

ASESMEN PSIKOLOGI DALAM SELEKSI CALON PEGAWAI

Mr. Benedict : “Seekor gajah dan llama sedang jatuh dari ketinggian. Kamu hanya bisa menyelamatkan salah satunya dari kematian. Yang manakah itu?”
Reynie Muldoon : “Aku akan menyelamatkan gajahnya, agar ia bisa menahan jatuhnya llama.”

Dialog di atas dicuplik dari film seri *The Mysterious Benedict Society*, episode “A Bunch of Smart Orphans”, tatkala tokoh utamanya, Reynie menghadapi sejumlah tes dalam proses seleksi masuk sebuah akademi bergengsi. Soal tes yang awalnya mirip teka-teki asah otak, lambat laun berubah menjadi tes psikologi yang mengorek karakter penjawabnya. Di ujung rangkaian seleksi, Reynie dengan gemilang berhasil menyelesaikan tes yang dirancang oleh tokoh titular Mr. Benedict, namun akhir ceritanya tidak terduga.

Sebenarnya apa sih tes psikologi itu? Mengapa tes psikologi (tidak) diperlukan dalam proses seleksi calon pegawai (dan kepentingan lainnya)?

Tes psikologi atau psikotes merupakan bagian dari psikometri, yaitu upaya pengukuran, pemeriksaan, evaluasi, atau asesmen atas aspek-aspek psikologi manusia secara terstandar dan didasari oleh teori ilmiah. Psikolog dalam mengumpulkan data-data mengenai kondisi atau karakteristik kejiwaan manusia umumnya menggunakan 3 metode:

1. Pengamatan atau observasi;
2. Wawancara atau interviu;
3. Tes psikologi atau psikotes.

Mispersepsi awam yang lazim terjadi adalah menganggap kerja psikolog sekedar menskor jawaban yang telah dituliskan dan menginterpretasikan skor totalnya. Yang sebenarnya terjadi adalah psikolog mengamati peserta selama asesmen berlangsung dari kedatangan hingga pulanginya, termasuk saat wawancara dimana psikolog mengkonfirmasi hasil psikotes di sesi sebelumnya. Diumpamakan seorang ornitolog meneliti burung di alam bebas, ia bisa memperkirakan jenis dan kondisi seekor burung dari jejak yang ditinggalkannya di atas lumpur, namun kesimpulannya akan lebih kuat jika ia menyaksikan secara langsung wujud burung tersebut dan bagaimana ia berjalan hingga meninggalkan jejak seperti yang diamatinya. Data-data yang terkumpul dari ketiga metode tersebut dikumpulkan dan dirangkai menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan. Contohnya: Boleh jadi hasil psikotes menunjukkan bahwa calon pegawai adalah sosok yang amat mandiri, akan tetapi observasi menunjukkan bahwa ia datang ke lokasi seleksi diantarkan oleh ibunya, sepanjang sesi ditunggu oleh pacarnya, dan yang menanyakan hasil seleksinya adalah ayahnya. Apakah psikolog akan menilainya sebagai sosok yang mandiri?

Mengapa perlu asesmen, tidak cukupkah menggunakan portofolio, riwayat kerja dan pendidikan, atau simulasi praktik kerja saja? Pemilihan metode seleksi tergantung pada ketersediaan sumber daya, tujuan, dan kebutuhan organisasi. Asesmen psikologi digunakan terutama untuk menggali lebih dalam aspek-aspek kejiwaan (potensi atau bakat) yang mendasari suatu kemampuan (kompetensi), terutama jika calon pegawai belum memiliki kompetensi teknis atau pengalaman serupa di masa lalu. Ketika seorang pegawai akan dimutasikan ke jabatan lain, maka pertanyaan yang perlu dijawab adalah, “apakah pegawai tersebut memiliki bekal kemampuan yang memungkinkannya untuk dapat menjalankan tugas yang berbeda di jabatan yang baru?” Jika kompetensi yang dibutuhkan sama, sangat mungkin pegawai dimaksud bisa beradaptasi di jabatan yang baru. Namun apabila menuntut kompetensi yang belum dimilikinya dan harus dipelajarinya sambil menjalankan jabatan yang baru, maka perlu dievaluasi apakah pegawai dimaksud memiliki potensi yang memungkinkannya untuk mempelajari kompetensi tersebut. Contohnya: Seorang staf yang tekun dan menguasai keseluruhan tugas dari hulu ke hilirnya namun tidak pernah memimpin

kelompok, ketika akan dipromosikan menjadi *team leader* maka perlu diases apakah ybs memiliki kekuatan pada aspek-aspek kemantapan pribadi, kematangan emosi, asertivitas, kerjasama, kebutuhan untuk mengendalikan, dll. Dalam hal ini, asesmen psikologi dipilih karena memiliki validitas prediktif, artinya dapat digunakan untuk memprakirakan kesuksesan kerja seorang pegawai.

Mengapa seringkali soal psikotes kesannya “tidak nyambung” dengan teknis tugas di posisi yang dituju? Manusia memiliki sejumlah sifat yang seringkali menghalangi upaya evaluasi, sehingga pertanyaan apa adanya tidak mengungkap data yang sebenarnya. Di antaranya adalah kecenderungan menanggapi pertanyaan sesuai dengan harapan sosial. Sejumlah teknik dikembangkan psikolog untuk memintas kecenderungan ini, di antaranya adalah menggunakan metafora (seperti contoh di awal) dan soal esai sehingga memberikan peluang bagi asesi untuk memberikan jawaban yang lebih beragam dan membukakan pintu lebih lebar bagi psikolog untuk menginterpretasikan jawabannya. Sekedar menjawab “Ya” atau “Tidak” hanya memberikan sedikit informasi mengenai asesi, namun Reynie memberikan kepada kita gambaran dirinya melalui jawaban berikut:

Mr. Benedict : “Apakah kamu berani?”
Reynie Muldoon : “Inginku begitu.”

Dedi Prasetiawan
NIP 197601202011011008

DAFTAR PUSTAKA

20th Television, FanFare Productions, Sonar Entertainment, Walt Disney Television. The Mysterious Benedict Society, episode “A Bunch of Smart Orphans”. Disney+, Walt Disney Television, 48:25. 25 Juni 2021. <https://www.hotstar.com/>

Myers, D.G. *Exploring Social Psychology*. New York: McGraw-Hill Education, 1993