

# Peran Psikotes dalam Seleksi Karyawan : Studi Kasus pada Proses Rekrutmen di PT Jaya Perkasa

**Devina Widi Astuti**

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid  
Surakarta

email : [devinawidi22@gmail.com](mailto:devinawidi22@gmail.com).

## *Abstract*

*Employee recruitment is an important thing in a company to achieve the desired goals. The use of psychological tests with TIU 5 in the employee recruitment process can help determine the competency and abilities of prospective employees. Although effective, insufficient explanation of instructions can result in prospective employees not fully understanding. Therefore, it is necessary to explain instructions that are easy to understand so that the recruitment process runs smoothly.*

**Keywords:** *psychological tests, hiring employees*

## **Abstrak**

Perekrutan karyawan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penggunaan psikotes dengan TIU 5 dalam proses rekrutmen karyawan dapat membantu mengetahui kompetensi dan kemampuan calon karyawan. Meskipun efektif, penjelasan instruksi yang kurang dapat membuat calon karyawan tidak sepenuhnya memahami. Oleh karena itu, perlunya penjelasan instruksi yang mudah dipahami agar proses rekrutmen berjalan dengan lancar.

**Kata kunci :** *psikotes, perekrutan karyawan.*

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya berupa fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012) menulis dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” edisi revisi bahwa karyawan merupakan asset terpenting bagi suatu perusahaan dan tanpa partisipasi karyawan, maka kegiatan usaha tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik-baiknya, memanfaatkan peluang, dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal karyawan. Memilih karyawan yang berkualitas dan berkemampuan merupakan hal yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus berupaya untuk mengamankan dan mengerahkan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang spesialisasi karyawan masing-

masing. Untuk menciptakan lapangan kerja yang berkualitas, perusahaan perlu merekrut karyawan yang sesuai dengan potensinya.

Menurut T. Hani Handoko (2012) dalam bukunya “Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia” edisi ke 2, rekrutmen adalah proses “perekrutan” dengan cara mencari calon karyawan yang sesuai. Prosesnya dimulai dengan pencarian pelamar dan diakhiri dengan penyerahan lamaran. Dengan ini, dapat terbentuk suatu kumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru dipilih.

Menurut Henry Simamora (1995), “Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan yang diidentifikasi dalam rencana kegiatan tenaga kerja yang dirancang. Upaya perekrutan yang efektif menarik calon karyawan yang keterampilan dan kemampuannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Proses rekrutmen ini merupakan proses pencarian, pelamaran, dan penetapan sejumlah calon karyawan dari luar perusahaan sebagai karyawan yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam perencanaan personalialia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses

untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi posisi yang kosong yang tersedia di perusahaan.

Menurut (Daulay, 2014) salah satu cara untuk dapat mengetahui kompetensi individu dan dalam rangka memecahkan masalah-masalah individu baik menyangkut masalah pribadi, belajar, sosial, dapat menggunakan tes psikologi (psikotes). Psikotes kini banyak digunakan dalam berbagai bidang kehidupan, baik bidang pendidikan, sosial, maupun industri.

PT. Jaya Perkasa adalah salah satu anak perusahaan Sritek Group yang bergerak dibidang garment, dalam melakukan rekrutmen karyawannya. PT. Jaya Perkasa menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak PT. Jaya Perkasa memanfaatkan karyawan yang ada sebelumnya untuk mengisi lowongan yang ada sekaligus membuka lowongan pekerjaan untuk umum dan menentukan bidang-bidang yang dibutuhkan dalam perusahaan dengan kinerja sebagai karyawan masuk dalam kategori "baik". Namun, pelamar harus menyelesaikan psikotes terlebih dahulu. Setelah lulus dalam proses seleksi, maka akan dilanjutkan fase pelatihan hingga selesai.

Dalam kegiatan pengabdian ini penulis melakukan perekrutan karyawan dengan melakukan psikotes berupa TIU

5 kepada calon karyawan di PT Jaya Perkasa. Dengan cara melakukan penjelasan dan pendampingan dalam pengabdian tersebut.

Tes Intelegensi Umum atau (TIU) adalah jenis tes yang bertujuan untuk mengukur kemampuan penalaran numerik, verbal, dan grafis. Soal TIU berfokus pada soal yang berkaitan dengan matematika dan analisis, mengabaikan indikator pertanyaan verbal seperti pemahaman bacaan, sinonim, antonim, dan analogi. Ketiga komponen tersebut akan diujikan dalam psikotes ini. TIU termasuk ke dalam salah satu bagian dari Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) bersamaan dengan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP).

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam pengabdian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu Tahap pertama, yaitu pengenalan yang dilalui dengan ice breaking terhadap peserta yang dilakukan oleh penulis. Tahap yang kedua adalah tahap penjelasan tata cara pengerjaan psikotes dari penulis. Tahap yang ketiga adalah tahap pendampingan dari penulis kepada peserta yang sedang mengerjakan psikotes.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perekrutan merupakan tugas dari bagian personalia, peranan personalia sangat penting dalam menentukan sumber daya manusia atau pekerjaan yang tepat dan kompeten di bidangnya. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari suatu proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi dan hanya akan didapat melalui upaya rekrutmen yang baik, namun dalam proses perekrutan karyawan tidak lepas dari peran manager, penarikan calon tenaga kerja harus melalui pertimbangan dan persetujuan pimpinan.

Proses perekrutan berlanjut dari saat seorang kandidat dicari hingga melamar. Oleh karena itu, rekrutmen sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan lain, seperti penjelasan dan spesifikasi jabatan, sebagai hasil analisis pekerjaan yang memberikan gambaran tentang tugas pokok yang akan dilaksanakan oleh calon karyawan.

Seleksi calon karyawan yang dikemukakan oleh McKenna & Nich Beech (2002) adalah langkah terakhir dalam proses perekrutan, yang mana dalam proses ini menentukan siapa calon karyawan yang akan berhasil. Menurut Panggabean (2004), seleksi calon

karyawan adalah proses yang bertujuan untuk menentukan calon karyawan mana yang akan diterima atau dipekerjakan.

Psikotes merupakan kegiatan tes psikologi yang menggunakan alat tes psikologi tertentu (berupa soal tes) yang dibuat oleh para ahli psikologi sebagai alat ukurnya. Tes ini dimaksudkan untuk mengukur kondisi seseorang ditinjau dari kemampuan intelektual, emosi, minat, bakat, dan kepribadian (GIBASA Team, 2009). Psikotes adalah metode yang valid dan dapat diandalkan untuk mengukur keterampilan dan kecenderungan perilaku sumber daya manusia potensial di suatu perusahaan, serta digunakan untuk menyaring personil tingkat pemula maupun personil tingkat senior. Psikotes tidak hanya tes psikologi formal yang dapat mengungkapkan hal-hal dan kecenderungan yang tidak dapat diketahui oleh manager melalui seleksi lain seperti *screening* CV maupun wawancara.

Pada kegiatan pengabdian kepada calon karyawan dimana penulis menjadi pendamping calon karyawan dalam mengerjakan psikotes. Hal ini dikarenakan supaya perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas baik. Tahapan kegiatan yang dilaksanakan dalam pengabdian ini sudah terlaksanakan.

Dalam pengabdian ini, penulis mendapatkan kasus yaitu terdapat calon karyawan yang memiliki prestasi yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dilihat dari pengalaman yang tertulis dalam CV. Namun, pada hasil psikotesnya menemukan fakta bahwa calon karyawan tersebut memiliki kecenderungan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Maka dengan ini, penulis dapat mengatakan peran psikotes dalam seleksi karyawan sangat penting.

Tahapan pengabdian yang pertama, penulis melakukan perkenalan dan memberikan ice breaking yang dinamakan “Sambung Kata”. Cara bermainnya adalah penulis menunjuk satu peserta untuk menyebutkan satu kata, kemudian huruf terakhir dalam kata tersebut dilanjutkan kepada peserta yang ditunjuk oleh peserta awal. Sebagai contoh, peserta pertama menyebutkan kata “Bagus” kemudian peserta yang ditunjuk selanjutnya membuat kata baru dengan huruf akhiran yang sudah disebutkan di peserta pertama yaitu “Suka” begitupun seterusnya. Dalam ice breaking ini, penulis bermaksud untuk menimbulkan fokus dan konsentrasi kepada peserta sebelum kegiatan dimulai.



**Gambar 1. Kegiatan Ice Breaking**

Tahap kedua, penulis menjelaskan

tata cara atau intruksi dalam pengerjaan psikotes berupa TIU 5. Penulis memberikan instruksi kepada peserta untuk menuliskan identitas terlebih dahulu dan dalam menjawab soal dengan cara memberikan lingkaran pada gambar jawaban yang menurut peserta sesuai. TIU 5 adalah salah satu psikotes yang terdiri dari 30 soal pola logika. Soal mencakup pola yang memperkecil atau memperbesar ukuran gambar dan dapat juga memutar gambar. TIU 5 ini dilakukan untuk mengukur intelektual peserta dalam memecahkan masalah dan menganalisis informasi secara logis. Dalam mengerjakan psikotes ini, peserta akan diberikan waktu kurang lebih 7 menit.



**Gambar 2. Memberikan Instruksi Psikotes**

Tahap ketiga, penulis melakukan pendampingan kepada peserta dengan memantau waktu yang terus berjalan dan memperingatkan peserta untuk tetap fokus dalam mengerjakan soal yang tersedia.



**Gambar 3. Pendampingan Psikotes**

Kegiatan pengabdian program studi Psikologi Universitas Sahid Surakarta ini berlangsung selama 1 hari yaitu Rabu, 28 Februari 2024 dan dihadiri oleh 70 siswa yang menjadi peserta kegiatan. Semua peserta mengikuti kegiatan pengabdian ini dengan antusias karena diharapkan dengan kegiatan pengabdian ini akan terjalin hubungan kerjasama yang harmonis..

### **KESIMPULAN**

Proses rekrutmen calon karyawan ini membuktikan bahwa psikotes dengan TIU 5 sangat efektif untuk mengetahui kompetensi dan kemampuan calon karyawan, tetapi banyak sekali yang tidak terlalu paham dengan penjelasannya. Hal ini yang membuat penulis berpikir untuk mengolah kata-kata yang sesuai dengan pemahaman calon karyawan.

Kelebihan dalam pengabdian ini adalah pembahasannya yang sangat menarik dan membuat pandangan calon karyawan semakin paham dengan proses dalam perekrutan di PT Jaya Perkasa.

Kekurangan dalam pengabdian ini adalah tempat yang minim dirasa kurang leluasa untuk menjelaskan dengan berjalan. Hal ini yang membuat sebagian peserta di bagian belakang kurang paham dengan yang dijelaskan.

### **SARAN**

Dalam saran ini, peran yang dilakukan penulis masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak sekali saran dan masukan untuk penulis khususnya, untuk selanjutnya meneliti dan mengkaji lebih dalam lagi secara komprehensif tentang Peran Psikotes dalam Seleksi Karyawan : Studi Kasus pada Proses Rekrutmen di PT Jaya Perkasa.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat dalam kegiatan pengabdian di SMK Negeri 1 Jatirejo, Mojokerto yang telah bersedia mengikuti kegiatan ini hingga selesai. Semoga akan ada kegiatan-kegiatan yang bermanfaat lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Daulay, N. (2014). *Implementasi Tes Psikologi Dalam Bidang Pendidikan*. Jurnal Tarbiyah, 21 (No 2 Juli - Desember), 402–421.
- Handoko, T Hani. (2021). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2*, Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mckenna, Eugene ; Beech, Nic. (2002). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Santoso dan Tato Budi. Yogyakarta : Andi.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Psikologi Bagi Bangsa (GIBASA) Team. (2009). *Soal-soal Yang Sering Muncul Dalam Tes Penerimaan Pegawai*. Jakarta: Visimedia.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIEYKPN.