Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa

Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Workshop Alat Tes Psikologi dengan Tema *Work Life Balance at Industrial Side*

Rr. Hesti Setyodyah Lestari[1], Andia Kusuma Damayanti[2]

Universitas Islam Raden Rahmat[1], Universitas Wisnuwardhana[2]
hesti.setyo76@gmail.com

ABSTRAK

Pada Workshop kali ini Alat Tes Psikologi yang sedang disharingkan bersama adalah yang berkaitan dengan dunia Psikologi Industri. Workshop ini terbuka bagi mahasiswa dan praktisi yang bergelut dibidang psikologi dan khususnya yang berada di lingkungan Psikologi Industri. Dengan dilakukan workshop ini maka akan menambah potensi bagi mahasiswa dan praktisi untuk memahami tentang proses pengukuran alat tes psikologi. Disamping itu akan dipahami tentang cara pengukuran, penghitungan skoring sampai dengan hasil Analisa kepribadian.
Pada proses ini yang harus berhati-hati dalam melakukan analisa kepribadian karena menyangkut kondisi psikologis individu. Hal itu dikarenakan untuk mengetahui kepribadian dari seseorang akan sulit dilakukan baik pada saat wawancara maupun kegiatan pengamatan yang lainnya. Salah satu cara untuk bisa mengetahui kompetensi individu dan dalam rangka memecahkan masalah individu baik menyangkut masalah pribadi, belajar, sosial, bisa dilakukan dengan cara tes psikotes atau pemeriksaan psikologi. Hal lain yang biasa dilakukan adalah psikotes di industry bermanfaat untuk seleksi rekruitmen karyawan, mutasi kerja, pemetaan dan penilaian kinerja sampai dengan produktivitas menjelang pension. Maka dari itu sangat penting agar memahami dan mengetahui aturan main kode etik psikologi yang berisi rambu-rambu kinerja dalam menyajikan hasil tes psikologi secara valid dan otentik.

Kata Kunci : Workshop, Alat Tes Psikologi, *Work Life Balance*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 234.KK.443
Prefix DOI : **10.9765/Krepa.V218.3784**
Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Krepa.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Krepa

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Dalam rangka melakukan upgrading di bidang psikologi maka pada kegiatan kali ini Bidang II Universitas Islam Raden Rahmat Malang bekerjasama dengan Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Universitas Wisnuwardhana Malang berfokus dalam melakukan Pengembangan SDM dengan mengadakan kegiatan workshop pengenalan alat tes bidang Psikologi Industri kepada mahasiswa psikologi, dan profesi bidang terkait. Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa dan praktisi di bidang psikologi untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang alat tes psikologi yang seringkali digunakan untuk berbagai kepentingan peningkatan kompetensi individu khususnya yang bergelut di bidang psikologi industry.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Tes psikologi merupakan suatu alat atau teknik pengukuran yang digunakan untuk mengukur atau membantu memahami dan memprediksi perilaku dalam dunia industri. Fungsi tes-tes psikologi adalah untuk mengukur perbedaan antara individu-individu atau antara reaksi-reaksi individu yang sama dalam situasi yang berbeda. Terutama yang menjadi perhatian kami para psikolog industry ingin fokus melakukan sharing terkait "Kesehatan Mental di Tempat Kerja" dan mengkaji dampak Burnout dan Strategi mitigasi dan pencegahan pada kasus-kasus yang berkaitan dengan industry.

Pembelajaran Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) memiliki peran sentral dalam melakukan mitigasi (pengurangan dampak) dan pencegahan terhadap berbagai kasus karyawan, mulai dari pelanggaran etik, penurunan performa, hingga isu kesehatan mental. Pada perusahaan sudah banyak yang melakukan rekruitmen dengan melaksanakan psikotes. Proses psikotes karyawan bukan sekadar formalitas pengisian soal, melainkan sebuah metode ilmiah untuk memetakan potensi kognitif, kepribadian, dan kecenderungan perilaku seseorang dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan (*Job Requirement*). Seleksi dan klasifikasi sumber daya manusia untuk bidang industri menggambarkan penerapan utama lainnya atas testing psikologis. Selain itu, tumbuh juga penekanan pada penggunaan tes -tes untuk meningkatkan pemahaman diri dan pengembangan diri. Dalam kerangka pikir ini skor- skor tes merupakan bagian dari informasi yang diberikan kepada individu sebagai alat bantu untuk proses-proses pengambilan keputusannya.

Tes Psikologi sebagai salah satu metode dari psikodiagnostik, mempunyai tujuan untuk mengadakan klasifikasi, deskripsi, interpretasi dan prediksi. Klasifikasi bertujuan untuk membantu mengatasi problem-problem yang berhubungan dengan: pendidikan (menyangkut masalah intelegensi, minat dan bakat, kesukaran belajar dan sebagainya), perkembangan anak (menyangkut hambatan-hambatan perkembangan baik psikis maupun sosial), klinis (berhubungan dengan individu-individu yang mengalami gangguan-gangguan psikis, baik yang ringan maupun yang berat) dan industri (berhubungan dengan seleksi karyawan, evaluasi dan promosi). Pemberian pelatihan tes psikologi ini didasarkan oleh definisi alat tes seperti di atas karena tes psikologi memiliki aturan-aturan dalam pengadminitrasiannya. Individu yang mengadministrasikan alat tes psikologi harus mangetahui kaidah-kaidah dari alat tes unuk dapat mengetahui keadaan sebenarnya dari klien. Pemberian tes psikologi juga harus sesuai dengan keperluan dan tujuan pemeriksaan.

Secara definisi, tes psikologi dimaknai secara berbeda, menurut Kerlinger, 2000, yang menyatakan bahwa tes adalah prosedur yang dilakukan secara sistematis, yang dalam hal ini

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

dapat menggambarkan reaksi individu terhadap suatu konstruksi yang akan diukur. Anne Anastasia, 1982, yang mengatakan bahwa tes adalah ukuran standar dan objektif dari sampel perilaku individu.Karena ketika Anda mengukur pola perilaku, Anda akan melalui elemen-elemennya, jadi alat pengujian harus berisi sesuatu yang penting yang perlu diukur agar representatif. Tes psikologi adalah suatu proses pengukuran yang sistematis dan obyektif untuk mengukur berbagai aspek psikologis individu, seperti kepribadian, kognisi, emosi, minat, sikap, dan potensi. Para ahli dalam bidang psikologi memberikan pengertian tes psikologi sebagai berikut:

1. **American Psychological Association (APA):** Menurut APA, tes psikologi adalah prosedur ilmiah yang terstandar untuk mengukur dan mendapatkan pemahaman tentang variabel-variabel psikologis individu.
2. **Carl Jung:** Jung mengartikan tes psikologi sebagai alat yang digunakan untuk membantu pengamatan dan interpretasi fenomena psikologis manusia.
3. **Raymond B. Cattell:** Cattell mendefinisikan tes psikologi sebagai alat untuk mengukur perbedaan individu dalam berbagai aspek kepribadian dan kecerdasan.
4. **David Wechsler:** Wechsler menyatakan bahwa tes psikologi adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek kognitif dan kecerdasan individu.
5. **Anne Anastasi:** Anastasi mengartikan tes psikologi sebagai metode ilmiah yang digunakan untuk mengukur karakteristik psikologis individu dan menjelaskan perbedaan dalam perilaku dan kemampuan mereka.

Secara umum, tes psikologi dirancang untuk mengungkapkan informasi tentang individu yang sulit diobservasi secara langsung. Tes ini memberikan pengukuran yang objektif dan terstandar untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam tentang individu, membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, penilaian kinerja, pengembangan individu, serta penelitian psikologis. Pada workshop ini tema Kesehatan mental di tempat kerja bukan lagi sekadar isu tambahan, melainkan pilar utama produktivitas dan keberlanjutan organisasi di tahun 2025. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi karyawan saat ini adalah Burnout. Investasi perusahaan pada kesehatan mental bukan hanya langkah yang etis, tetapi juga keputusan bisnis yang cerdas. Lingkungan kerja yang menghargai keseimbangan hidup akan menghasilkan tim yang lebih loyal, kreatif, dan berdaya tahan tinggi. *Burnout* adalah tanggung jawab bersama antara individu (manajemen diri) dan perusahaan (manajemen sistem). Individu tidak bisa "sembuh"

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

dari *burnout* jika ia kembali ke sistem kerja yang sama beracunnya.(Freudenberger H.J. Staff burn-out. J. Soc. Issues. 1974)

Dengan Kesehatan mental baik, seseorang bisa memiliki kesejahteraan mental dalam psikologi dalam emosional, sosial yang tercermin dalam cara berfikir, merasa dan bertindak Kualitas kehidupan kerja yang baik mempengaruhi keberhasilan work-life balance pekerja. (Maslach C., Leiter M.P. Bumout. Hum. Behav. 1976;5:16–22). Pada workshop kali ini, team Psikologi Industri mengadakan sharing session terkait Pengenalan dan implementasi alat Tes yang pertama yaitu Kraeplin. Tes Kraepelin atau tes koran rupanya sudah tidak asing lagi untuk Anda yang pernah melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Hal tersebut, karena tes satu ini adalah psikotes kerja yang sudah cukup familiar diterapkan oleh perusahaan. Bahkan, tanpa adanya Kraepelin tes tersebut, maka proses rekrutmen kurang lengkap. Kraepelin test merupakan sebuah alat ukur yang dibuat oleh seorang psikiater asal Jerman bernama Emilie Kraepelin pada abad ke-19. Awalnya, Kraepelin tes ini tujuannya untuk mengidentifikasi abnormalitas pada individu. Namun, tes psikologi satu ini juga dipakai pada kalangan angkatan bersenjata maupun perusahaan.

Kraepelin tes ini digunakan dalam rangka melakukan seleksi serta penempatan tenaga kerja. Anastasi (1997) mengemukakan, Kraepelin tes merupakan jenis psikotes yang berisikan susunan angka-angka untuk membentuk grafik. Psikotes tersebut kerap dipakai di dalam proses rekrutmen karyawan atau tenaga kerja baru di sebuah instansi maupun perusahaan. (Anastasi, Anne & Urbina, Susana .2007). Berdasarkan American Psychology Association, tes Kraepelin ini dikembangkan untuk mengukur perhatian seseorang dalam jangka waktu yang cukup singkat. Sebuah lembar Kraepelin test terdiri dari 45 lajur angka dengan nominal antara 0 hingga 9. Anda 60 angka yang tersusun vertikal secara acak di tiap-tiap lajur tersebut. (Nur'aeni. 2012). Pelaksanaan tes ini terbilang sangat sederhana. Anda cukup menjumlahkan 2 angka terdekat di dalam lembar tes tersebut selama waktu yang ditentukan.

Tujuan Kraepelin Test dalam Proses Rekrutmen

Bukan hanya jangkauannya saja yang luas, namun fungsinya juga. Umumnya, Kraepelin test dipakai untuk mencari tahu kepribadian calon karyawan di dalam ujian tertulis pada saat proses recruitment karyawan perusahaan. HRD biasanya memilih tes koran ini untuk mengetahui sejumlah aspek yang dapat ditunjukkan dari hasil interpretasi Kraepelin test. Dengan fungsi dasar tersebut, kini tes Kraepelin ini juga mempermudah di dalam melakukan seleksi sekaligus menempatkan karyawan di lini pekerjaan tertentu. Sehingga, perusahaan dapat mempunyai sumber daya manusia yang sesuai minat, bakat, maupun passionnya.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Tujuan Kraepelin test ini secara umum adalah untuk mengukur level atensi seseorang dalam jangka waktu tertentu. Tetapi. terdapat beberapa aspek yang diujikan di dalam tes koran ini. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek daya tahan, kemauan, emosi, penyesuaian diri, serta stabilitas diri. **(**Sarwono, Sarlito. 2002). Yang Kedua, kami melakukan sosialisasi Alat Tes CIFT. Test CFIT (*Culture Fair Intelegency Test*) diciptakan berdasarkan hasil penelitian Raymond Bernard Cattell. Raymond Bernard Cattell (20 Maret 1905 s/d 2 Februari 1998) adalah seorang psikolog Inggris dan Amerika, yang dikenal untuk eksplorasinya banyak wilayah di psikologi. Daerah ini meliputi: dimensi dasar kepribadian dan temperamen, berbagai kemampuan kognitif, dinamika dimensi motivasi dan emosi, dimensi klinis kepribadian, pola kelompok dan perilaku sosial, aplikasi penelitian kepribadian untuk psikoterapi dan teori pembelajaran, prediktor kreativitas dan prestasi. Cattell terkenal produktif, dengan usia selama 92 tahun telah menerbitkan banyak buku, artikel dan lebih dari 30 alat tes terstandar. (Purwanto.2013)

Sebagai psikolog, Cattell adalah telah mengkhususkan dirinya pada penelitian ilmiah yang ketat. Dia adalah seorang pendukung awal menggunakan metode analisis faktor, bukan apa yang ia sebut "berteori verbal" untuk menjelajahi dimensi dasar kepribadian, motivasi, dan kemampuan kognitif. Meskipun Cattell paling dikenal untuk mengidentifikasi dimensi kepribadian, ia juga mempelajari dimensi dasar domain lainnya: kecerdasan, motivasi, dan minat kejuruan. Cattell berteori adanya kecerdasan *fluid cristalized* Â untuk menjelaskan kemampuan kognitif manusia, yang kemudian menciptakan Culture Fair Intelligence Test (CFIT)**.** Alasan pencitaan tes, karena Cattel melibat perbedaan kebudayaan dapat mempengaruhi performance test (hasil tes) sehingga dikembangkan tes yang adil budaya (*culture fair*) antara lain CFIT. (Pranungsari, D. 2010)

Culture Fair Intelligence Test dimaksudkan untuk mengukur kemampuan umum *(General Ability)* atau di sebut dengan G-Factor. Menurut teori kemampuan yang dikemukakan oleh Raymond B. Cattell, *Culture Fair Intelligence Test* adalah untuk mengukur *Fluid Ability* seseorang. *Fluid Ability* adalah kemampuan kognitif seseorang yang bersifat herediter. Kemampuan kognitif yang Fluid ini di dalam perkembangan individu selanjutnya mempengaruhi kemampuan kognitif lainnya yang disebut sebagai *Cristalized Ability*. *Cristalized Ability* seseorang merupakan kemampuan kognitif yang diperoleh dalam interaksi individu dengan lingkungan disekitarnya. Kemampuan kognitif seseorang tergantung dari sampai berapa jauh keadaan *Fluid Ability*-nya dan bagaiamana perkembangan *Cristalized Ability*. (Nurhadini, D. 2017).

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

METODE

Pengabdian masyarakat ini diberikan kepada mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNIRA Malang dan praktisi di bidang Psikologi di sekitar wilayah Malang Raya. Kegiatan ini dilaksanakan di Gedung Malang Creative Center/MCC pada tanggal 29 Desember 2025. Tahapan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :



Gambar.1.

Bagan Tahapan Pengabdian Masyarakat di Prodi Psikologi

Tahapan pengabdian masyarakat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi Awal. Dilakukan koordinasi awal dengan panitia pada tanggal 16 Nopember 2025 dalam rangka membahas persiapan kegiatan workshop psikologi. Team panitia yang terbentuk terdiri dari unsur mahasiswa HMP Psikologi FISIP UNIRA dan beberapa dosen Prodi Psikologi dengan penanggung jawab adalah Ibu Rr. Hesti Setyodyah Lestari., M. Psi., Psikolog selaku Dosen Prodi Psikologi Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Diskusi Konsep Pelaksanaan. Agenda koordinasi tersebut mendiskusikan tentang konsep workshop yang didesign dalam bentuk talkshow agar peserta nyaman sekaligus dapat mengikuti materi dengan baik. Pada sesi ini ternyata peminat cukup banyak sehingga kelas dibagi menjadi dua bagian. Sebelum workshop berlangsung,
3. Pelaksanaan Kegiatan. Pada pelaksanaan kegiatan ini diikuti oleh seluruh peserta dan lengkap dihadiri oleh petinggi UNIRA dan jajaran dosen di lingkungan Program Studi Psikologi.

Kegiatan ini di awali dengan pembukaan dan sambutan pertama oleh Wakil Rektor II sekaligus sebagai Dosen Prodi Psikologi yaitu Ibu. Rr. Hesti Setyodyah Lestari., M. Psi., Psikolog. Dalam sambutannya disampaikan bahwa sangat mengapresiasi kegiatan workshop ini karena materinya menarik dan bermanfaat bagi peserta sehingga dapat digunakan untuk bekerja selanjutnya. Hal lainnya bahwa dalam materi tersebut diberikan narasumber yang sangat berpengalaman di bidang nya dimana mereka adalah psikolog yang juga terbiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat selain menjalankan perannya sebagai dosen.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784



Gambar. 2
Sambutan acara workshop oleh Wakil Rektor II

Membicarakan masalah kepribadian, salah satu tokohnya adalah Henry A. Murray. Kepribadian didefinisikan Muray sebagai abstraksi yang dirumuskan oleh teoretikus dan bukan merupakan gambaran tentang tingkah laku individu belaka. Kepribadian itu adalah agen yang mengatur dan memerintah dalam diri individu. Dari gagasan tersebut, Murray mengemukakan sebuah konsep kepribadian terletak di otak"*No brain, no personality*" (Alwisol, 2007). Sehingga, cara Murray rnerumuskan kepribadian menunjukkan bahwa ia sangat berorientasi pada pandangan yang memberi bobot memadai pada sejarah organisme, fungsi kepribadian yang bersifat mengatur, ciri-ciri berulang dan baru pada tingkah laku individu, hakikat kepribadian yang abstrak atau konseptual, dan proses- proses fisiologis yang mendasari proses-proses psikologis.

Sementara itu, dalam dekade terakhir, pemeriksaan psikologi mempunyai pengaruh besar pada kehidupan manusia Indonesia. Kebanyakan dari mereka yang bersekolah, masuk perguruan tinggi, melamar pekerjaan, ikut seleksi untuk menduduki jabatan tertentu, pernah mengikuti suatu pemeriksaan psikologi. Pemeriksaan psikologi yang mereka jalani tidak selalu sama, tergantung dari tujuan pemeriksaan dan alat pemeriksaan yang digunakanpun berlainan. Misalnya siswa Taman Kanak-kanak menjalani pemeriksaan psikologi agar dapat diketahui kesiapan anak untuk mengikuti pelajaran di Sekolah.

Untuk Mengukur Konsistensi dalam Bekerja

Salah satu tujuan psikotes ini yaitu untuk mengukur konsistensi seseorang di dalam bekerja. Pasalnya, tes Kraepelin mengharuskan seseorang untuk bisa menjumlahkan angka

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

dengan batasan waktu yang terbilang singkat. Nah, dari waktu yang terbatas tersebut, Kraepelin test akan mengukur daya tahan sekaligus konsistensi seseorang ketika mengerjakan tugas atau pekerjaan. Melalui psikotes ini akan tampak apakah Anda mudah menyerah atau terus konsisten untuk merampungkan tugas.

Mengukur Seberapa Tingkat Motivasi Calon Karyawan

Tujuan tes koran berikutnya yakni untuk mempermudah perusahaan di dalam mencari tahu seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh calon karyawan atas pekerjaannya. Tentunya, hal tersebut juga menyangkut berbagai permasalahan maupun risiko yang kemungkinan muncul dari pekerjaan itu. Ya, dengan motivasi yang tinggi, pastinya calon karyawan mampu berpikir keras di dalam memecahkan semua permasalahan yang terdapat pada lingkup pekerjaannya. Hal itu bakal memberi hasil yang lebih optimal jika motivasinya juga diimbangi dengan kemampuan kuat.

Sedangkan pada alat tes CFIT diadopsi dan dikembangkan oleh Universitas Indonesia pada tahun 1975. Cattel merancang CFIT untuk mengurangi pengaruh budaya, perbedaan kecakapan verbal, dan perbedaan tingkat pendidikan. CFIT dirancang untuk bebas dari bias budaya dan cocok dipakai oleh beragam populasi, termasuk peserta tes yang tidak dapat berbicara dalam bahasa Inggris (Lynn dkk, dalam â€œBuku Petunjuk Penggunaan CFITâ€¤, 2013), maka CFIT dapat digunakan di Indonesia tanpa adanya perubahan atau adaptasi terhadap aitem-aitemnya (â€œBuku Petunjuk Penggunaan CFITâ€¤, 2013). Di Indonesia Tes CFIT yang berkembang adalah :

- Tes G skala 2A (A7A)
- Tes G skala 2B (A7B)
- Tes G skala 3A
- Tes G skala 3B

Banyak ahli yang telah memberikan definisi terkait dengan intelegensi. Alfred Binet merupakan salah satu ahli psikologi yang mengatakan bahwa intelegensi bersifat monogenetic, yakni berkembang dari satu faktor umum (g) (Azwar, 2011). Konsep psikometrik intelegensi juga diungkap oleh Charles Spearman, yang hasilnya telah banyak ditunjukkan dalam berbagai penelitian. Menurut Spearman, kemampuan umum/general atau yang dikenal dengan faktor g merupakan tendensi yang sifatnya luas (Ruiz, P.E., 2009). Dengan demikian, individu yang baik dalam kemampuan tertentu juga baik dalam hal yang lain, atau dengan kata lain kemampuan-kemampuan individu berkorelasi positif (Ruiz, P.E., 2009). Ahli lain yakni Thurstone mengelompokkan kemampuan mental ke

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

dalam enam faktor yakni verbal, number, spatial, word fluency, memory, dan reasoning (Azwar, 2011). Dalam pandangan Thurstone, intelegensi dapat diukur dengan melihat sampel perilaku seseorang dalam keenam bidang tersebut.

CFIT didesain untuk mengukur unidimensi dari intelegensi fluid yang menurut teori Cattell tidak bergantung pada pengalaman kultural (Nenty, H.J & Dinero, T.E., 1981). Berbagai penelitian telah dilakukan terkait dengan CFIT. Hasil penelitian Smith, A.L, Hays, J.R, dan Solway, K.S (1977) juga menunjukkan bahwa tes CFIT memiliki bias yang rendah terhadap budaya dibandingkan dengan tes WISC-R. Colom, Botella, & Santacreau (2002) melaporkan bahwa CFIT merupakan tes yang terkemuka dalam mengungkap intelegensi fluid/Gf (Naderi, H, Abdullah, R, Hamid, T A, Sharir, J, Kumar, V., 2009). Penelitian Cattell tentang struktur faktor intelegensi dengan menggunakan CFIT dan Thurstone Primary Ability Test menunjukkan bahwa sebagian besar subtes CFIT yakni classification, matrices, dan topology memiliki sumbangan yang besar pada faktor fluid ability, sementara verbal, reasoning dan number ability pada tes Thurstone menyumbang pada kemampuan crystallized (Postlethwaite, B. E., 2011).



Gambar 3
Sesi pembukaan kegiatan workshop

Pada proses workshop ini berlangsung disampaikan bahwa pelaksanaan tes tersebut terdapat beberapa wacana yang menjadi perhatian dengan penjelasan di bawah.

Mengukur Kemampuan Beradaptasi

Tes Kraepelin juga bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan adaptasi calon karyawan. Mulai dari adaptasi terhadap lingkungan, hingga yang berhubungan dengan pekerjaannya nanti. Jika calon karyawan punya kemampuan yang bagus, maka pekerjaan

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

yang diembannya juga mampu memberi hasil yang maksimal serta menguntungkan bagi perusahaan.

Memahami Kestabilan Emosi

Kestabilan emosi calon karyawan dapat terukur dengan baik memakai Kraepelin test. Ya, psikotes ini akan menunjukkan pada perusahaan apakah calon karyawan itu mampu mengendalikan emosinya ketika dihadapkan dengan kondisi tertekan sehubungan pekerjaannya. Tes ini sekaligus juga mempermudah perusahaan untuk mengetahui kemampuannya.

Mengukur Tingkat Stabilitas

Penerapan tes Kraepelin sangat penting untuk dilakukan perusahaan saat proses rekrutmen. Sebab, psikotes unib terbukti mampu untuk mengukur tingkat stabilitas yang dimiliki calon karyawan. Sehingga, tidak mengherankan jika HRD menerapkan psikotes ini bagi tiap-tiap calon karyawan yang ingin menempati posisi di perusahaan.

Memahami Kepribadian

Penerapan Kraepelin tes bertujuan juga untuk memahami kepribadian seseorang. Ya, psikotest ini berfungsi untuk mengetahui kepribadian yang dimiliki calon karyawan. Mendeteksi kepribadian ini dilakukan lewat uji tertulis ketika proses recruitment karyawan di perusahaan. Sehingga, HRD lebih yakin apakah calon karyawan itu sesuai dengan kriteria perusahaan atau tidak. Tentunya, perusahaan bakal memilih calon karyawan dengan kepribadian yang selaras pada bisnis yang dijalankan. Tes Kraepelin memang cukup penting untuk perusahaan. Sebab, tanpa adanya psikotes ini, maka perusahaan berisiko besar saat merekrut calon karyawan , lantaran bisa saja tidak sesuai dengan kriteria. Karyawan yang hanya asal-asalan dalam bekerja sudah tentu akan merugikan perusahaan.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 6 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784



Gambar 4
Penyampaian materi Selanjutnya pada saat sesi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan workshop ini yang dilakukan sebagai berikut :

1. Pembukaan. Pada acara pembukaan ini forum telah dibuka oleh Wakil Rektor II sekaligus sebagai Dosen Prodi Psikologi
2. Pelaksanaan Kegiatan. Pada sesi ini kegiatan langsung penyampaian materi alat tes psikologi Kraeplin dan CFIT dengan disertai mekanisme tata cara pengerjaan sampai dengan pemahaman tujuan dan manfaat dari materi tersebut diatas dengan dihadiri peserta sejumlah 25 orang.
3. Pada sesi akhir, peserta mendapatkan materi handout yang sangat bermanfaat guna menambah wawasan dan pengalaman terkait dengan materi yang telah diterima.

Terkait dengan kegiatan tersebut diatas, manfaat dari kegiatan Workshop Alat Tes Psikologi Kraeplin dan CFIT bertujuan untuk penambahan potensi skill menurut Anastasi, 2016 adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengetahuan khususnya kepada mahasiswa psikologi tentang beberapa alat ukur psikologi sebagai alat asesmen psikodiagnostik terhadap kasus-kasus psikologi termasuk pengukuran kapasitas inteligensi. Dengan diadakan pelatihan tersebut diharapkan mahasiswa psikologi tidak hanya menguasai secara teori-teori psikologi tetapi juga memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang alat tes psikologi.
2. Untuk mengetahui potensi yang belum pernah diketahui pada diri seseorang. Hal itu dikarenakan untuk mengetahuinya sebuah kepribadian dari seseorang akan sulit dilakukan

baik pada saat wawancara maupun kegiatan pengamatan yang lainnya. Salah satu cara untuk bisa mengetahui kompetensi individu dan dalam rangka memecahkan masalah individu baik menyangkut masalah pribadi, belajar, sosial, bisa dilakukan dengan cara tes psikotes. Dimana, psikotes sudah banyak dipakai dalam berbagai kehidupan sekarang ini, mencakup bidang pendidikan, bidang sosial, atau bidang Industri (Daulay, 2014).

3. Lebih mudah dalam memahami dan mengetahui potensi Psikodinamika yang merupakan teori psikologi atau teori kepribadian yang mampu menganalisis dasar-dasar kepribadian seseorang secara tepat. Psikodinamika ini meliputi penelitian yang berporos tak hanya seputar kepribadian seseorang. Hal itu juga mencakup perasaan dan emosi khususnya di dalam menghadapi suatu masalah maupun tantangan. Psikodinamika dari seseorang bisa lebih mudah untuk diketahui, tentunya dengan cara menggunakan soal berbentuk pelaksanaan tes psikotes.Tujuan dari Workshop ini adalah menambah potensi mahasiswa agar dapat mengetahui cara pengukuran potensi diri dalam hal pengukuran dan mengevaluasi fungsi psikologis seseorang dimulai dari fungsi kognitif, kepribadian, kondisi emosional dan potensi perilaku yang cenderung muncul.

Sumber daya kerja, di sisi lain, mengacu pada aspek fisik, psikologis, organisasi, atau sosial dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis serta psikologis yang terkait, dan yang dapat menjadi penentu dalam mencapai tujuan kerja. Sumber daya di tempat kerja dapat bersifat organisasional, tetapi juga personal. Ketika tuntutan melebihi sumber daya, kelelahan terjadi; jika ketidakseimbangan ini dipertahankan dari waktu ke waktu, kelelahan menjadi kronis dan, akhirnya, muncul burnout. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan memiliki hubungan langsung dan positif dengan burnout, terutama kelelahan emosional, sementara keberadaan sumber daya kerja secara terbalik memengaruhi depersonalisasi dengan meminimalkan atau mengurangi penggunaannya sebagai strategi mengatasi masalah.

KESIMPULAN

Workshop Alat Tes Psikologi sangat dibutuhkan bagi mahasiswa dan praktisi yang bergelut dibidang psikologi dengan bidang peminatan di lingkungan Psikologi Industri. Disamping itu akan dipahami tentang cara pengukuran, penghitungan skoring sampai dengan hasil Analisa kepribadian. Pada proses ini yang harus hati-hati dalam melakukan pemetaan potensi karena menyangkut kondisi psikologis individu. Maka dari itu sangat penting agar memahami dan mengetahui aturan main kode etik psikologi yang berisi rambu-rambu kinerja

dalam menyajikan hasil tes psikologi secara valid dan otentik. Setelah mengikuti workshop, proses pelatihan juga sangat penting untuk menambah jam terbang untuk melatih kompetensi bidang psikologi.

Secara keseluruhan, workshop ini menyimpulkan bahwa alat tes adalah instrumen pendukung, bukan penentu mutlak. Keberhasilan sebuah asesmen sangat bergantung pada kompetensi penggunanya (*The man behind the gun*).

A. Standardisasi adalah Kunci: Setiap alat tes memiliki instruksi (manual) yang kaku. Kesalahan dalam memberikan instruksi dapat merusak validitas hasil tes.
B. Etika dan Kerahasiaan: Materi tes adalah rahasia negara/profesi. Workshop menekankan pentingnya menjaga integritas soal agar tidak bocor ke publik.
C. Integrasi Data: Hasil satu alat tes tidak bisa berdiri sendiri. Dibutuhkan kemampuan untuk menghubungkan hasil dari berbagai alat (misalnya menghubungkan IQ dengan kepribadian) untuk mendapatkan profil kandidat yang utuh.

Manfaat Bagi Peserta dan Organisasi

1) Dengan memahami cara kerja alat tes (seperti DISC, MBTI, atau Kraepelin), praktisi HR dapat memetakan kandidat dengan lebih presisi. Hal ini mengurangi risiko "salah rekrut" yang memakan biaya besar. Peserta tidak hanya belajar cara membagikan soal, tetapi juga cara mengolah data mentah menjadi laporan psikologis yang bermakna bagi manajemen (User). Workshop sering kali memperkenalkan teknologi terbaru, seperti sistem skoring digital atau platform psikotes online, yang dapat mempercepat proses seleksi massal tanpa mengurangi kualitas hasil. Pelatihan ini melatih objektivitas. Penilai belajar untuk tidak menggunakan perasaan subjektif, melainkan berpatokan pada norma dan angka yang dihasilkan oleh alat tes.
2) Bagi internal perusahaan, alat tes membantu mengidentifikasi celah kompetensi (*gap analysis*). Hasil tes dapat menjadi dasar pembuatan program pelatihan yang tepat sasaran (*Training Need Analysis*). Setelah menguasai alat tes melalui workshop, langkah krusial berikutnya adalah belajar cara menyusun Laporan Hasil Psikotes (LHP) yang mudah dibaca oleh atasan/klien non-psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

Anastasi, Anne & Urbina, Susana .2007. Tes Psikologi, Edisi Ketujuh (Terjemahan). Jakarta : PT Indeks.

Aamodt, M. G. (2010). Industrial/organizational psychology: An applied approach (6th Edition). Wadsworth Cengage Learning.

Aamodt, M. G. (2016). Industrial / organizational psychology: An applied approach (8th Edition). Cengage Learning.

Cattel & Cattel.2006. Manual CFIT Skala 3A/B. Depok: Urusan Reproduksi dan Distribusi Alat Tes Psikologi (Urdat) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Cohen, R.J & Swerdlik M.E. 2002. Psychological Testing and Assessment: An Introduction toTest and Measurement. Boston, M.A: McGraw Hill Education.

Dessler, G. (2020). Human Resources Management (16th edition). Pearson Education, Inc.

Nur'aeni. 2012. Tes Psikologi: Tes Inteligensi dan Tes Bakat. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Purwokerto Press

Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan strategi rekrutmen di Indonesia. Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(2), 193–204.