

PERAN PSIKOTES DALAM SELEKSI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PROSES REKRUTMEN DI PT. JAYA PERKASA)

Devina Widi Astuti

Program Studi Psikologi, Universitas Sahid Surakarta

ABSTRAK

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 sebab itu setiap perusahaan wajib melaksanakan perekrutan untuk menyeleksi kualitas SDM yang sesuai kebutuhannya. 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. Dalam pengabdian ini melaksanakan 3 tahapan yaitu pengenalan, penjelasan dan pendampingan. Dilakukannya psikotes dapat membantu perusahaan untuk menilai kemampuan dan keterampilan calon karyawan. Psikotes juga dapat membantu perusahaan memahami kepribadian, sikap kerja, dan kecenderungan perilaku calon karyawan. Hasil psikotes dapat membantu perusahaan menentukan apakah calon karyawan memiliki kualifikasi yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan.

Kata Kunci: Psikotes, Rekrutmen, Karyawan

ABSTRACT

Human resources are a crucial element in achieving a company's objectives. A company's survival depends on the employees' ability to optimally utilize resources, seize opportunities, and navigate threats from the external environment. Selecting high-quality, capable employees is invaluable to a company. Therefore, every company must conduct recruitment to select human resources that meet its specific needs. Recruitment is the process of seeking suitable candidates; it begins with the search for applicants and concludes with the submission of applications, thereby creating a pool of job seekers from which new employees are chosen. This community service activity comprises three stages: introduction, explanation, and guidance. Conducting psychological tests helps companies assess the abilities and skills of prospective employees. These tests also provide insight into a candidate's personality, work attitude, and behavioral tendencies. The results assist the company in determining whether a candidate possesses the appropriate qualifications for the required position.

Keywords: Psychological tests, Recruitment, Employees

LATAR BELAKANG

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 Personalia 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 personalia. 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 diperusahaan.

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 di bidang 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 karyawandi 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).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan pengabdian dengan judul **“Peran Psikotes dalam Seleksi Karyawan : Studi Kasus pada Proses Rekrutmen di PT. Jaya Perkasa”**.

METODE PENELITIAN

Metode dalam pengabdian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu :

1. Tahap pertama, yaitu pengenalan yang dilalui dengan ice breaking terhadap peserta yang dilakukan oleh penulis.

2. Tahap yang kedua adalah tahap penjelasan tata cara pengerjaan psikotes dari penulis.
3. Tahap yang ketiga adalah tahap pendampingan dari penulis kepada peserta yang sedang mengerjakan 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.

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 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.

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.

Tahap ketiga, penulis melakukan pendampingan kepada peserta dengan memantau waktu yang terus berjalan dan

memperingatkan peserta untuk tetap fokus dalam mengerjakan soal yang tersedia.

KESIMPULAN

Dilakukannya psikotes dapat membantu perusahaan untuk menilai kemampuan dan keterampilan calon karyawan. Psikotes juga dapat membantu perusahaan memahami kepribadian, sikap kerja, dan kecenderungan perilaku calon karyawan. Hasil psikotes dapat membantu perusahaan menentukan apakah calon karyawan memiliki kualifikasi yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Apabila tidak menggunakan psikotes, perusahaan dapat menggunakan pendekatan lain untuk menilai calon karyawan, seperti wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan pendekatan sistematis yang memberikan matrik penilaian bagi perusahaan. Pertanyaan dalam wawancara terstruktur berkorelasi dengan kemampuan dan pekerjaan yang dilamar. Wawancara terstruktur juga dapat memberikan kesempatan yang setara, tanpa adanya diskriminasi. Akan tetapi,

pimpinan kurang memahami kondisi kejiwaan dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Proses rekrutmen di PT. Jaya Perkasa dimulai dari pelamar datang membawa berkas yang diperlukan untuk melamar, kemudian diberikan interview terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke psikotes. Psikotes yang diberikan di PT. Jaya Perkasa berupa TIU 5 yang bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan kemampuan calon karyawan apakah calon karyawan tersebut sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. 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 penjelasan instruksinya dikarenakan banyak sekali calon karyawan yang berasal dari luar kota. Hal ini yang membuat penulis berpikir untuk mengolah kata-kata dalam instruksi yang sesuai dengan pemahaman calon karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, N. 2014. Implementasi Tes Psikologi Dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 21 (No 2 Juli - Desember), 402–421.
- Handoko, T.H. 2021. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Ke2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mckenna, E; Beech, N. 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, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIEYKPN.