

Tes inventory adalah tes-tes yang terutama menggunakan *paper and pencil test*. Merupakan self report questionnaire, untuk menentukan karakteristik-karakteristik, kepribadian, minat (*Interest*), sikap-sikap (*attitude*), nilai-nilai (*value*). Tes inventorial modern mempunyai tahapan perkembangan yang dimulai dengan personal interviews dan kemudian berkembang menjadi personal information questionnaire. Tes inventorial berguna untuk mengetahui ciri-ciri kepribadian/karakteristik kepribadian seperti minat, penyesuaian diri, motivasi, prasangka/*prejudice*, integritas, dan sebagainya.

Pada pembahasan ini akan dibahas mengenai salah satu contoh tes inventory yaitu tes integritas. Tes integritas dikenal juga sebagai tes kejujuran atau kepercayaan, tes ini dirancang untuk mendeteksi kecenderungan ketidak jujuran seseorang apakah orang tersebut bisa dipercaya ataupun diandalkan. Tes integritas sering digunakan untuk mendeteksi kejujuran karyawan dengan item tes yang berupa pertanyaan langsung tentang tingkat kejujuran pelamar dalam pekerjaan sebelumnya dan keadaan lainnya. Adapun alasan untuk dilaksanakannya tes integritas karena terdapat enam penyimpangan di tempat kerja yang menjadi perhatian penting yaitu, kejujuran, kekhawatiran tentang ketergantungan, penyalahgunaan zat (termasuk alcohol), kekhawatiran tentang agresi, penyalahgunaan computer dan pelecehan seksual. Perilaku kontraproduktif telah menjadi perhatian selama dalam seleksi pra kerja dan termasuk dalam lingkup pengujian intergritas. Kemudian, perkembangan alat tes yang dapat digunakan untuk mengukur integritas juga sudah banyak antara lain *rajd report*, *personnel selection inventory*, *big five* (NEO-PR), HEXACO, Moral Integrity Survey (MIS), CBI dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hal tersebut akan dibahas mengenai *Counterpredictive Behaviour Index* (CBI) merupakan tes integritas kontemporer yang dikembangkan oleh Leonard D. Goodstein, Ph.D dan Richard I. Lanyon, Ph.D pada tahun 1997. Adapun tujuan pengembangan CBI adalah untuk menghasilkan kuesioner hemat biaya menggunakan teknologi penilaian psikologi *state-of-the-art* untuk menyaring pelamar pekerjaan di enam dasar area yang mempengaruhi produktivitas: masalah ketergantungan, kekhawatiran agresi, penyalahgunaan zat, kekhawatiran, kekhawatiran kejujuran, kekhawatiran penyalahgunaan komputer, dan masalah pelecehan seksual.

CBI merupakan prosedur penyaringan yang efektif untuk mengidentifikasi pelamar kerja yang perilaku, sikap dan nilai-nilai terhadap pekerjaannya kemungkinan akan terganggu. CBI

terdiri dari 140 soal benar/salah, aitem yang dikerjakan pelamar dalam waktu sekitar 15 menit. Terdapat dua bentuk tes, pertama formulir diberikan, dinilai dan di analisis oleh komputer dan menghasilkan penilaian obyatif mengenai potensial ke enam bidang utama yang diidentifikasi. Bentuk lain yaitu *paper and pencil*, pelamar menjawab pertanyaan di atas kertas lembar jawaban dan diprofilkan oleh administrator, menghasilkan hal yang sama. Tujuan utama dalam mengembangkan CBI adalah untuk menghasilkan kuesioner hemat biaya untuk menyaring pelamar pada enam area dasar yang akan mempengaruhi produktivitas.

Menggunakan *paper and pencil* atau menggunakan komputer, CBI menghasilkan enam aspek seperti berikut:

1. *Dependability Concerns*
2. *Aggression Concerns*
3. *Substance Abuse Concerns*
4. *Honesty concerns*
5. *Computer Abuse Concerns*
6. *Sexual Harassment Concerns.*

Selain itu skala *Good Impression* juga disiapkan untuk menilai seberapa jauh peserta mencondongkan jawabannya untuk menghasilkan gambaran yang bias dan memberi kesan baik terhadap diri mereka.