pegawai, serta strategi pengembangan SDM dalam organisasi bisnis modern. Materi di dalamnya disusun agar dapat dipahami secara bertahap, sekaligus mendorong mahasiswa berpikir kritis dan aplikatif.

Buku ini dapat digunakan secara fleksibel oleh dosen maupun mahasiswa. Setiap bab dilengkapi dengan tujuan pembelajaran, ringkasan konsep, contoh kasus nyata, serta latihan soal dan bahan diskusi yang bisa dimanfaatkan baik dalam sesi tatap muka maupun tugas mandiri. Mahasiswa juga akan menemukan aktivitas refleksi yang mengajak mereka mengaitkan teori dengan situasi aktual di dunia kerja.

Rangkaian materi di buku ini mengikuti alur pembelajaran yang biasa digunakan dalam satu semester

(14-16 pertemuan). Mahasiswa akan diajak memahami kembali dasar-dasar proses rekrutmen, mengenal teori-teori kepribadian yang umum digunakan dalam seleksi kerja, lalu mengeksplorasi bagaimana data kepribadian bisa dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan SDM. Di akhir pembelajaran, mahasiswa akan membuat proyek sederhana berupa rancangan sistem rekrutmen berbasis kepribadian.

Materi ini dirancang bukan hanya untuk menambah wawasan, tetapi juga untuk memperkuat kemampuan utama lulusan Administrasi Bisnis, seperti menganalisis persoalan organisasi berbasis data, menyusun strategi yang adaptif terhadap perubahan zaman, dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dengan demikian, pembelajaran di kelas tidak berhenti pada hafalan konsep, tetapi berkembang menjadi keterampilan berpikir dan bertindak profesional.

Buku ini juga mencoba menjembatani kebutuhan dunia akademik dan praktik bisnis. Seringkali mahasiswa merasa teori terlalu jauh dari kenyataan, padahal jika dijelaskan dengan konteks yang tepat, keduanya bisa saling menguatkan. Oleh karena itu, pendekatan yang

digunakan dalam buku ini mengedepankan contoh konkret dan logika manajerial yang bisa diaplikasikan di berbagai jenis organisasi.

Kami percaya bahwa SDM yang unggul bukan hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari bagaimana seseorang bisa bekerja secara selaras dengan karakter dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pemahaman kepribadian menjadi penting. Melalui buku ini, mahasiswa diharapkan dapat melihat pentingnya pendekatan yang lebih manusiawi dan berbasis karakter dalam setiap keputusan organisasi.

Sebagai dosen atau pendidik, Anda dapat menggunakan buku ini sebagai referensi utama dalam perkuliahan. Bab demi bab bisa dijadikan bahan diskusi, kuis, tugas proyek, hingga ujian tengah dan akhir semester. Untuk mahasiswa, buku ini bisa menjadi panduan belajar sekaligus bekal saat nanti memasuki dunia kerja, khususnya dalam bidang manajemen SDM atau administrasi organisasi.

Akhirnya, kami berharap buku ini bisa memberi manfaat nyata, baik dalam proses belajar di ruang kelas, maupun dalam mempersiapkan mahasiswa sebagai calon

profesional yang cerdas, adaptif, dan peka terhadap pentingnya manajemen manusia dalam organisasi yang sehat dan kompetitif.

DAFTAR ISI

Personality-Based Hiring: Inovasi MSDM Menuju Organisasi Adaptif dan Kompetitif	ii
Sanksi Hukum Pelanggaran Hak Cipta	iv
Sambutan Penerbit.....	v
Kata Pengantar	vii
DAFTAR ISI	xi
Prinsip dan Dinamika Rekrutmen Seleksi dalam Organisasi Modern	1
1.1. Tujuan Pembelajaran.....	1
1.2. Fungsi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	1
1.3. Perbedaan Rekrutmen Tradisional dan Modern	4
1.4. Tantangan Rekrutmen di Era Digital.....	5
Kepribadian dan Implikasinya dalam Dunia Kerja	12
2.1. Tujuan Pembelajaran:.....	12
2.2. Apa Itu Kepribadian?.....	12
2.3. Teori Kepribadian Populer dalam Dunia Kerja	13
2.4. Hubungan Kepribadian dengan Performa Kerja.....	20
Tes Kepribadian dalam Proses Rekrutmen.....	26
3.1. Tujuan Pembelajaran:.....	26
3.2. Jenis-Jenis Tes Kepribadian untuk Rekrutmen	26

3.3.	Cara Membaca dan Memahami Hasil Tes	28
3.4.	Studi Kasus: Perusahaan yang Menerapkan Tes Kepribadian.....	33
Person-Job Fit dan Person-Organization Fit.....		37
4.1.	Tujuan Pembelajaran:.....	37
4.2.	Definisi dan Model Person-Fit	37
4.3.	Pengaruh terhadap Retensi dan Produktivitas	39
4.4.	Menerapkan Fit dalam Proses Penempatan Karyawan	40
Integrasi Tes Kepribadian dalam Sistem MSDM		46
5.1.	Tujuan Pembelajaran:.....	46
5.2.	Proses HR Berbasis Data (Data-Driven HR Process)	46
5.3.	Menggunakan Hasil Tes untuk Pengembangan Karyawan.....	49
5.4.	Tools Digital dan HRIS (Human Resource Information Systems)	51
5.5.	Ringkasan:.....	55
Etika dan Tantangan Penggunaan Tes Kepribadian...		56
6.1.	Tujuan Pembelajaran:.....	56
6.2.	Etika Rekrutmen dan Privasi Data	56
6.3.	Potensi Diskriminasi dan Bias	58
6.4.	Strategi Mitigasi Risiko	59
Masa Depan Rekrutmen Berbasis Kepribadian		64
7.1.	Tujuan Pembelajaran:.....	64
7.2.	Smart Hiring & AI	64

7.3. Integrasi <i>Soft Skill</i> dan Data Psikometrik	65
7.4. Peran SDM Strategis dalam Organisasi Kompetitif	67
7.5. Mini Project: Merancang Sistem Hiring untuk Perusahaan Fiktif.....	68
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74
Lampiran 1 — Format Tes Big Five Personality Traits	74
Lampiran 2 — Format Tes DISC	75
Lampiran 3 — Panduan Wawancara Berbasis Kepribadian	76
Lampiran 4 — Template Matriks Rekrutmen	77
Lampiran 5 — Rubrik Penilaian Proyek Mahasiswa	78
Lampiran 6 — Soal UAS	79
Lampiran 7 — Kunci Jawaban dan Rubrik Penilaian	84
SINOPSIS	89
BIOGRAFI PENULIS	90

PRINSIP DAN DINAMIKA REKRUTMEN SELEKSI DALAM ORGANISASI MODERN

1.1. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu:

1. Menjelaskan peran strategis rekrutmen dalam pengelolaan SDM di organisasi masa kini.
2. Mengidentifikasi perbedaan pendekatan tradisional dan modern dalam rekrutmen.
3. Menganalisis tantangan dan solusi rekrutmen di era digital berbasis teknologi.
4. Merefleksikan praktik rekrutmen yang sesuai dengan nilai keadilan, efisiensi, dan keberlanjutan.

BAB I

1.2. Fungsi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam siklus hidup karyawan di sebuah organisasi. Tanpa proses rekrutmen yang efektif, organisasi akan kesulitan membangun tim kerja yang solid, inovatif, dan produktif. Dalam konteks

MSDM, rekrutmen bukan hanya aktivitas administratif untuk mengisi posisi kosong, tetapi menjadi bagian dari strategi organisasi jangka panjang.

Hal ini menjadi semakin penting dalam konteks krisis global seperti pandemi Covid-19, yang memukul banyak sektor industri dan memicu gelombang pemutusan hubungan kerja. Sektor pariwisata, transportasi, dan manufaktur menjadi contoh nyata dampak besar dari pandemi, sehingga organisasi harus lebih selektif dan strategis dalam mencari serta mempertahankan tenaga kerja yang relevan (Asyhari, 2022). Dalam situasi seperti ini, rekrutmen yang terencana dan berbasis nilai organisasi menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing.

Menurut Ivancevich & Konopaske (2022), rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah pelamar berkualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini mencakup kegiatan mempromosikan posisi yang tersedia, menarik pelamar, hingga menyaring individu yang memenuhi syarat untuk seleksi lebih lanjut.

Fungsi strategis rekrutmen:

Dapatkan Full Teksnya



 : 0851 4545 9727

 : 0851 4545 9727

 : 040301086920503

Nama Pemilik Rekening
ACO NASIR SP D I

**Dapatkan full teksnya dengan mengirim pesan
order di 0851 4545 9727**

Buka tautan ini untuk melihat katalog kami di WhatsApp:

<https://wa.me/c/6285145459727>