

Mengenal Tes Kepribadian Non Proyektif

Erita Yuliasesti Diah Sari



Mengenal Tes Kepribadian Non Proyektif

i – vii, 161 hlm

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memproduksi/memfotocopi seluruh atau sebagian
isi buku ini dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari Penerbit.
Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dianggap melanggar
Undang-undang Hak Cipta Republik Indonesia.

Erita Yuliasesti Diah Sari

Untuk keluarga kecilku :
Yulianto, Pandu, dan Fajri

Desain sampul dan tata letak :
UM Jakarta Press

ISBN :
978-623-5523-06-4

Diterbitkan oleh :
UM Jakarta Press
Anggota IKAPI (053/Banten/2021)
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeui,
Ciputat Timur - Jakarta Selatan 15419
Telp. : 021-7492862, 7401894
e-mail: umjakarta.press@gmail.com

Cetakan Pertama : Oktober 2021

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah*, dengan semangat perbaikan terus menerus, dan hanya karena ridha Allah SWT semata, buku edisi perbaikan ini dapat diselesaikan. Menyadari bahwa pada buku edisi sebelumnya masih ditemukan kekurangan di beberapa tempat, baik dari sisi teknis maupun konten, maka penulis berupaya menyusun kembali dengan penampilan yang lebih sederhana. Buku ini dimaksudkan untuk membantu pembaca agar lebih mudah mengakses bahan ajar yang saat ini masih terkendala mengingat situasi pandemi belum berakhir. Buku ini menyajikan ulasan beberapa jenis tes kepribadian non proyektif, disesuaikan dengan kebutuhan pembaca, diutamakan mahasiswa yang sedang belajar Tes Kepribadian non Proyektif. Penulis tetap berusaha menyajikan yang terbaik dengan mendasarkan pada berbagai bahan kajian yang relevan, dan memenuhi kaidah kode etik psikologi.

Tentu saja masih sangat banyak kekurangan yang terdapat di dalam buku ini, oleh karenanya penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca. Terima kasih. Wassalam.

Yogyakarta, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar
Daftar Isi

BAGIAN I

TES PSIKOLOGI : TINJAUAN SINGKAT 1

Pendahuluan 1
Deskripsi singkat 1
Relevansi 1
Capaian pembelajaran (*learning outcomes*) 1

A. Klasifikasi alat tes 1
B. Tipe-tipe tes non kognitif 7
C. Memberikan tes kepada testi 10
D. Hak dan kewajiban testi 13
E. Tes dan asesmen 14
F. Bidang-bidang pengguna tes non kognitif 16

Penutup 18
Pertanyaan untuk didiskusikan 18
Umpan balik dan tindak lanjut 18
Dinamika kelas 19
Rangkuman materi 19

BAGIAN II

TES KEPRIBADIAN 20

Pendahuluan 20
Deskripsi singkat 20
Relevansi 20
Capaian pembelajaran (*learning outcomes*) 20

Mengenal Tes Kepribadian Non Proyektif	v
A. Mengingat kembali tentang kepribadian	20
B. Ulasan singkat tes kepribadian	23
C. Tes Kepribadian obyektif	25
Penutup	32
Pertanyaan untuk didiskusikan	32
Umpan balik dan tindak lanjut	32
Dinamika kelas	32
Rangkuman materi	33
<i>BAGIAN III</i>	
EPPS (EDWARDS PERSONAL PREFERENCE SCHEDULE)	34
Pendahuluan	34
Deskripsi singkat	34
Relevansi	34
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	34
A. Latar belakang EPPS	34
B. Deskripsi <i>need-need</i> dalam EPPS	38
C. Material EPPS	45
D. Administrasi dan skoring EPPS	46
E. Memaknai profil EPPS	49
F. Norma EPPS	51
G. Variabel Konsistensi	52
Penutup	53
Pertanyaan untuk didiskusikan	53
Umpan balik dan tindak lanjut	53
Dinamika kelas	53
Rangkuman materi	54
<i>BAGIAN IV</i>	
PERCEPTION AND PREFERENCE INVENTORY (PAPI KOSTICK)	55

Pendahuluan	55
Deskripsi singkat	55
Relevansi	55
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	55
A. Perkembangan PAPI Kostick	55
B. <i>Need</i> dan <i>role</i> dalam PAPI Kostick	58
C. Material PAPI Kostick	63
D. Administrasi, skoring dan pembuatan profil PAPI Kostick	64
E. Memaknai profil PAPI Kostick	67
Penutup	68
Pertanyaan untuk didiskusikan	68
Umpan balik dan tindak lanjut	68
Dinamika kelas	68
Rangkuman materi	69
BAGIAN V	
DISC : DOMINANCE, INFLUENCE, STEADINESS, COMPLIANCE	70
Pendahuluan	70
Deskripsi singkat	70
Relevansi	70
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	70
A. Sejarah DISC	70
B. Gaya perilaku individu berdasarkan DISC	73
C. Material DISC	74
D. Administrasi, skoring , membuat dan memaknai grafik dalam DISC	75
E. Memaknai grafik DISC	80
Penutup	85
Pertanyaan untuk didiskusikan	85
Umpan balik dan tindak lanjut	85

Dinamika kelas	85
Rangkuman materi	86

BAGIAN VI

SIXTEEN PERSONALITY FACTORS QUESTIONNAIRE (16 PF) 87

Pendahuluan	87
Deskripsi singkat	87
Relevansi	87
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	87

A. Latar belakang 16 PF	87
B. Mengenal faktor-faktor dalam 16 PF	90
C. Material 16 PF	96
D. Administrasi dan skoring 16 PF	97
E. Profil 16 PF pada individu	98

Penutup	101
Pertanyaan untuk didiskusikan	101
Umpan balik dan tindak lanjut	101
Dinamika kelas	101
Rangkuman materi	102

BAGIAN VII

MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR (MBTI) 103

Pendahuluan	103
Deskripsi singkat	103
Relevansi	103
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	103

A. Latar belakang MBTI	103
B. Dimensi-dimensi dalam MBTI	105
C. Tipe-tipe kepribadian dalam MBTI	109
D. Material MBTI	113
E. Administrasi dan skoring MBTI	114

Penutup	116
Pertanyaan untuk didiskusikan	116
Umpan balik dan tindak lanjut	117
Dinamika kelas	117
Rangkuman materi	117

BAGIAN VIII

TES KEPRIBADIAN BIG FIVE	118
Pendahuluan	118
Deskripsi singkat	118
Relevansi	118
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	118
A. Perkembangan Big Five	118
B. Dimensi Big Five	120

Penutup	124
Pertanyaan untuk didiskusikan	124
Umpan balik dan tindak lanjut	124
Dinamika kelas	125
Rangkuman materi	125

BAGIAN IX

ISU ISU KEKINIAN TENTANG TES KEPRIBADIAN	126
Pendahuluan	126
Deskripsi singkat	126
Relevansi	126
Capaian pembelajaran (<i>learning outcomes</i>)	126
A. Terapan tes kepribadian dalam berbagai penelitian	128
1. EPPS (<i>Edwards Personal Preference Schedule</i>)	128
2. DISC (<i>Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance</i>)	132
3. 16 PF (<i>The Sixteen Personality Factor Questionnaire</i>)	133
4. MBTI (<i>Myers-Briggs Type Indicators</i>)	136

Mengenal Tes Kepribadian Non Proyektif	ix
B. Pemanfaatan kemajuan teknologi untuk pengembangan tes	137
Penutup	141
Pertanyaan untuk didiskusikan	141
Umpan balik dan tindak lanjut	142
Dinamika kelas	142
Rangkuman materi	142
Daftar Pustaka	144
Suplemen	149
Glosarium	157

BAGIAN I

TES PSIKOLOGI : TINJAUAN SINGKAT

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas klasifikasi alat ukur untuk menjelaskan kedudukan tes non kognitif, termasuk di dalamnya tes kepribadian non proyektif. Selain itu juga membahas penggunaan berbagai macam tes non kognitif serta menjelaskan aspek-aspek penting dalam memberikan alat tes kepada testi.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman mengenai klasifikasi alat tes, mengetahui penggunaannya serta memahami *rapport* akan menambah kemampuan dan ketrampilan mahasiswa ketika memilih dan memberikan alat tes

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu menjelaskan klasifikasi alat tes, menjelaskan penggunaan berbagai macam alat tes non kognitif, dan memahami aspek penting membangun relasi dengan testi pada saat memberikan alat tes.

A. Klasifikasi alat tes

Psikologi mengenal berbagai macam alat ukur untuk pemeriksaan psikologis, baik untuk keperluan asesmen individual

Jika diperhatikan dari pembagian tersebut Cronbach menyebut dengan istilah tes. Istilah tes sendiri sebenarnya sudah sangat dikenal bahkan dalam penggunaan istilahnya sering dipertukarkan dengan istilah pengukuran atau pemeriksaan. Jika dilihat dari wujud fisik, tes tidak lain adalah sekumpulan pertanyaan yang harus dijawab dan / atau tugas yang harus dikerjakan yang akan memberikan informasi mengenai aspek psikologis tertentu berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan atau cara dan hasil subjek dalam melakukan tugas-tugas tersebut (Azwar, 2000). Ahli lain mengatakan bahwa tes adalah prosedur terstandar untuk pengambilan sampel perilaku dan menggambarkannya dengan kategori atau skor. Sebagian besar tes memiliki norma atau standar yang hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku (Gregory, 2000).

Berkaitan dengan istilah tes, perlu diperjelas bahwa tes ini tersusun dengan sistematis, memiliki kaidah tertentu, dan dalam pembagian Cronbach di atas, tes mencakup berbagai jenis alat ukur yang digunakan dalam pemeriksaan psikologis, kecuali observasi dan wawancara. Hal ini menunjukkan bahwa observasi dan wawancara tidak disebut sebagai tes meskipun dalam wawancara misalnya, ada informasi yang dikumpulkan melalui pertanyaan yang diberikan. Pada wawancara, ada stimulus, dan ada respon tertulis, sedangkan pada observasi hanya ada stimulus saja. Ketika seseorang mewawancarai, artinya ia memberikan stimulus, tetapi responnya sangat tergantung pada orang yang diwawancarnya.

Kembali pada pembagian alat ukur menurut Cronbach, alat ukur psikologis dapat dibagi ke dalam dua kelompok besar, yakni kelompok Tes kognitif yang digunakan untuk mengukur performansi maksimal dan kelompok Tes non-kognitif, yang digunakan untuk mengukur performansi tipikal. Kelompok kognitif juga masih dibagi

lagi menjadi dua, yakni kelompok tes untuk melihat abilitas potensial dan abilitas aktual. Abilitas potensial yang dimaksudkan adalah inteligensi dan bakat. Inteligensi atau kecerdasan adalah ketrampilan pemecahan masalah dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan pengalaman hidup sehari-hari (King, 2010), sedangkan bakat atau *aptitude* sifatnya lebih khusus, merujuk pada kemampuan spesifik dari individu. SPM, APM, Tes Wais, Tes Binet adalah sebagian contoh dari alat tes untuk melihat abilitas potensial umum, sedangkan pada Tes Bakat yang lebih spesifik kita mengenal sub tes seperti Tes Pemahaman, Tes Cepat Teliti, Tes Kemampuan Mekanik, dan sebagainya. Tes ini dipakai untuk melihat kemampuan khusus seseorang.

Di samping kelompok abilitas potensial, Cronbach juga mengemukakan tentang tes abilitas aktual, contohnya adalah tes prestasi seperti ujian yang biasa diberlakukan dalam dunia pendidikan. Orang yang dikenai tes prestasi terlebih dahulu telah mengalami proses pembelajaran dari sekumpulan bahan-bahan yang diberikan, dan diujikan berdasarkan bahan-bahan tersebut, sehingga orang yang dikenai tes prestasi akan menunjukkan kemampuan berdasarkan bahan yang telah diserap.

Setelah membahas kelompok tes kognitif, pembagian kelompok besar kedua adalah kelompok tes non-kognitif. Tes non-kognitif dipergunakan untuk mengukur performansi tipikal, dan dirancang untuk mengungkap kecenderungan reaksi atau perilaku individu ketika berada dalam situasi tertentu. Jadi tujuan ukurnya bukan untuk mengetahui apa yang mampu dilakukan seseorang, melainkan apa yang cenderung ia lakukan (Azwar, 2000). Di dalam kelompok tes non kognitif dapat dijumpai banyak sekali alat ukur, misalnya untuk melihat kecenderungan kepribadian, minat, nilai-nilai

apakah seseorang akan menjadi manajer yang bagus atau bagaimana ia dapat bekerja dalam sebuah tim. Salah satu teknik asesmen ini adalah wawancara klinis. Asesmen dapat juga meliputi wawancara dengan orang yang dekat dengan klien, Dengan demikian, tes dan wawancara dapat membantu psikolog melihat potret lengkap dari klien, termasuk kekuatan dan kelemahannya.

Friedenberg (1995) menyebutkan bahwa asesmen adalah prosedur yang digunakan untuk menghimpun informasi tentang orang-orang. Sebuah tes adalah tipe asesmen yang menggunakan prosedur khusus untuk mendapatkan informasi dan mengubah informasi tersebut menjadi angka atau skor. Secara khusus, definisi yang lebih tepat mengenai sebuah tes setidaknya meliputi dua hal yaitu : a. Penggunaan prosedur yang spesifik atau sistematis, b. Skor dari respon. Lebih jauh dikatakan bahwa setiap tes harus dilihat sebagai sebuah sampel perilaku.

Pendapat senada dari Weiner (2003) mengatakan bahwa asesmen psikologis terdiri dari beberapa macam prosedur yang dikenakan untuk mencapai berbagai tujuan. Asesmen ini kadang-kadang disetarakan dengan tes, tetapi penilaian dalam asesmen lebih dari penilaian dalam tes. Asesmen psikologis melibatkan pengumpulan informasi yang tidak hanya berasal dari protokol tes, tetapi juga dari wawancara, observasi perilaku, atau dokumen biografi.

Proses asesmen digambarkan pertama kali oleh Henry Murray tahun 1938 dalam bukunya *Exploration in Personality* terhadap mahasiswa dengan menggunakan seri tes, observasi dan wawancara. Secara umum, istilah pemeriksaan psikologis sering disebut dengan asesmen, misalnya untuk seleksi karyawan, keperluan pendidikan dan sebagainya. Asesmen klinis, digunakan misalnya untuk menemukan

sumber gangguan, Asesmen klinis terdiri dari dua kegiatan, yakni asesmen psikologi dan mendiagnosis. Mendiagnosis berarti memasukkan ke dalam jenis gangguan menurut pengelompokan gangguan manapun (Wiramihardja, 2012)

F. Bidang-bidang pengguna tes non kognitif

Tes non kognitif dapat digunakan untuk berbagai bidang dalam psikologi, misalnya dalam bidang klinis, konseling, pendidikan ataupun dalam bidang organisasi dan bisnis. Tes yang sama mungkin juga dapat dikenakan pada bidang yang berbeda, tergantung dari tujuan penggunaan alat tersebut, misalnya 16 PF digunakan untuk asesmen klinis tetapi sekaligus dapat digunakan untuk keperluan konseling. Maksudnya alat tersebut dapat digunakan untuk melihat gejala klinis pada diri seseorang, dan melalui alat tersebut dapat juga dilakukan konseling untuk orang yang bersangkutan. Alat lain seperti EPPS, dapat digunakan untuk keperluan klinis jika diperlukan (meskipun akan lebih cocok digunakan untuk komunitas normal) dan EPPS juga dapat digunakan untuk keperluan proses seleksi karyawan sebagai salah satu instrumen yang cukup penting dan familiar digunakan. Beberapa contoh penggunaan tes tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.

Penggunaan tes non kognitif di berbagai bidang

Bidang	Contoh inventori / tes
Klinis	MMPI (<i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>) EPPS (<i>Edwards Personal Preference Schedule</i>) <i>Strong Vocational Interest Blank</i> 16 PF (<i>Sixteen Personality Factors</i>) CPI (<i>California Personality Inventory</i>)
Pendidikan	<i>Sentence Completion</i> SSCT (<i>Sacks Sentences Completion Test</i>)
Konseling	CPI (<i>California Personality Inventory</i>) 16 PF (<i>Sixteen Personality Factors</i>) MBTI (<i>Myers-Briggs Type Indicators</i>) EPPS (<i>Edwards Personal Preference Schedule</i>) MMPI (<i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>) KOIS (<i>Kuder Occupational Interest Survey</i>)
Organisasi dan bisnis	EPPS (<i>Edwards Personal Preference Schedule</i>) RMIB (<i>Rothwel-Miller Interest Blank</i>) EPI (<i>Eysenck Personality Inventory</i>) MBTI (<i>Myers-Briggs Type Indicators</i>)

Sumber : Friedenberg (1995)

Daftar tersebut menggambarkan berbagai jenis instrumen yang dapat dikatakan sebagai model klasik dan beberapa di antaranya masih bertahan sampai sekarang, misalnya EPPS, RMIB, SSCT, MMPI yang digunakan untuk berbagai keperluan. Dapat dikatakan setelah melewati puluhan tahun, masih tetap dipercaya sebagai alat untuk menggambarkan diri seseorang. Sebagian instrumen lain kemungkinan sudah jarang digunakan karena alasan kepraktisannya, misalnya seri Kuder, yang membutuhkan waktu khusus dalam melakukan skoring, sehingga penggunaannya digantikan oleh alat lain

yang lebih praktis dan mengukur hal yang sama. Sebagai contoh Kuder digantikan RMIB yang dipandang lebih praktis, terlebih lagi jika digunakan untuk asesmen klasikal dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. SDS (*Self-Directed Search*) juga dapat menjadi alternatif pengganti Kuder karena lebih praktis meskipun prosesnya tidak sesederhana RMIB. SDS memakan waktu cukup lama dalam pengerjaannya, tetapi diakui memberikan hasil lebih lengkap dibandingkan dengan RMIB. Orang yang dikenakan RMIB sering merasa sulit mengerjakan karena ketidaktahuannya akan jenis-jenis pekerjaan yang tercantum sehingga hasilnya kurang akurat.

PENUTUP

Pertanyaan untuk didiskusikan

1. Menurut Cronbach, apa saja yang termasuk tes non kognitif ?
2. Mengapa tipe *self report* kurang cocok dikenakan pada penderita gangguan jiwa?
3. Bagaimana tes dan asesmen dijelaskan ?
4. Apakah yang disebut dengan *rapport* ketika memberikan tes ?
5. Sebutkan jenis-jenis tes untuk bidang :
 - a. Klinis
 - b. PIO
 - c. Pendidikan

Umpan balik dan tindak lanjut

Pertanyaan tematik didiskusikan oleh mahasiswa bersama dosen. Mahasiswa dapat dibagi ke dalam beberapa kelompok, atau secara individual. Proses diskusi dilakukan di akhir sesi kuliah. Dosen memberikan umpan balik atas pendapat mahasiswa.

Dinamika kelas

1. Mahasiswa secara mandiri atau berkelompok mendiskusikan pertanyaan yang dipaparkan di akhir sesi kuliah dengan bimbingan dosen.
2. Pada pembelajaran daring, diskusi dilakukan dengan menggunakan *platform Zoom, Gmeet* atau lainnya.
3. Alternatif diskusi dapat dibuat dengan bentuk kuis, dengan menggunakan *My Quizeez* atau *Mentimeter* atau jenis *platform* kuis lainnya yang disiapkan dosen.

Rangkuman materi

1. Alat ukur pada prinsipnya dapat dibagi ke dalam dua klasifikasi besar, yaitu tes kognitif dan tes non kognitif.
2. Tipe-tipe tes non kognitif sangat beragam, ada yang bertipe obyektif, dan bertipe proyektif
3. Ragam tes non kognitif dapat dilihat berdasarkan tujuan kegunaannya, untuk asesmen kepribadian, nilai-nilai hidup, nilai-nilai kerja, minat dan asesmen lainnya seperti pertimbangan moral atau sikap sosial lainnya.
4. Ketika memberikan tes kepada *testi*, seorang tester harus mengikuti prosedur tertentu yang disebut dengan *rapport*.
5. Seperti tester, maka tiap *testi* memiliki hak dan kewajiban selama proses penggunaan instrumen.

BAGIAN II

TES KEPRIBADIAN

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini mengulas kepribadian secara singkat, membahas macam-macam alat tes kepribadian, baik obyektif maupun proyektif.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman mengenai kepribadian dan macam-macam tes kepribadian baik yang bersifat obyektif maupun proyektif akan memudahkan dalam memahami konsep dan latar belakang munculnya alat tes kepribadian.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu mengenali dan memahami berbagai macam alat tes kepribadian baik yang bersifat obyektif maupun proyektif secara singkat.

A. Mengingat kembali tentang kepribadian

Istilah kepribadian memiliki beberapa arti yang berbeda. Beberapa ahli juga membuat definisi yang berbeda. Seseorang mungkin dikatakan memiliki kepribadian tertutup, pemalu tetapi suatu saat lainnya ia juga menjadi seorang yang terbuka, tergantung dari situasinya. Konsep kepribadian memang sulit dijelaskan, tetapi pandangan dasar yang bisa menjelaskan kepribadian dapat dilihat dari

dua sisi, yakni bahwa orang cenderung konsisten di satu sisi, memiliki *trait* (sifat) dan pola perilaku menetap, dan di sisi lain tiap individu memiliki perbedaan, sehingga terhadap stimulus yang sama, dua atau tiga orang akan mereaksi berbeda dan di sinilah konsep kepribadian berperan.

Para pengembang psikologi memberikan definisi kepribadian sesuai dengan sudut pandangnya. Allport, tokoh Psikologi individu menyebutkan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dalam diri individu atas sistem-sistem psikofisis yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas pada lingkungannya. (Hall & Lindzey, 1993). Sudut pandang psikodinamika menyebutkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola emosi, pikiran dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan dunia (King,2010). Berdasarkan beberapa definisi kepribadian yang ada, para ahli sepakat mengenai beberapa hal, yaitu (a) definisi kepribadian menekankan pentingnya individualitas atau perbedaan pada tiap orang; (b) sebagian besar definisi menggambarkan kepribadian sebagai semacam struktur hipotetik, misalnya perilaku tampak adalah hasil dari organisasi atau struktur; (c) Sebagian besar definisi menekankan perhatian pada pentingnya melihat kepribadian dalam sudut pandang sejarah dan perkembangan kehidupan; (d) Sebagian besar definisi melihat kepribadian sebagai perwakilan karakteristik seseorang yang merupakan perilaku konsisten (Hjelle & Ziegler, 1992).

Selain istilah kepribadian, dijumpai juga istilah watak dan temperamen. Allport banyak membahas tentang hal ini. Ia mengatakan meskipun kepribadian dan watak (karakter) sering dipertukarkan penggunaannya, namun dikatakan bahwa secara tradisional kata watak mengisyaratkan norma tingkah laku tertentu atas dasar penilaian

individu dan perilakunya. Penggambaran watak, kata “baik” dan “buruk” sering dipakai. Lebih lanjut dikatakan bahwa watak adalah kepribadian yang dievaluasi, sedangkan kepribadian adalah watak yang didevaluasi. Istilah temperamen juga memiliki arti berbeda meskipun sering dicampur aduk. Temperamen biasanya menunjuk pada disposisi yang sangat erat hubungannya dengan faktor biologis atau fisiologis, oleh karenanya sedikit sekali mengalami perubahan dalam perkembangannya (Hall & Lindzey, 1993).

Berkaitan dengan nama inventori atau tes kepribadian, penggunaan “trait”, “state” atau “type” sudah sangat lazim, dan untuk mengingat kembali ketiga istilah tersebut, dapat dicermati bahwa :

- a. *Traits* atau sifat (diambilkan dari sudut pandang Allport) : struktur neuropsikis yang memiliki kapasitas untuk menjadikan banyak stimulus ekuivalen secara fungsional , dan memulai serta membimbing bentuk-bentuk tingkah laku adaptif dan ekspresif yang ekuivalen, yang konsisten dari segi maknanya (Hall & Lindzey, 1993). bertahan / menetap (melalui ekspresi *needs* dan motif), dan menjadikan individu memiliki sifat-sifat yang relatif sama dari waktu ke waktu. Walaupun ada perubahan biasanya dalam jangka waktu lama, atau ada sesuatu peristiwa yang sangat traumatik bagi orang yang bersangkutan sehingga pola kepribadiannya cenderung berubah. Ini sejalan dengan konsep “trait” menurut Allport, yaitu predisposisi untuk bertindak dengan cara yang sama dalam berbagai situasi (Hjelle & Ziegler, 1992).
- b. *States* : sifatnya temporer atau tergantung pada kurun waktu tertentu. Jika pada waktu mengisi skala jawabannya jauh berbeda dengan saat mengisi skala yang sama pada waktu yang lain, kemungkinan simptom yang nampak pada awalnya sifatnya hanya sementara. Dapat juga ketika mengisi skala tertentu hasilnya tidak

konten kepribadian seseorang yang menggambarkan cara individu berfikir, atau berperilaku.

Tes kepribadian dapat dilihat dari sudut dasar penyusunannya seperti pada pembagian sebelumnya, yakni tes kepribadian yang susunannya didasarkan pada teori yang melatarbelakangi, faktor-faktor kepribadian atau kriteria tertentu. Hal ini jelas menunjukkan bahwa bagaimana profil kepribadian seseorang tergantung dari teori apa yang dipakai, atau faktor apa saja yang menjadi dasar atau kriteria macam apa yang digunakan.

Tes kepribadian dapat dibagi ke dalam jenis tes kepribadian obyektif dan proyektif. Tes kepribadian obyektif adalah tes dengan pertanyaan dan jawaban yang spesifik, kemudian skornya ditabulasi dan dibandingkan dengan norma kelompok. Contoh populer tes kepribadian obyektif adalah MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*) dan EPPS (*Edwards Personal Preference Schedule*) yang digunakan dalam berbagai bidang. Jenis ini memiliki standar tinggi dalam hal administrasi dan skoring, yang merupakan ciri dari tes yang baik. Keduanya dianggap memiliki reliabilitas dan validitas yang lebih baik dibandingkan dengan asesmen kepribadian lainnya (Friedenberg, 1995). Tes kepribadian obyektif ini pertama kali mendapat pengakuan pada saat terjadi Perang Dunia I, ketika angkatan bersenjata Amerika Serikat melakukan seleksi dalam jumlah besar, dan tes kepribadian yang pertama kali muncul adalah *Woodworth Personal Data Sheet* (Hilsenroth, Segal, & Hersen, 2004).

Disamping tes kepribadian obyektif, kita juga mengenal tes kepribadian proyektif, yang menggunakan seperangkat instrumen dengan stimulus tak terstruktur yang dapat memproyeksikan kepribadian individu seperti kebutuhan, motif, minat, atau dinamika lainnya. Model ini memberi kesempatan testi untuk menjawab secara

bebas. Skoring dan interpretasinya agak beda dengan model obyektif karena memang agak lebih rumit. Beberapa contoh tes kepribadian proyektif ini misalnya tes Rorschach, TAT (Thematic Apperception Test) dari McClelland, HTP (*House-Tree-Person*), DAP (*Draw-a-Person*), SSCT (*Sacks Sentences Completion Test*). Tes ini digunakan untuk melihat aspek kepribadian yang tersembunyi atau tak disadari, dan dirancang sebagai pelengkap tes kepribadian lainnya.

Tes kepribadian biasanya menggunakan nama-nama yang menunjukkan nama penyusunnya, atau menggunakan nama ranah yang menjadi target alat ukur. Sebagai contoh misalnya *Edwards Personal Preference Schedule* (EPPS) disusun oleh Edwards, *State-Trait Anxiety Inventory* disusun untuk melihat kecemasan yang sifatnya *trait* atau *state* dari individu. Ketika menggunakan tes kepribadian berarti juga mengharuskan kita mengetahui latar belakang teoretiknya, memahami proses administrasinya, sehingga pengambilan kesimpulan menjadi lebih tepat.

C. Tes kepribadian obyektif

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, tes kepribadian obyektif dapat diklasifikasikan berdasarkan orientasinya, misalnya orientasi normal dan abnormal, dan masing masing orientasi memiliki cakupan komprehensif maupun ranah khusus. Beberapa contoh tes tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini (Gregory, 2000):

Tabel 2.
Orientasi tes kepribadian obyektif

Orientasi	Cakupan komprehensif	Ranah khusus
Normal	<i>EPPS (Edwards Personal Preference Schedule)</i> <i>California Personality Inventory</i>	<i>Children's Loneliness scale</i> <i>Rotter Locus of Control</i>
Abnormal	<i>MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2)</i>	<i>State-Trait Anxiety Inventory</i>
	<i>MCMI (Millon Clinical Multiaxial Inventory)</i>	<i>Beck Depression Inventory</i>

Pada kelompok cakupan komprehensif, pada umumnya memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

- a. Itemnya banyak (200-600)
- b. Waktu pengerjaan sekitar 30-90 menit (tanpa batas waktu)
- c. Banyak aplikasinya
- d. Menggunakan norma kelompok besar
- e. Menyertakan laporan naratif.

Pada cakupan ranah khusus, karakteristik umum yang dijumpai adalah:

- a. Aitem relatif sedikit (biasanya kurang dari 30)
- b. Dapat diselesaikan dalam waktu singkat (10-15 menit)
- c. Mempunyai target pengguna
- d. Norma kelompok terbatas
- e. Skoring dan pembuatan laporan sederhana.

Berikut adalah beberapa contoh lain secara ringkas mengenai tes kepribadian obyektif.

banyak penggunaannya, terutama di bidang klinis, yakni dirancang untuk memeriksa *psychiatric* atau *psychological disorders* mayor, namun banyak item dari MMPI juga dipakai dalam penyusunan alat asesmen yang ditujukan untuk orang normal. MMPI tidak hanya berhenti pada satu alat saja tetapi juga dikembangkan sampai dengan MMPI-2.

Pertama kali dipublikasikan tahun 1943, dengan menggunakan model respon Benar / Salah, terdiri atas 566 item. Ketika penggunaannya semakin meluas, mulai muncul kritik terhadap MMPI, dengan mempersoalkan kelompok kontrolnya, yang dipandang tidak representatif karena terdiri dari keluarga pasien, semuanya berkulit putih, berusia muda, menikah dan berasal dari pedesaan. Beberapa item MMPI juga dikritik sebagai item yang kurang tepat dari sisi terminologi dan kurang mencakup karakteristik yang lebih luas. Atas dasar kritikan tersebut, maka tahun 1989 MMPI-2 dikeluarkan dengan sampel yang lebih representatif dan item yang direvisi. Namun demikian, dalam perjalanannya, ketika orang mengerjakan MMPI dan MMPI-2 ternyata hasilnya tetap berkorelasi tinggi. MMPI-2 memuat 567 item dengan respon Benar-Salah dan membutuhkan waktu 60-90 menit untuk mengerjakannya. *Raw score* nya dikonversi ke dalam skor T dengan $M=50$ and $SD=10$.

Subskala dalam MMPI terdiri dari skala L, mendeteksi individu yang cenderung menampilkan diri berlebihan, Skala K, menggunakan item yang merefleksikan pertahanan diri terhadap masalah (*faking good*), Skala F mendeteksi individu yang cenderung melakukan *faking*, dan Skala entah terdiri dari item yang tidak dapat diisi subjek. Pada MMPI-2, digunakan kode profil yang didasarkan pada skor tinggi individu dalam beberapa skala yang bervariasi seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.

Skala klinis pada MMPI-2

Skala	Simbol	Makna skor tinggi
Hipokondriasis	Hs	banyak perhatian fisik / keluhan
Depresi	D	<i>distress</i> , depresi, menarik diri
Histeria	Hy	naif, menggunakan pertahanan neurotik
Deviasi psikopatik	Pd	antisosial, memberontak, <i>hostile</i>
Maskulinitas-Feminitas	Mf2	Minat peran seksual non tradisional
Paranoia	Pa	curiga, <i>hostile</i> , eksternal
Psikastenia	Pt	cemas, inferior, obsesif
Skizofrenia	Sc	bingung, ide aneh, menyendiri
Mania	Ma	energi tinggi, <i>distractible</i> , <i>grandiose</i>
Introversi sosial	Si2	malu, tidak nyaman sosial

Sumber : Friedenberg (1995)

Beberapa contoh item dalam MMPI-2 sebagai berikut :

Skala K :

- a. Saya suka jika orang tahu dimana saya berpihak
- b. Saya sering bertengkar dengan anggota keluarga saya
- c. Orang-orang sering mengecewakan saya

Skala L :

- a. Kadang-kadang saya marah
- b. Saat ini saya merasa ingin mengumpat

4. California Personality Inventory (CPI)

CPI adalah inventori yang dikembangkan oleh Harrison G. Gough tahun 1957, dan telah direvisi tahun 1987, merupakan inventori non klinis untuk mengukur perilaku interpersonal dan interaksi sosial, juga dipakai dalam proses seleksi, dan alat ini diakui memiliki keakuratan dalam mengukur potensi manajerial (Gregory, 2000). CPI banyak dimanfaatkan untuk memprediksi prestasi

pendidikan menengah dan tinggi, efektivitas personel kepolisian dan militer serta memprediksi keberhasilan pimpinan dan eksekutif.

CPI terdiri atas terdiri dari 434 item dengan respon benar salah dan hampir 200 item diantaranya meminjam dari item MMPI, terdiri dari 20 sub skala, yaitu :

<i>Dominance</i>	<i>Good impression</i>
<i>Capacity for status</i>	<i>Communality</i>
<i>Sociability</i>	<i>Sense of well-being</i>
<i>Social presence</i>	<i>Tolerance</i>
<i>Self-acceptance</i>	<i>Achievement via conformance</i>
<i>Independence</i>	<i>Achievement via independence</i>
<i>Emphaty</i>	<i>Intellectual efficiency</i>
<i>Responsibility</i>	<i>Psychological-mindedness</i>
<i>Socialization</i>	<i>Flexibility</i>
<i>Self-control</i>	<i>Femininity-masculinity</i>

Berikut adalah contoh item-item CPI skala *Socialization* pada subskala *Positive interpersonal experience* :

- a. Kehidupan rumah saya selalu bahagia
- b. Kehidupan rumah saya selalu menyenangkan
- c. Anggota keluarga saya saling tertutup
- d. Orang sering membicarakan saya di belakang saya
- e. Orang tua saya sering tidak setuju dengan teman-teman saya

5. Personality Research Form (PRF)

Inventori yang disusun oleh Douglas N.Jackson tahun 1967 ini mendasarkan pada teori yang sama dengan EPPS, yaitu teorinya Murray dan termasuk asesmen kepribadian terstruktur. PRF memiliki beberapa bentuk, ada bentuk A dan B (form pendek) dan bentuk AA dan BB (form panjang), dan juga beberapa bentuk lain. Bentuk panjang digunakan untuk kalangan mahasiswa, berisi 440 item dengan

2. Pada pembelajaran daring, diskusi dilakukan dengan menggunakan *platform Zoom, Gmeet* atau lainnya.
3. Alternatif diskusi dapat dibuat dengan bentuk kuis, dengan menggunakan *My Quizzez* atau *Mentimeter* atau jenis *platform* kuis lainnya yang disiapkan dosen.

Rangkuman Materi

1. Istilah kepribadian tidak tunggal, sangat tergantung siapa yang mencetuskan istilah kepribadian.
2. Tes kepribadian disusun berdasarkan pemikiran ilmiah dan sangat tergantung dari teori yang digunakan.
3. Tes kepribadian dibagi bahasannya menjadi dua, yakni inventori kepribadian proyektif atau inventori kepribadian obyektif.
4. Tes kepribadian obyektif dapat dibagi menjadi dua orientasi, yaitu berorientasi normal dan ranah khusus. Masing-masing memiliki ciri tersendiri.
5. Banyak ragam tes kepribadian obyektif yang masih digunakan sampai sekarang meskipun pembuatannya sudah cukup lama, misalnya EPPS, DISC, PAPI KOSTIK, MCMI dan sebagainya. Beberapa alat ukur sudah tidak digunakan lagi karena faktor pertimbangan praktisnya.

BAGIAN III

EPPS (EDWARDS PERSONAL PREFERENCE SCHEDULE)

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas mengenai konsep dasar yang melatarbelakangi tes kepribadian *Edwards Personal Preference Schedule* (EPPS), pelaksanaan tes, mulai dari administrasi, skoring, membuat profil dan memaknai profil individu berdasarkan indikator *need-need* dalam EPPS.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar alat tes EPPS, serta tata cara pelaksanaan tes ini akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan alat tes dan memaknai profil individu dengan subjek diri sendiri.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mengetahui latar belakang alat EPPS sebagai salah satu tes kepribadian obyektif, memahami variabel-variabel dalam EPPS dan deskripsinya, mampu melakukan administrasi dan skoring EPPS, serta mampu memaknai profil individu secara sederhana.

A. Latar Belakang EPPS

EPPS merupakan salah satu alat ukur untuk asesmen kepribadian yang populer digunakan dalam psikologi, misalnya untuk

keperluan seleksi karyawan, pemetaan kemampuan karyawan, atau penggunaan untuk layanan pendidikan. Menurut klasifikasinya, EPPS tergolong alat ukur yang berorientasi normal, artinya dapat digunakan untuk orang-orang dengan kepribadian “normal” atau tidak terindikasi menderita gangguan psikologis.

EPPS disusun oleh Allen L. Edwards dari University of Washington tahun 50-an, dan manualnya direvisi pada tahun 1959. EPPS dirancang sebagai alat untuk tujuan penelitian dan konseling, menyediakan pengukuran sejumlah variabel kepribadian normal yang cepat dan sederhana. Pernyataan-pernyataan dalam EPPS berasal dari sederet daftar *manifest needs* yang dikemukakan H.A. Murray (1893–1988) dan kawan-kawan (Edwards, 1959).

Murray dan teorinya dapat digolongkan ke dalam klasifikasi teori holistik. Murray terkenal dengan teori Personologi, yang memiliki tiga prinsip yaitu *prinsip pertama* mengatakan bahwa kepribadian berakar dari otak manusia. Fisik otak yang dimiliki individu akan mengarahkan dan mengelola setiap aspek kepribadian. *Prinsip kedua* adalah mengenai reduksi ketegangan. Murray setuju dengan konsep Freud yang mengatakan bahwa individu akan bereaksi untuk mengurangi ketegangan fisik dan psikis. *Prinsip ketiga* menyatakan bahwa kepribadian individu selalu berkembang, dan terbentuk dari peristiwa yang dialami selama hidupnya. *Prinsip keempat* menyatakan bahwa kepribadian dapat berubah dan berkembang, bukan hal yang sifatnya statis. Prinsip kelima Murray menyatakan bahwa tiap individu memiliki keunikan yang tidak sama dengan orang lain meskipun ada kemiripan (Schultz & Schultz, 2005).

Selanjutnya dikatakan bahwa sebagaimana Freud, Murray membagi kepribadian menjadi tiga, yaitu id, ego dan superego namun dengan perspektif yang berbeda. Kontribusi yang signifikan dari

Murray adalah konsep *needs* untuk menjelaskan motivasi dan arah sebuah perilaku. Sebuah *need* melibatkan proses kimiawi dalam otak yang mengatur dan mengarahkan kemampuan intelektual dan perceptual. *Need* dapat meningkatkan ketegangan dan individu berusaha untuk menguranginya dengan melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhannya. Dengan demikian *need* ini memberi energi, mendorong dan mengarahkan perilaku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan.

Tidak semua individu berhasil memuaskan kebutuhannya, kadang kala mengalami kegagalan sehingga harus melakukan strategi lain agar kondisi dirinya menjadi seimbang dan tetap merasa nyaman. Pada saat seseorang gagal dalam memuaskan kebutuhannya, maka akan muncul reaksi menekan, sering dinamakan "*press*". Reaksi ini dapat membantu individu untuk berfikir bahwa sebuah kebutuhan tidak harus dipenuhi, kemungkinan ditunda atau bahkan dihilangkan. Salah satu dari teori motivasi yang berbasis pada *need* juga mengatakan bahwa jika sebuah kebutuhan tidak dapat terpenuhi, maka seseorang akan menurunkan tingkat kebutuhannya yang memberikan waktu lebih longgar.

Murray memformulasikan 20 kebutuhan manusia, yaitu (Hall & Linzey, 1993) :

1. Kebutuhan bersikap merendah, pasif terhadap tekanan dari luar (*abasement*),
2. Kebutuhan berprestasi (*achievement*)
3. Kebutuhan afiliasi (*affiliation*)
4. Kebutuhan agresi (*aggression*)
5. Kebutuhan otonomi (*autonomy*)
6. Kebutuhan menebus kegagalan (*counteraction*)
7. Kebutuhan membela diri (*defendance*)

8. Kebutuhan bersikap hormat (*deference*)
9. Kebutuhan dominasi (*dominance*)
10. Kebutuhan eksibisi (*exhibition*)
11. Kebutuhan menghindari bahaya (*harmavoidance*) termasuk sakit, cedera fisik dan kematian.
12. Kebutuhan menghindari rasa hina, keluar dari situasi memalukan (*infavoidance*)
13. Kebutuhan bersikap memelihara (*nurturance*)
14. Kebutuhan ketertiban (*order*)
15. Kebutuhan permainan (*play*), melakukan sesuatu untuk kesenangan tanpa tujuan lebih lanjut.
16. Kebutuhan penolakan (*rejection*)
17. Kebutuhan keharuan (*sentience*)
18. Kebutuhan seksual (*sex*)
19. Kebutuhan pertolongan dalam kesusahan (*succorance*)
20. Kebutuhan pemahaman, mengerti (*understanding*)

Edwards, menyusun daftar kebutuhan berdasarkan teori Murray di atas, namun hanya memakai 15 variabel saja, dan diberi nama dengan singkatan yang khas dan tidak pernah diubah sampai sekarang, yaitu :

1. *Achievement (n-ach)*
2. *Deference (n-def)*
3. *Order (n-ord)*
4. *Exhibition (n-exh)*
5. *Autonomy (n-aut)*
6. *Affiliation (n-aff)*
7. *Intraception (n-int)*
8. *Succorance (n-suc)*

9. *Dominance (n-dom)*
10. *Abasement (n-aba)*
11. *Nurturance (n-nur)*
12. *Change (n-chg)*
13. *Endurance (n-end)*
14. *Heterosexuality (n-het)*
15. *Aggression (n-agg)*

Kelima belas variabel atau *need* tersebut jika dibandingkan dengan daftar *need* dari Murray menghasilkan jumlah kebutuhan yang lebih sedikit, beberapa nama kebutuhan tidak ditemukan, misalnya kebutuhan untuk permainan, penolakan, keharuan. Kebutuhan yang lain masih tetap sama dan digunakan untuk asesmen. Masing-masing *need* memiliki deskripsi yang dapat dirujuk untuk menjelaskan kepribadian individu. Skor tinggi yang diperoleh subjek menunjukkan semakin seringnya ia memilih pernyataan yang memuat variabel yang menunjukkan karakteristik dirinya, begitu pula sebaliknya.

B. Deskripsi *need-need* dalam EPPS

Di bawah ini adalah deskripsi masing-masing variabel atau *need-need* (disarikan dari manual asli EPPS, 1959) :

n – achievement, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Mengerjakan yang terbaik
- b. Meraih keberhasilan
- c. Menyelesaikan tugas yang membutuhkan ketrampilan dan usaha
- d. Meraih kewibawaan, penghargaan
- e. Melakukan tugas-tugas sulit dengan baik
- f. Menyelesaikan masalah yang sulit

- g. Melakukan tugas lebih baik daripada orang lain
- h. Menulis novel yang baik

n – deference, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Mendapatkan sugesti orang lain
- b. Mencari tahu apa yang dipikirkan orang lain
- c. Mengikuti perintah dan melaksanakan seperti yang diharapkan
- d. Memuji orang lain
- e. Mengatakan pada orang lain, mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik
- f. Menerima kepemimpinan orang lain
- g. Membaca kisah orang besar
- h. Mengikuti adat kebiasaan dan menolak hal yang tidak biasa
- i. Membiarkan orang lain yang mengambil keputusan

n – order, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan terorganisir
- b. Membuat perencanaan sebelum memulai tugas
- c. Memastikan semua hal terorganisir, rapi dan teratur
- d. Membuat rencana jangka panjang ketika melakukan perjalanan
- e. Mengorganisir setiap bagian pekerjaan
- f. Menata surat dan file sesuai sistem
- g. Menetapkan keteraturan dalam hal apapun
- h. Memastikan semua hal tertata sehingga dapat berjalan tanpa perubahan

n – exhibition, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Mengatakan hal yang lucu dan menunjukkan kepandaian
- b. Menceritakan lelucon dan kisah lucu
- c. Menceritakan petualangan dan pengalaman
- d. Meminta komentar orang lain atas penampilan seseorang
- e. Mengatakan sesuatu hanya untuk melihat akibatnya bagi orang lain
- f. Membicarakan prestasi personal
- g. Menjadi pusat perhatian
- h. Menggunakan kata-kata yang tidak dimengerti orang lain
- i. Menanyakan hal yang tidak bisa dijawab orang lain

n – autonomy, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Melakukan aktivitas datang dan pergi sesuai keinginan
- b. Mengatakan apa yang dipikirkan seseorang
- c. Melakukan sendiri dan tidak tergantung orang lain dalam mengambil keputusan
- d. Melakukan sesuatu dengan perasaan bebas
- e. Melakukan hal-hal yang tidak biasanya
- f. Menghindari situasi yang konformis
- g. Melakukan sesuatu tanpa peduli apa yang akan dipikirkan orang lain
- h. Mengkritik pihak-pihak yang punya kekuasaan
- i. Menghindari tanggung jawab dan kewajiban

n – affiliation, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Setia kepada teman
- b. Berpartisipasi dalam kelompok persahabatan
- c. Melakukan sesuatu untuk teman-teman atau sahabat
- d. Membentuk persahabatan

- e. Mencari teman sebanyak mungkin
- f. Berbagi pada teman-teman atau sahabat
- g. Melakukan sesuatu lebih banyak bersama orang lain
- h. Membentuk ikatan yang kuat dengan orang lain
- i. Menulis surat kepada teman-teman

n – succorance, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Mengharapkan dengan mudah bantuan orang lain pada waktu menghadapi masalah
- b. Mencari simpati dan pengertian dari orang lain
- c. Menerima perhatian dari orang lain
- d. Mengharapkan kebaikan orang lain
- e. Mengharapkan bantuan orang lain ketika merasa tertekan
- f. Membuat orang lain menyesal jika ada yang sakit

n – intraception, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Menganalisa motif dan perasaan orang lain
- b. Memahami bagaimana orang lain merasakan masalahnya
- c. Meletakkan diri seseorang ke tempat lain
- d. Menilai orang lain berdasarkan apa yang dipikirkan, bukan apa yang dilakukan
- e. Menganalisis perilaku orang lain
- f. Menganalisis motif orang lain
- g. Memprediksi apa yang akan dilakukan orang lain

n – dominance, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Menyanggah pandangan orang lain
- b. Menjadi pemimpin kelompok yang dimasuki
- c. Mengharapkan penghormatan ketika menjadi pemimpin
- d. Mengharapkan dipilih atau ditunjuk sebagai ketua

- e. Membuat keputusan dalam kelompok
- f. Menyelesaikan pertengkarannya di antara orang-orang
- g. Membujuk dan mempengaruhi orang lain agar mengikuti keinginannya
- h. Mengarahkan tindakan orang lain
- i. Menunjukkan orang lain bagaimana seharusnya bekerja

n – abasement, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Merasa salah bila orang lain melakukan kesalahan
- b. Menerima kesalahan bila sesuatu tidak berjalan semestinya
- c. Merasa bahwa kesedihan lebih baik daripada merusak
- d. Menerima hukuman ketika melakukan kesalahan
- e. Menerima pengakuan atas kesalahan yang dilakukan
- f. Merasa tertekan karena tidak mampu mengatasi situasi
- g. Merasa enggan ketika ada orang yang lebih mampu
- h. Merasa rendah diri pada orang yang dihormati

n – nurturance, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Membantu teman ketika ada kesulitan
- b. Memperlakukan orang lain dengan keramahan
- c. Berbuat baik pada orang lain
- d. Memaafkan orang lain
- e. Melakukan hal kecil bagi orang lain
- f. Simpati pada orang lain yang sedang sakit atau terluka
- g. Menunjukkan perasaan baik pada orang lain
- h. Membuat orang lain percaya diri ketika menghadapi masalah

n – change, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Melakukan hal baru dan berbeda
- b. Melakukan perjalanan

- c. Menemui orang baru
- d. Mengalami sesuatu yang baru dan menyenangkan
- e. Bereksperimen dan mencoba hal baru
- f. Makan di tempat yang baru dan berbeda
- g. Mencoba pekerjaan baru dan berbeda
- h. Tinggal di tempat yang berbeda
- i. Mengikuti tren baru dalam berbusana

n – endurance, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Melakukan pekerjaan sampai selesai
- b. Tidak mudah berganti tugas sebelum selesai
- c. Bekerja keras
- d. Tetap pada persoalan sampai tuntas
- e. Merampungkan sebuah tugas sebelum pindah ke tugas lain
- f. Tetap menuntaskan satu tugas meskipun harus terlambat
- g. Bekerja dalam waktu lama tanpa terganggu
- h. Tetap bertahan pada satu persoalan meskipun nampaknya tidak ada kemajuan
- i. Menghindari gangguan selama bekerja

n – heterosexuality, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Memiliki perhatian besar pada lawan jenis
- b. Menyenangi aktivitas lawan jenis
- c. Menarik perhatian dari lawan jenis
- d. Mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan seksual

n – aggression, dideskripsikan dengan kebutuhan :

- a. Menyerang pandangan orang lain
- b. Mengatakan pada orang lain apa yang dipikirkannya
- c. Mengkritik orang lain secara terbuka

- d. Bercanda memperolok orang lain
- e. Mengatakan pada orang lain ketidaksetujuannya
- f. Membalas dendam atas penghinaan
- g. Menyalahkan orang lain jika ada yang salah
- h. Membaca berita kekerasan

Selain mengukur kelima belas variabel di atas, EPPS juga menyediakan sebuah pengukuran konsistensi tes dan pengukuran stabilitas profil. EPPS memuat 225 pasang item pernyataan yang masing-masing itemnya dibuat setara. Ini memang berbeda dengan kebanyakan inventori kepribadian lainnya yang menggunakan respon YA dan TIDAK, yang memungkinkan orang untuk memilih jawaban yang lebih memberikan citra positif bagi dirinya. Bentuk 2 pernyataan dalam EPPS memang dibuat setara untuk mengurangi *social desirability* karena *testi* atau responden memilih satu dari dua pernyataan yang tidak berlawanan, sehingga bisa meminimalisir *social desirability*, yaitu jawaban yang diberikan berdasarkan norma masyarakat.

Di bawah ini adalah beberapa contoh item dalam EPPS misalnya :

- a. 1) Saya ingin berhasil dalam apa yang saya lakukan
- 2) Saya suka membuat teman baru
- b. 1) Saya suka menceritakan cerita-cerita lucu dan lelucon waktu pesta
- 2) Saya suka berkirim surat pada teman-teman saya
- c. 1) Saya suka membaca buku-buku dan sandiwara, terutama yang berkisar masalah seks.
- 2) Saya merasa bahwa saya harus mengakui hal-hal yang telah saya lakukan dan saya anggap salah.

- d. 1) Saya suka menyatakan pendapat saya tentang perbagai hal
- 2) Saya suka memaafkan teman-teman saya yang menyakiti hati saya

EPPS juga berbeda dengan tes kepribadian lain dalam hal dampak penyampaian kepada *testi* atau responden. Tes kepribadian yang mengukur aspek seperti stabilitas emosi, kecemasan, penyesuaian diri, atau yang berorientasi klinis seperti histeria, paranoia mempunyai penafsiran tinggi rendahnya skor sebagai satu indikasi emosi stabil atau tidak, cemas atau tidak, paranoid atau tidak. Apabila hasil ini dipakai untuk keperluan umpan balik pada klien atau *testi* atau subjek, maka akan menimbulkan persoalan karena konotasi yang cenderung klinis. Hal ini relatif tidak dijumpai pada EPPS, karena pembacaan hasil skor EPPS tidak terpisah tetapi dilihat dari pengelompokan *need-need* yang mendukung atau kurang mendukung. Tinggi rendahnya skor tidak berkonotasi klinis, sehingga tidak bermasalah jika harus diinformasikan kepada subjek.

C. Material EPPS

Pada saat pelaksanaan tes EPPS, diperlukan beberapa material sebagai berikut :

1. Buku soal atau *booklet*, dapat berupa buku berukuran besar (A4) atau berupa buku kecil (setengah halaman kertas folio). Selain *hardcopy*, soal-soal EPPS dapat ditemukan dalam bentuk *software* yang saat ini cukup mudah ditemukan, biasanya melalui pelatihan khusus alat tes. Pada buku soal, sudah dicantumkan petunjuk pengerjaannya untuk memudahkan tester maupun *testi* dalam melakukan proses tes. Ketika melaksanakan tes, *tester* dapat membantu membacakan petunjuk agar lebih mudah dipahami *testi*.

BAGIAN IV

PERCEPTION AND PREFERENCE INVENTORY (PAPI) KOSTICK

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas mengenai konsep dasar yang melatarbelakangi tes kepribadian *Perceptual and Preference Inventory* (PAPI) Kostick, pelaksanaan tes, mulai dari administrasi, skoring, memaknai profil individu berdasarkan indikator *need* dan *role* dalam PAPI Kostick.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar alat tes PAPI Kostick, serta tata cara pelaksanaan tes ini akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan alat tes dan memaknai profil individu secara sederhana dengan subjek diri sendiri.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu mengenal PAPI Kostick sebagai salah satu tes kepribadian obyektif, memahami *need* dan *role* dalam PAPI Kostick dan deskripsinya, mampu melakukan administrasi dan skoring PAPI Kostick, serta memaknai profil individu secara sederhana.

A. Perkembangan PAPI Kostick

Perception and Preference Inventory (PAPI) disusun oleh Dr. Max Martin Kostick, seorang guru besar Psikologi Industri di State

College, Boston AS awal tahun 60-an. Kostick pada awalnya mempunyai tujuan membuat instrumen yang memiliki dasar teori yang kuat, mudah diadministrasikan, dapat digunakan oleh non psikolog, dapat menghindari interpretasi klinis, mencakup aspek kepribadian yang relevan di tempat kerja dan dapat digunakan untuk keperluan konseling maupun diskusi (World Heritage Encyclopedia, 2016). Pada perkembangannya, analisis konfigurasinya dapat digunakan untuk mengukur *adjustment* dan perkembangan calon karyawan selama masa percobaan, merencanakan dan mengukur hasil training dan juga membuat konfigurasi yang diinginkan pengguna untuk dibandingkan dengan calon yang mengikuti seleksi atau promosi.

Sekilas PAPI Kostick ini mirip dengan EPPS yang juga menggunakan istilah *need*. Keduanya memang berkaitan, dasar pemikiran untuk desain dan formulasi PAPI Kostick sebagai suatu asesmen yang mengukur kecenderungan (*Need/Kebutuhan*) dan persepsi (*Role/Peran*) juga didasarkan pada teori *needs-press* dari Henry Murray tahun 1938. Murray memberikan penjelasan dan contoh dari beberapa kebutuhan manusia, misalnya kebutuhan fisik adalah untuk memuaskan fisik dasar seperti air, makanan, udara, seks. Kebutuhan psikologis lebih fokus pada pemuasan secara emosional dan mental. Kebutuhan manusia memiliki karakteristik tertentu, yaitu : karakteristik internal yang masih tersembunyi dan diaktivasi oleh stimulus, individu selalu mencoba untuk bertindak dalam rangka memuaskan kebutuhan yang teraktivasi, kebutuhan dapat memiliki ritme atau pola tertentu tergantung waktu dan situasi, kebutuhan dan perilaku kadang berlawanan, kebutuhan dan perilaku majemuk.

Dalam perkembangannya sampai saat ini instrumen PAPI Kostick sudah sampai pada edisi ke 3, yang dirilis pada tahun 2014

oleh sebuah lembaga konsultan sumber daya manusia yang bernama Cubiks dan beroperasi di berbagai negara Eropa. Pada edisi ketiga ini ada beberapa modifikasi yang dilakukan dari bentuk sebelumnya, di antaranya adalah jumlah *need* dan *role*, dan rentang skor pada roda atau konfigurasinya.

PAPI Kostick mengukur *need* dan *role* semata-mata berkaitan dengan situasi kerja, sehingga yang diperoleh adalah separuh kepribadian saja (bukan kepribadian penuh). Alat ini cukup peka dalam mengukur *need* dan *role* yang menjadi *overt* dalam perilaku kerja, sehingga peka untuk mengukur *adjustment* dalam lingkungan kerja, peka terhadap perubahan lingkungan kerja berhubungan dengan pindah kerja atau perubahan jabatan, dan peka terhadap perlakuan lingkungan berhubungan dengan konseling, pelatihan dan sebagainya.

PAPI Kostick yang saat ini digunakan memiliki dua format, yaitu PAPI-I (Ipsatif) dan PAPI-N (Normatif), keduanya menggunakan model *self report*. PAPI-I terdiri atas 90 pasang pernyataan pendek yang berhubungan dengan situasi kerja dan juga situasi secara umum, sedangkan PAPI-N terdiri dari 126 item berupa pernyataan tunggal. PAPI-I dirancang untuk membantu individu dalam mengeksplorasi pilihan dan perilaku dalam bekerja. Fokusnya adalah memahami individu dan mengidentifikasi yang penting untuk mereka, dengan demikian format ini cocok untuk pengembangan dan pendampingan. Format ini lebih banyak dan lebih populer digunakan dibandingkan dengan PAPI-N.

PAPI-N (Normatif) khusus dirancang untuk mengases teori Murray di tempat kerja, terutama dalam seleksi personel. Model ini mengukur needs yang paling relevan dalam dunia kerja dan mengukur persepsi individu terhadap perilaku kesehariannya dalam situasi tertentu (Sanz, Gil, Barrasa, & Vera, 2006). PAPI-N dirancang untuk

membantu membandingkan individu. Fokusnya adalah membandingkan respon satu orang dengan orang lainnya, sehingga format ini cocok untuk digunakan dalam rekrutmen dan seleksi, serta dapat digunakan untuk keperluan pembentukan kelompok.

Pada edisi aslinya, pernyataan pernyataan di dalam instrumen mewakili 20 aspek yang terdiri dari 10 *need* dan 10 *role* yang dikelompokkan dalam tujuh bidang. Pasangan pernyataan yang ada di dalam instrumen berisi *need* dengan *need* atau *role* dengan *role* saja, dan dari masing-masing *need* dan *role* berjumlah 45 pasang, sehingga semuanya ada 90 pasang pernyataan dengan jumlah pernyataan seluruhnya 180 item, dan jumlah pernyataan untuk tiap aspek adalah 9 item. *testi* diminta memilih salah satu dari pernyataan dalam pasangan, dan tiap pernyataan yang dipilih nilainya 1.

B. *Need* dan *role* dalam PAPI Kostick

Pada PAPI Kostick terdapat skala *need* dan skala *role* yang merupakan kekhasan dari alat ini dan masing-masing memiliki fungsinya sendiri. Skala *Role* mengukur persepsi individu terhadap dirinya sendiri dalam lingkungan kerja dan melihat pada area seperti kepemimpinan, gaya kerja dan perencanaan. Skala *Need* menggali lebih dalam kecenderungan perilaku individu seperti kebutuhan untuk bergabung dalam kelompok, kebutuhan ingin diperhatikan dan mendapat dukungan.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, keseluruhan *need* dan *role* dalam PAPI Kostick berjumlah 20 dan masing-masing diturunkan ke dalam sembilan pernyataan. Adapun *need* yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- a. *Need to finish a task*/kebutuhan untuk menyelesaikan tugas (N)
- b. *Need to achieve*/kebutuhan akan keberhasilan (A)

- c. *Need to control others*/ kebutuhan untuk mengawasi orang lain (P)
- d. *Need to be noticed*/ kebutuhan untuk diperhatikan (X)
- e. *Need to belong to groups*/kebutuhan untuk menjadi bagian kelompok (B)
- f. *Need for closeness and affection*/ kebutuhan untuk kedekatan dan afektif (O)
- g. *Need for change*/kebutuhan akan perubahan (Z)
- h. *Need to be forceful*/kebutuhan memaksakan pendapat (K) atau agresif
- i. *Need to support authority*/kebutuhan untuk mendukung pemimpin (F)
- j. *Need for rules and supervision*/ kebutuhan akan aturan dan pengarahan (W)

Role yang dimaksudkan adalah :

- a. *Role of the hard worker*/ peran sebagai pekerja keras (G)
- b. *Leadership role*/ peran kepemimpinan (L)
- c. *Ease in Decision-making* / kesantiaian dalam pengambilan keputusan (I)
- d. *Work pace*/ kecepatan (I)
- e. *Vigorous type-Physical type*/ kegairahan (V)
- f. *Social extension*/ Perluasan lingkup sosial (S)
- g. *Theoretical type*/ tipe teoritis (R)
- h. *Interest in working with details*/ minat pada tugas mendetail (D)
- i. *Organized type*/ keteraturan, kerapian (C)
- j. *Emotional restraint*/ kekuatan menahan emosi (E)

Seluruh *need* dan *role* di atas dikelompokkan ke dalam tujuh bidang sebagai berikut :

- a. *Work direction* (arah kerja) memuat faktor *Need to finish a task*, *Role of hard intense worker*, *Need to achieve*.
- b. *Leadership* (kepemimpinan), memuat faktor *Leadership role*, *Need to control others*, *Ease in Decision-making (role)*.
- c. *Activity* (aktivitas), memuat faktor *Pace (role)* dan *Vigorous type (role)*
- d. *Social Nature* (sikap sosial/relasi sosial), memuat faktor *Need to be noticed*, *Social extension (role)*, *Need to belong to groups*, *Need for closeness and affection*
- e. *Work style* (gaya kerja), memuat faktor *Theoretical type (role)*, *Interest in working with details (role)*, *Organized type (role)*
- f. *Temperament* (temperamen), memuat faktor *Need for change*, *Emotional restraint (role)*, *Need to be forceful*.
- g. *Followership* (posisi atasan-bawahan/kepatuhan), memuat faktor *Need to support authority*, *Need for rules and supervision*

Berikut ini adalah penjelasan dari tiap-tiap *need* dan *role* di atas :

- N** *Need to finish a task* (kebutuhan untuk menyelesaikan tugas)
Menunjukkan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan sampai tuntas. Menunjukkan ketekunan dan kekerasan hati serta tanggung jawab terhadap tugas.
- G** *Role of the Hard Worker* (peran sebagai pekerja keras)
Menunjukkan tingkat identifikasi dengan kerja keras, kesediaan individu untuk melakukan pekerjaan.
- A** *Need to Achieve* (kebutuhan akan keberhasilan)
Menunjukkan kebutuhan individu untuk berhasil dan mencapai prestasi. Mengindikasikan kekuatan dorongan ego dalam diri seseorang, ambisi dan juga komitmen untuk mendapatkan hasil.
- L** *Leadership role* (peran kepemimpinan)

Menunjukkan keyakinan diri sebagai pemimpin, memproyeksikan dirinya pada posisi pimpinan, perasaan nyaman dengan perilaku pimpinan.

- P** *Need to control others* (kebutuhan akan mengawasi / kontrol orang lain)

Menunjukkan kebutuhan untuk melatih kekuatan dan dominasi atas orang lain, menunjukkan kesediaan melatih tanggungjawab dalam peran sebagai pimpinan, bekerja melalui orang lain untuk mendapatkan sesuatu.

- I** *Ease in decision-making* (kesantiaian dalam mengambil keputusan)

Menunjukkan kemudahan seseorang yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, serta menerima tanggung jawab dan konsekuensi dari keputusan yang telah diambil.

- T** *Work Pace* (kecepatan)

Menunjukkan kecepatan dan kesigapan mental untuk bekerja dan kesiapan untuk langsung mengerjakan sesuatu atau bertindak.

- V** *Physical Type / vigorous type* (kegairahan)

Menunjukkan energi fisik yang dimiliki individu dan kesediaannya untuk menggunakan energi tersebut dalam aktivitasnya.

- X** *Need for recognition* (kebutuhan untuk diperhatikan)

Menunjukkan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan terbuka, kebutuhan untuk dikenali dan diperhatikan, dan dorongan untuk tampil.

- S** *Social Extention* (perluasan lingkup sosial)

Menunjukkan keyakinan individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Merupakan peran interaksi interpersonal yang hangat

dan ramah.

B *Need to Belong to Groups* (kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok)

Menunjukkan kebutuhan seseorang untuk bergabung dan diterima dalam kelompok, serta terlibat dalam kelompok.

O *Need to closeness and affection* (kebutuhan untuk kedekatan dan afeksi)

Menunjukkan kebutuhan individu akan keakraban dan kehangatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain serta keinginan akan penerimaan dan persetujuan. Mengindikasikan pengalaman tak menyenangkan jika ditolak, diisolir atau tidak disetujui.

R *Reflective Type* (tipe teoretis)

Menunjukkan pilihan seseorang akan cara berfikir analitik dan konseptual, kemampuan penanganan masalah dengan konsep abstrak.

D *Interest in Working with Details* (minat pada tugas-tugas mendetil)

Mengekspresikan kesiapan dan minat seseorang untuk melakukan pekerjaan secara detil.

C *Organizec Type* (keteraturan, kerapian)

Mengindikasikan cara seseorang menempatkan keteraturan, sistem dan prosedur untuk dirinya dan lingkungan kerjanya. Mengindikasikan kelekatan pada struktur, organisasi, kerapian, dan metode dalam situasi kerja.

Z *Need for Change* (kebutuhan akan perubahan)

Menunjukkan kebutuhan seseorang akan variasi, stimulus dan inovasi dalam pekerjaannya., kebutuhan akan perubahan dalam lingkungan kerja. Secara ekstrim adalah kebutuhan untuk

rutinitas, terprediksi, lingkungan “aman”.

E *Emotional Restraint* (kekuatan menahan emosi)

Mengindikasikan kemampuan mengendalikan dan mengontrol perasaan dan emosi. Mengindikasikan pilihan seseorang akan perilaku disiplin, tenang, dan menunjukkan ekspresi perasaan yang terbuka, langsung dan gembira.

K *Need to be Forceful* (kebutuhan untuk memaksakan pendapat)

Mengindikasikan frekuensi asertivitas dan kekuatan emosi, bahkan kadang menunjukkan dorongan emosi agresif dari dalam diri. Bisa juga mengindikasikan keinginan berakomodasi.

F *Need to Support Authority* (kebutuhan untuk mendukung pemimpin)

Menunjukkan kebutuhan seseorang untuk mendekati pada kekuasaan, menghormati dan melibatkan diri dalam struktur hirarkis dan tidak mandiri

W *Need for Rules and Supervision* (kebutuhan akan arahan dan pengaturan)

Menunjukkan kebutuhan seseorang untuk mendapatkan dukungan, arahan dan lingkungan kerja terstruktur, bukan merupakan keinginan untuk mandiri, punya inisiatif ataupun mengarahkan diri sendiri.

C. Material PAPI Kostick

Pelaksanaan tes PAPI Kostick memerlukan beberapa peralatan seperti buku soal, lembar jawab, lembar profil atau lembar konfigurasi dan alat tulis. Buku soal yang digunakan adalah buku soal PAPI Kostick yang berisikan 90 pasang pernyataan, yang merupakan versi asli. Lembar jawaban yang digunakan adalah lembar jawab versi asli yang tercetak dengan pola penomoran yang unik dan cara

BAGIAN V

DISC : Dominance, Influence, Steadiness, Compliance

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas mengenai konsep dasar yang melatarbelakangi tes kepribadian *Dominance, Influence, Steadiness, Compliance* (DISC), pelaksanaan tes, mulai dari administrasi, skoring, dan memaknai profil individu berdasarkan indikator gaya perilaku DISC.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar alat tes DISC, serta tata cara pelaksanaan tes ini akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan alat tes dan memaknai profil individu secara sederhana dengan subjek diri sendiri.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu mengenal DISC sebagai salah satu tes kepribadian obyektif, memahami gaya perilaku individu, mampu melakukan administrasi dan skoring DISC, menggambarkan profil dalam grafik DISC, serta memaknai profil tersebut secara sederhana.

A. Sejarah DISC

DISC memiliki sejarah panjang sejak ratusan tahun lalu. Keberadaan DISC tidak terlepas dari sejarah teori kepribadian. Tipologi kepribadian dari Hippocrates dan Galen merupakan teori

kepribadian yang pertama kali dicetuskan, berangkat dari bidang kedokteran.

Hippocrates berpendapat ada empat tipe kepribadian mendasar, yaitu *Sanguine* (mencari kesenangan dan bersosialisasi), *Choleric* (ambisius dan berorientasi pemimpin), *Melancholic* (analitis dan tepat), *Phlegmatic* (santai dan penuh pertimbangan). Keempat tipe tersebut sering juga dinamakan temperamen. Setiap orang memiliki empat tipe tersebut, hanya saja sepanjang kehidupannya ada yang menjadi prioritas. Masa anak-anak cenderung pada *sanguine*, Masa dewasa awal cenderung pada *choleric*, masa dewasa cenderung pada *phlegmatic*, dan pada usia yang lebih tua cenderung pada *melancholic*. Namun demikian, seseorang biasanya benar-benar akan memiliki kekuatan dan kelemahan pada satu atau dua tipe saja (Taylor, 2015).

Dr William Marston adalah salah satu ahli yang mengikuti alur konsep ini, dengan mengeksplorasi pola perilaku individu. Ia mengatakan bahwa orang akan termotivasi oleh empat dorongan intrinsik yang akan mengarahkan pada pola perilaku tertentu. Ia menjelaskan mengenai empat karakteristik kecenderungan perilaku yang diberi nama awal huruf D, I, S dan C, dan inilah pertama kali konsep DISC muncul (Rohm, 2013).

DISC adalah salah satu alat untuk asesmen kepribadian di samping beberapa alat yang lain seperti EPPS, PAPI KOSTIK, 16 PF dan sebagainya. William Moulton Marston, seorang pengacara, penemu *Lie detector*, pencipta komik *Wonder Woman*, psikolog yang juga tertarik pada kajian tentang otak dan hubungannya dengan emosi dan perilaku manusia adalah tokoh penting yang ada di balik alat DISC. Ia menerbitkan buku yang berjudul “*The Emotion of Normal People*”, yang menjadi inspirasi *The DISC Personality System* yang digunakan oleh jutaan orang hingga sekarang. DISC ini disusun

dengan berbasis pada perilaku normal individu, sehingga dikatakan sebagai sebuah “*wellness model*” yang bersifat obyektif dan deskriptif, bukan subyektif dan *judgmental* (Rohm, 2013).

Marston sendiri dalam bekerja dipengaruhi oleh pemikiran ahli lain seperti Allport dan Murray, terutama mengenai penjelasan tentang kepribadian. Ketika Allport mengatakan bahwa perilaku adalah arahan yang bertujuan, ia juga mengatakan hal yang sama. Ketika Allport mengatakan tentang keberhasilan individu dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang dipengaruhi fleksibilitas *trait*, maka Marston juga mengatakan bahwa interaksi dari empat emosi utama akan mendorong keberhasilan individu berhubungan dengan lingkungan (Inscape Publishing, 1996). Selanjutnya dikatakan bahwa Marston mengintegrasikan dua jenis lingkungan, yaitu yang dinamakan *consensual reality* yang dibagikan pada banyak orang dan *Personal reality* yang merupakan pengalaman pribadi. Kedua lingkungan ini menjadi dasar menginterpretasi pengalaman baru.

Beberapa alat tes yang diklaim berbasis pada hasil kerja Marston adalah *Personal Profile Analysis* (PPA), *Personal Profile System* (PPS), *Perfomax Personal Profile System*, yang mengukur kepribadian berdasar empat sifat kepribadian (Johnson, Wood & Blinkhorn, 1988). Pada awalnya alat ini digunakan untuk perekrutan tentara di Amerika Serikat, namun secara bertahap digunakan untuk keperluan seleksi karyawan. Secara lebih luas, alat ini dapat diaplikasikan untuk berbagai keperluan seperti promosi jabatan, evaluasi jabatan, konseling perkawinan, konseling karir, atau riset komunitas.

Sampai saat ini banyak sekali orang yang menggunakan DISC untuk berbagai keperluan, dan model DISC sendiri sebenarnya tidak pernah dilindungi oleh hak cipta. Berbagai versi dari DISC juga

bermunculan, bahkan setiap organisasi yang menggunakan alat ini kadang-kadang memiliki versi tersendiri.

Tujuan DISC adalah mengukur gaya perilaku, komunikasi dengan orang lain, sikap seseorang dalam menghadapi stres, kerjasama, dan perilaku kerja (*work behavior*) yang didasarkan pada empat tipe kepribadian seseorang yaitu *Dominant*, *Influence*, *Steady* dan *Compliance*, sedangkan hal-hal yang tidak diukur oleh DISC adalah keahlian, minat, bakat, inteligensi, pengalaman maupun nilai-nilai.

Berikut adalah aspek-aspek yang diukur di dalam DISC :

- a. *Dominance* : mengukur bagaimana seseorang memecahkan persoalan dan bereaksi terhadap tantangan
- b. *Compliance* : mengukur bagaimana seseorang bereaksi terhadap aturan dan prosedur yang ada
- c. *Influence* : mengukur bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain
- d. *Steadiness* : mengukur bagaimana seseorang bereaksi terhadap perubahan yang ada dalam lingkungannya

DISC disusun dengan mendasarkan asumsi bahwa cara seseorang bereaksi atau berperilaku sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang semuanya dapat diamati. Segala sesuatu dalam DISC ini adalah hal-hal yang dapat diamati (*observable*). Sebagai contoh adanya perilaku lingkungan adalah ketika berada di tempat kerja individu bisa sangat *dominan* tetapi ketika berada di rumah ia bisa menjadi individu yang *dependable*.

B. Gaya perilaku individu

Setiap orang memiliki gaya dalam berperilaku. Gaya pada dasarnya merupakan pola yang menjadi kebiasaan seseorang dalam

berperilaku maupun menunjukkan sesuatu. Istilah ini banyak dipakai dalam berbagai aktivitas, termasuk dalam bidang pendidikan, klinis dan dunia kerja. Gaya berfikir, gaya belajar, gaya mengajar merupakan bagian dari studi mengenai gaya seseorang, bahkan perbedaan filosofi yang ada pada para ahli psikologi juga berkaitan dengan perbedaan individual mereka dalam hal kepribadian dan gaya berfikir (Conway, 1992 dalam Grigorenko dan Sternberg, 1995).

C. Material DISC

DISC merupakan *paper and pencil test*, material yang dibutuhkan adalah alat tulis, kertas lembar soal, lembar skoring yang didalamnya terdapat grafik untuk membuat pola individu, dan lembar media untuk membantu dalam proses skoring. Tampilan lembar soal bervariasi, ada yang bertuliskan DISC, tetapi ada juga yang menggunakan tampilan dengan nama MMI (Marston Model Indonesia), berupa lembaran mirip kuitansi. Model ini dibuat supaya *testi* tidak perlu memindah jawaban pada lembar kedua. Lembar kerja yang diberi nama MMI sudah menyesuaikan dengan bahasa Indonesia, termasuk dalam petunjuknya, namun ada lembar jawab yang masih menggunakan bahasa campuran bahasa Inggris dan Indonesia sehingga terkesan kurang rapi dan belum tentu dipahami oleh *testi*.

DISC memuat 24 persoalan berupa sekelompok pilihan karakteristik pribadi. Setiap soal memuat empat karakteristik pribadi, yang harus dipilih dua oleh *testi*. Satu pilihan karakteristik yang paling menggambarkan diri *testi*, yang dinamakan *MOST* / PALING, dan satu pilihan karakteristik yang paling tidak menggambarkan diri *testi*, yang dinamakan *LEAST* / KURANG. Pernyataan-pernyataan tersebut diletakkan dalam kotak-kotak yang berjumlah 24. Ada versi

BAGIAN VI

SIXTEEN PERSONALITY FACTORS QUESTIONNAIRE (16 PF)

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas mengenai konsep dasar yang melatarbelakangi tes kepribadian *Sixteen Personality Factors Questionnaire* (16 PF), pelaksanaan tes, mulai dari administrasi, skoring, dan memaknai profil individu.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar alat tes 16 PF, serta tata cara pelaksanaan tes ini akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan tes 16 PF dan memaknai profil individu.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu mengetahui sejarah perkembangan 16 PF secara singkat, mengenali faktor-faktor dalam 16 PF, mampu melakukan administrasi dan skoring 16 PF, serta mampu memaknai profil individu secara sederhana.

A. Latar belakang 16 PF

Sixteen Personality Factors atau yang lebih dikenal dengan 16 PF, diciptakan oleh Raymond Bernard Catell dan dipublikasikan pertama kali tahun 1949. Catell adalah peneliti yang berminat besar pada metode kuantitatif, terutama yang berkaitan dengan analisis

faktor, meskipun ia juga menaruh perhatian pada metode lainnya. Melalui analisis faktor, ia menemukan variabel yang menarik untuk menjelaskan perilaku manusia. Catell dapat dikatakan satu jalur dengan Allport tentang *traits*, dan mirip dengan Kurt Lewin karena kemampuannya menerjemahkan ide –ide psikologis ke dalam rumus matematis. Namun demikian kemiripannya yang terdekat adalah dengan Murray mengenai kepribadian, yang menekankan pada kontrak motivasi. Jika Murray menyebut dengan istilah “*need*” untuk kebutuhannya, maka Catell menyebutnya dengan istilah “*dynamic traits*” atau sifat dinamik (Hall & Lindzey, 1993).

Selanjutnya dikatakan bahwa Catell menyebut kepribadian dengan definisi yang sangat umum, yakni sesuatu yang memungkinkan prediksi tentang apa yang akan dikerjakan seseorang dalam situasi tertentu. Melalui kepribadian kita dapat memprediksi perilaku seseorang ketika dihadapkan/merespon pada situasi/stimulus tertentu. Ciri sifat (*traits*) merupakan titik sentral dalam membicarakan kepribadian dan sifat (*traits*) menunjukkan individualitas seseorang. Selain itu sifat merupakan keajegan yang tampak dan kebiasaan tindakan yang diulangi. *Traits* ini merupakan konsep terpenting dalam pembahasan Catell, dan baginya sifat-sifat ini adalah “struktur mental”, suatu penyimpulan yang didasarkan pada tingkah laku yang dapat diobservasi untuk menjelaskan keteraturan atau regularitas dan konsistensi dari perilaku tersebut. Catell adalah orang yang menaruh perhatian besar dengan menemukan hukum personologis yang berkaitan dengan perilaku manusia, dan apa yang ditemukannya tersebut merupakan pengembangan gagasan dari pekerjaan Allport sebelumnya.

Menurut Catell (Ewen, 2014), *traits* dapat dibagi menurut kepemilikannya dan kedalamannya yang mendasari konstruksi 16 PF sebagai berikut :

1. Menurut kepemilikannya, meliputi :
 - a. *Common traits* (sifat umum), yaitu sifat umum yang dimiliki seseorang pada umumnya.
 - b. *Unique traits* (sifat khusus/unik), yaitu karakteristik dari sebagian orang saja.
2. Menurut kedalamannya, meliputi :
 - a. *Surface Trait* (sifat permukaan), karakteristik kepribadian yang nampak, hasil kombinasi dua atau lebih *source trait*, bukan merupakan elemen dasar kepribadian,
 - b. *Source traits* (sifat sumber), merupakan sifat dasar yang mendasari sifat permukaan, dapat diidentifikasi hanya dengan analisis faktor.

16 PF mempunyai 6 buah form, yaitu Form A yang paralel dengan B untuk usia mulai 16 th, pendidikan akademis. Jumlah soalnya ada 187 butir. Bentuk kedua adalah Form C yang paralel dengan D, untuk usia mulai 16 th keatas, pendidikan SLTA,. Jumlah soalnya ada 105. Bentuk ketiga adalah Form E yang paralel dengan F, diperuntukkan orang dewasa namun kemampuan membacanya tidak tinggi (pendidikannya rendah).

Penggunaan 16 PF mencakup beberapa bidang yang cukup luas, karena memiliki latar belakang ilmiah yang kuat. Cakupannya antara lain pada bidang industry/organisasi, konseling, klinis, penelitian fundamental, dan medis. Hal ini disebabkan instrumen 16 PF mampu menyediakan informasi yang komprehensif dan obyektif secara efisien, sehingga menjadi alat yang memiliki daya kuat untuk

berbagai aplikasi, misalnya untuk keperluan seleksi, promosi, pengembangan, *coaching* dan sebagainya. Alat ini juga digunakan secara luas dalam bidang konseling karir, atau bahkan konseling klinis untuk memberi gambaran mendalam dan terintegrasi pada diri individu secara menyeluruh (Cattell & Mead, 2008).

B. Mengenal faktor-faktor dalam 16 PF

Faktor-faktor primer yang ada dalam 16 PF ditunjukkan dengan simbol alfanumerik sebagai berikut (Krug, 2013):

- a. A – *warmth*
- b. B – *reasoning* atau *intelligence*
- c. C – *emotional stability*
- d. E – *dominance*
- e. F – *liveliness* atau *impulsivity*
- f. G – *rule-consciousness* atau *conformity*
- g. H – *social boldness*
- i. I – *sensitivity*
- j. L – *vigilance* atau *suspiciousness*
- k. M – *abstractedness* atau *imagination*
- l. N – *privateness* atau *shrewdness*
- m. O – *apprehension* atau *insecurity*
- n. Q1 – *openness to change* atau *radicalism*
- o. Q2 – *self-reliance* atau *self-sufficiency*
- p. Q3 – *perfectionist* atau *self-discipline*
- q. Q4 – *tension*

Pada faktor-faktor tersebut tidak dijumpai alphabet D,J,K dan P. Hal ini disebabkan faktor tersebut merupakan faktor tambahan dalam analisis faktor Catell. Catell menggunakan huruf-huruf tertentu sebagai simbol untuk menyatakan nama faktor, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah *trait*. Faktor B, yakni inteligensi, dinamakan sebagai *trait* abilitas (*ability trait*), sedangkan huruf yang lain adalah

temperament trait. *Ability trait* dan *temperament trait* berkaitan dengan dengan gaya dan keberhasilan tindakan seseorang, menggambarkan bagaimana individu melakukan apa yang ia lakukan dan seberapa baiknya. Pada faktor-faktor di atas, ada faktor yang disimbolkan dengan huruf Q1 sampai dengan Q4. Pemilihan huruf atau *trait* atau faktor Q merupakan bagian dari data-data yang dianalisis faktor, yakni tentang data responden melalui *self-report* (Q data); tes tertulis dan tes lainnya (T data); dan catatan rekam jejak kehidupan seperti rekam jejak akademik, atau peringkat karyawan (L data). Pada analisis faktor yang dapat dimunculkan adalah faktor Q saja sehingga huruf atau *trait* Q ini yang digunakan untuk menjelaskan individu (Ewen, 2014).

Pada pernyataan lain, lambang-lambang huruf yang menggambarkan faktor utama (diluar Q1,Q2, Q3 dan Q4) dalam 16 PF juga memiliki nama teknis dan nama populer sebagai berikut (Hall & Lindzey, 1993):

Tabel 6.

Nama-nama faktor 16 PF

Huruf	Nama teknis	Nama populer
A	<i>Affectia – sizia</i>	Ramah-tamah – tidak ramah
B	<i>Intelligence</i>	Lebih inteligen – kurang inteligen
C	<i>Ego strength</i>	Stabil – emosional
E	<i>Dominance - submissiveness</i>	Asertif – rendah hati
F	<i>Surgency – desurgency</i>	Ceria – serius
G	<i>Superego strength</i>	Cermat – ceroboh
H	<i>Parmia – threctia</i>	Berani – malu malu
I	<i>Premia – harria</i>	Lembut hati – keras hati
L	<i>Protension – alaxia</i>	Syakwasangka – mudah percaya
M	<i>Autia – praxernia</i>	Imajinatif – praktis
N	<i>Shrewdness–Artlessness.</i>	Cerdik – lugas
O	<i>Guilt Proneness–Untroubled Adequacy</i>	Khawatir – tenang

Sumber : Hall & Lindzey (1993)

Ewen (2014) menggambarkan nama teknis huruf atau faktor-faktor dari 16 PF sebagai berikut :

a. Faktor A (*Affectia – sizia*)

Faktor ini menggambarkan adaptasi dan kesediaan untuk bekerja sama. Afeksia ditunjukkan dengan keramahan, hangat, mudah bergaul. Mereka menyukai bekerja sama dengan orang-orang, seperti halnya profesi *salesman*, pekerja sosial atau psikoterapis. Sebaliknya *sizia* adalah terpisah, ambil jarak, kritis dan menyendiri. Mereka lebih nyaman dengan dunia ide seperti halnya ilmuwan, penulis, pekerja seni, pemusik dan orang kreatif. Percobaan bunuh diri, kriminal dan paranoid cenderung *sizia*.

b. Faktor B (*Intelligence*)

Faktor ini berhubungan dengan kecakapan memecahkan masalah, kapasitas berfikir abstrak, penilaian yang baik dan ketekunan. Faktor ini dianggap sebagai faktor yang penting dan mendapat perhatian besar dari para ahli.

c. Faktor C (*Ego strength*)

Faktor yang merupakan sifat temperamen ini berhubungan dengan kemampuan pengendalian emosi, tetap tenang dan dapat menangani masalah secara realistis. Kekuatan ego yang rendah merupakan karakteristik semua bentuk patologi psikologis. Hal ini umum ditemukan pada akuntan, pekerja seni, dan profesor. Kekuatan ego yang tinggi biasanya ditemukan pada pilot, perawat dan administrator.

d. Faktor E (*Dominance – Submissiveness*)

Faktor ini berhubungan dengan keberanian, ketegasan, dan keyakinan diri. Individu dominan memiliki sifat asertif, agresif, kompetitif dan keras kepala, sedangkan individu penurut bersifat rendah hati, dan akomodatif. Sifat dominan umum terdapat pada pria,

atlit yang berkompetisi, ahli teknik, psikolog (menurut Freud) dan penulis. Individu yang penurut umumnya ditemukan pada wanita dan petani. Orang-orang yang bermasalah dengan lingkungan sosial biasanya dominan, sementara orang neurotik dan sebagian besar psikotik cenderung penurut.

e. Faktor F (*Surgency – desurgency*)

Faktor ini berhubungan dengan kegembiraan, kebebasan dan keterbukaan. Hampir mirip dengan faktor A, namun menurut Cattell ini adalah bentuk lain dari perilaku. *Surgency* ditandai dengan keceriaan, antusiasme, impulsif, termasuk kemampuan untuk melupakan hukuman dengan mudah. Sebaliknya, individu *desurgency* cenderung pendiam dan bersikap serius. *Surgency* umum ditemukan pada atlit, personel militer, pilot sedangkan *desurgency* ditemukan pada akuntan, administrator, artis, profesor, penulis, orang neurotik dan pecandu narkoba.

f. Faktor G (*Superego strength*)

Faktor ini berhubungan dengan rasa tanggung jawab, ketekunan, kecermatan dan sikap moralitas, dan faktor ini mirip dengan konstruk super ego dari Freud. Orang-orang jahat dan sosiopat biasanya *superego strength*nya rendah, sedangkan pilot, pemuka agama, musisi memiliki *superego strength* tinggi.

g. Faktor H (*Parmia – threctia*)

Faktor ini berhubungan dengan kemampuan sosial, spontanitas, dan ketabahan. *Parmia* diartikan sebagai sebuah keberanian yang sesungguhnya, biasanya ditemukan pada pekerja *sales*, atlet yang kompetitif, musisi, dan praktisi psikologi. Sosiopat juga ditengarai memiliki *parmia* sangat tinggi. Sebaliknya, *threctia* yang merupakan sifat pemalu takut-takut, adalah karakteristik yang

ditemukan pada petani, individu yang obsesif-kompulsif neurotis, dan orang dengan kecenderungan bunuh diri.

h. Faktor I (*Premisia – harria*)

Faktor ini berhubungan dengan kepekaan perasaan, ketergantungan dan khayalan. *Premisia*, yang mengandung makna kepekaan emosional yang tersembunyi merujuk pada ketangguhan pikiran dan ketergantungan, dan merupakan kekhasan dari seniman, profesor, administrator, pekerja sosial, neurotik, kecenderungan bunuh diri, penjahat. *Harria* atau “realism kuat” merujuk pada ketangguhan pikiran dan keandalan diri. Biasanya khas terdapat pada ilmuwan fisik, pilot, dan polisi.

i. Faktor L (*Protension–Alaxia*)

Faktor ini berkaitan dengan kecurigaan dan kesulitan penyesuaian diri, mirip dengan konsep Freud tentang kemarahan yang terproyeksi dan introversi, kecurigaan paranoia. Faktor ini merupakan kekhasan dari seniman, penjahat, dan kecenderungan orang bunuh diri. *Alaxia*, merupakan pendekatan yang dapat diterima dan dipercaya kepada orang lain dan merupakan karakteristik akuntan, administrator, pilot, dan musisi.

j. Faktor M (*Autia–Praxernia*)

Faktor ini berhubungan dengan imajinasi, kreasi, semangat dan cita-cita. *Autia* (berasal dari kata *autistic*) mencakup perilaku yang tidak konvensional dan imajinatif. Ditemukan pada seniman, pecandu, dan penjahat. Sebaliknya *Praxernia* (berasal dari kata perhatian pada hal-hal praktis) merujuk pada sesuatu yang bersifat praktis, dan pendekatan hidup yang membumi. Biasanya ditemukan pada polisi, pilot dan orang-orang dengan kecenderungan psikosomatis.

k. Faktor N (*Shrewdness–Artlessness*)

Faktor ini berhubungan dengan kecerdasan, kesadaran sosial dan kelancaran. Kelihaihan, kecerdasan dan kesadaran sosial biasanya ditemukan pada pebisnis, psikolog, tenaga penjualan, dan individu yang mementingkan keduniawian. Perilaku yang terbuka, tidak dibuat-buat umum ditemukan pada seniman, pemuka agama, dan orang manik depresif.

l. Faktor O (*Guilt Proneness–Untroubled Adequacy*)

Faktor ini berhubungan dengan pesimisme dan kegelisahan. Menyalahkan diri sendiri, kekhawatiran, dan rasa bersalah ditemukan pada gejala psikopatologi seniman dan petani. Sebaliknya rasa aman, ketercukupan ditemukan pada atlet kompetitif, administrator, ahli fisika, psikolog, dan para pemimpin yang bersifat kejam.

m. Faktor Q1 (*Radicalism–Conservatism*)

Faktor ini merupakan faktor pertama yang muncul dalam analisis faktor dalam data Q, berhubungan dengan modernisasi, inovasi, liberalism. Sifat yang muncul adalah radikal, dan perilaku berfikir bebas seperti seniman, penulis, dan profesor. Sebaliknya pada konservatif dan perilaku tradisional ditemukan pada atlet, polisi, dan penderita neurotik obsesif-kompulsif.

n. Faktor Q2 (*Self-Sufficiency–Group Adherence*)

Faktor ini berhubungan dengan kepercayaan diri dan ketergantungan kepada kelompok. Keterandalan diri, perilaku yang bersumberdaya terdapat pada ilmuwan penelitian, penulis kreatif, profesor dan seniman. Kepatuhan kelompok ditemukan pada pemain sepak bola, perawat, pekerja sosial, dan orang dengan kecenderungan psikosomatis.

o. Faktor Q3 (*Self-Sentiment Strength*)

Faktor ini berhubungan dengan harga diri, kedisiplinan, keteguhan pendirian. Sentimen diri berkaitan dengan kepribadian yang

terintegrasi, dan mempertahankan identitas diri. Kekuatan sentiment diri ini biasanya tinggi pada administrator universitas, pilot, dan penderita paranoia. Kekuatan sentiment diri yang rendah ditunjukkan dengan kelemahan, impulsif, dan ditemukan pada seniman, kenakalan, neurotik, dan kecenderungan bunuh diri.

p. Faktor Q4 (*Ergic Tension*)

Faktor ini berhubungan dengan ketegangan emosi, kelelahan dan frustrasi. Sifat ini mirip dengan konsep *id* dalam teori Freud namun Catell belum menemukan yang berhubungan dengan gangguan klinis. Orang yang tinggi dalam *ergic tension* merasa tegang, frustrasi, dan ada dorongan dari dalam dirinya, seperti yang ditemukan pada petani, penulis, neurotik, dan alkoholik. Sementara orang dengan *ergic tension* yang rendah cenderung santai dan tenang. Ditemukan pada pilot, ilmuwan fisik dan pekerja sosial.

Di samping 16 faktor primer tersebut Cattell juga melaporkan adanya faktor lain, yaitu faktor D (*insecure excitability*), faktor J (*coasthenia-zeppia*), faktor K (*polite behavior*), dan faktor P (*sanguine casualness*). Jika dicermati pada penjelasan Ewen (2014) di atas, nampak sekali bahwa orientasi alat ini sangat klinis, dan dapat digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala klinikal seseorang pada profesi tertentu.

C. Material 16 PF

Material yang diperlukan untuk tes ini adalah Buku soal Tes 16 PF form tertentu, Lembar jawaban tes 16 PF form tertentu, dan dalam sesi ini yang digunakan adalah form C dengan jumlah soal 105. Alat tulis yang dibutuhkan adalah pensil dan penghapus, atau bolpoin dan kunci Tes 16 PF serta Norma Standard Tes 16 PF. Norma dikaitkan dengan pendidikan, ras, jenis kelamin, dan kelompok usia.

BAGIAN VII

MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR (MBTI)

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas mengenai konsep dasar yang melatarbelakangi tes kepribadian *Myers-Briggs Type Indicators* (MBTI), pelaksanaan tes, mulai dari administrasi, skoring, sampai memaknai profil individu.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar alat tes MBTI, serta tata cara pelaksanaan tes ini akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan tes MBTI dan memaknai profil yang dihasilkan.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu memahami MBTI sebagai salah satu tes kepribadian obyektif, memahami tipe-tipe kepribadian individu, deskripsi tipe individu, mampu melakukan administrasi dan skoring MBTI, serta memaknai profil.

A. Latar belakang MBTI

MBTI disusun oleh Katharine Cook Briggs dan Isabel Briggs Myers, dan pertama kali dipublikasikan tahun 1962. Merupakan inventori *self report*, digunakan untuk asesmen kepribadian terstruktur, dengan model respon pilihan dan digunakan untuk

mengklasifikasikan individu berdasarkan teori tipe kepribadian dari Jung (Gregory, 2000). Katharine Cook Briggs dan Isabel Briggs Myers adalah ibu dan anak yang bersama-sama mengembangkan teori tipologi Jung setelah melihat ada nilai intrinsik di dalamnya. Menyadari bahwa jika teori itu akan menjadi nilai praktis, maka mereka mengembangkan metode untuk mengukur tipe individu, dan dari pekerjaan mereka inilah kemudian muncul alat tes MBTI.

Jung sendiri merupakan tokoh psikologi tipologi, dan dalam bukunya yang berjudul *Psychological Type*, ia menjelaskan secara detil bagaimana tiap individu berbeda. Ia percaya bahwa aktivitas mental yang disadari dapat ditempatkan ke dalam salah satu dari empat kategori, yaitu *sensing*, *intuitive*, *thinking* dan *feeling*. Jung membuat model yang memudahkan untuk memahami cara seseorang menerima informasi dan membuat keputusan (Tyagi, 2008). Selanjutnya dijelaskan Gardner dan Martinko (1996) bahwa menurut teori tipe psikologis, *sensing* (S) dan *intuition* (N) dikelompokkan dalam persepsi, sedangkan *thinking* (T) dan *feeling* (F) dikelompokkan dalam *judgement*, sebagaimana sikap yang merefleksikan orientasi energi (*extraversion*/E dan *intraversion*/I), serta orientasi melalui dunia luarnya (*judging*/J dan *perceiving*/P). Pengelompokan tersebut didasarkan pada pilihan yang saling berlawanan yang dinamakan dikotomis, misalnya *Extraversion* (E) versus *Introversion* (I), keduanya menunjukkan cara seseorang terenergi. *Sensing* (S) versus *Intuition* (N), menunjukkan cara mengambil informasi, kemudian *Thinking* (T) versus *Feeling* (F), yang termasuk kelompok *judgement*, menunjukkan cara seseorang membuat keputusan, dan *Judging* (J) versus *Perceiving* (P), menunjukkan cara seseorang mengadopsi gaya hidup atau berhubungan dengan dunia luarnya (Bradley & Hebert, 1997).

Kedelapan kategori atau dimensi tersebut dipasangkan menjadi empat set, yaitu EI (*Extraversion-Introversion*), SN (*Sensing-Intuition*), *Thinking-Feeling* (TF), dan *Judging-Perceiving* (JP). Dimensi EI, SN, dan TF diturunkan dari teori Jung, sedangkan JP adalah tambahan dari Myers dan Briggs (Pittenger, 2005). Selanjutnya empat pasangan tersebut dikombinasikan menjadi 16 tipe kepribadian yang akan dijelaskan pada sub bab berikutnya. Sebagai catatan, penggunaan istilah atau kata dalam dimensi tersebut tidak menunjukkan makna sebenarnya, misalnya istilah *Introversion* bukan berarti dalam kehidupan kesehariannya orang itu selalu tertutup, malu dan sebagainya, demikian juga misalnya istilah *Judging*, tidak selalu menunjukkan bahwa orang itu menghakimi dalam kehidupannya sehari-hari.

MBTI memiliki dua versi *form* F yang memiliki 166 item dan G yang memiliki 126 item, dan *form* F yang paling banyak dipakai. Jumlah item dalam MBTI sejauh ini sangat beragam, tergantung dari bentuk yang digunakan, bahkan dalam satu bentuk juga beragam, sebagai contoh disebutkan di atas, *form* G memiliki 126 item (Tyagi, 2008), tetapi juga disebutkan *form* G memiliki 94 item (Kim & Han, 2014). *Form* G dikatakan sebagai *form* standar MBTI yang digunakan (Boyle, 1995) dan dikonstruksi dari *form* F. Bentuk singkatnya juga ada, dengan jumlah item sebanyak 50. Namun demikian, di lapangan ditemukan beberapa versi yang lain dengan jumlah item yang berbeda-beda.

B. Dimensi-dimensi dalam MBTI

Seperti telah dikemukakan di atas, terdapat empat pasangan dimensi yang dikombinasikan dan memunculkan 16 tipe kepribadian

yang berbeda. Berikut ini adalah karakteristik masing-masing dimensi sebelum dikombinasikan (Gardner & Martinko, 1996).

1. Extraversion

- a. Fokus dan pilihan : Didorong oleh dunia luar, fokus pada orang dan sesuatu, aktif, minatnya luas, interaktif, ramah
- b. Kekuatan : Pandai bersosialisasi, antusias, percaya diri, menstimulasi komunikasi dan ide, mendorong tindakan, terbuka, simpel
- c. Kelemahan : Kedangkalan intelektualitas, membo-sankan, tidak menghormati ruang pribadi orang lain, mudah bingung dengan stimulus eksternal

2. Intraversion

- a. Fokus dan pilihan : Didorong dari dalam, fokus pada pikiran dan konsep, reflektif, minat mendalam, konsentrasilangsung ke dalam batin.
- b. Kekuatan : Bagus dalam interaksi personal, fokus dan tenang, dapat konsentrasi penuh, mengembangkan ide, bijak dalam berbicara
- c. Kelemahan : Dapat kehilangan kontak dengan dunia luar, terperangkap emosi, menjaga jarak, mudah santai, memberi umpan balik seadanya

3. Sensing

- a. Fokus dan pilihan : Fakta, data, detil, kongrit, praktis, berdasar realita, orientasi masa kini, mementingkan manfaat

- b. Kekuatan : Pragmatis, tepat, stabil, orientasi hasil, peka, sistematis, mendasarkan opini pada observasi
- c. Kelemahan : Kurang prospek jangka panjang, mengabaikan implikasi dan arti, menolak gagasan inovatif.
(jika berlebihan)

4. Intuition

- a. Fokus dan pilihan : Makna, hubungan, kemungkinan, firasat, spekulasi, teoritis, orientasi masa depan, hal-hal baru
- b. Kekuatan : Imajinatif, mudah mengonsep, kreatif, berpandangan holistik, gigih intelektualnya, idealis.
- c. Kelemahan : Tidak realistis, di luar jangkauan, mengabaikan fakta, bosan dengan rutinitas, tersebar/tidak fokus, rumit.
(jika berlebihan)

5. Thinking

- a. Fokus dan pilihan : Analitis, logis, obyektif, umum, kritik, alasan, kriteria, keadilan, penggalian sistematis, prinsip
- b. Kekuatan : Rasional, analitis, asertif, sengaja, logis, menimbang alternatif dengan hati-hati, tegas tapi adil, menjelaskan menyeluruh.
- c. Kelemahan : Menekan perasaan diri sendiri dan orang lain, terlalu analitis, dingin, tidak peka, kritis, menghakini, terlalu formal.
(jika berlebihan)

6. Feeling

- a. Fokus dan pilihan : Simpatik, subjektif, manusiawi, personal, harmoni, empati, menghargai, nilai-nilai,

- percaya, perhatian, terharu.
- b. Kekuatan : Persuasif, empatik, hangat, sensitif, demonstratif dan ekspresif, menarik perasaan keluar, setia, komitmen terhadap nilai-nilai.
- c. Kelemahan : Terlalu peka, *moody*, tanpa pandang bulu, terlalu terbebani emosinya, tidak mampu memberi umpan balik buruk.

7. Judging

- a. Fokus dan pilihan : Terorganisir, terencana, tetap, menutup, mengendalikan hidup, menetapkan tujuan, terstruktur, rutin.
- b. Kekuatan : Rencana, teratur, terkendali, gigih, hidup terstruktur, memutuskan, handal, hati-hati.
- c. Kelemahan : Pikiran tertutup, tidak fleksibel, melompat kepada kesimpulan dengan cepat, tidak toleran, kritis, menghakimi.

8. Perceiving

- a. Fokus dan pilihan : Menunda, fleksibel, ingin tahu, spontan, tentatif, membiarkan hidup mengalir, tidak takut kaget, terbuka terhadap perubahan.
- b. Kekuatan : Pikiran terbuka, dapat beradaptasi, spontan, mengerti, toleran, ingin tahu, semangat dengan pengalaman.
- c. Kelemahan : Sulit memutuskan, menunda, tidak fokus, tidak terorganisir, impulsif, mengumpulkan data terlalu lama sebelum memutuskan.

BAGIAN VIII

TES KEPRIBADIAN *BIG FIVE*

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas singkat perjalanan model alat ukur kepribadian yang dikenal dengan *Big Five (Big Five Personality)*, kajian dimensi, administrasi tes versi pilihan (fleksibel), skoring, pembuatan deskripsi individu secara sederhana.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman konsep dasar Tes Kepribadian *Big Five*, serta tata cara pelaksanaan tes akan membantu mahasiswa mencapai ketrampilan dalam mengadministrasikan sampai dengan membuat deskripsi sederhana.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mampu memahami Tes Kepribadian *Big Five* sebagai salah satu tes kepribadian obyektif, mampu melakukan administrasi dan skoring serta membuat deskripsi sederhana.

A. Perkembangan Big Five

Model kepribadian *Big Five* mendapat banyak perhatian di kalangan psikologi kontemporer. Model ini banyak diminati tidak hanya oleh para psikolog kepribadian, tetapi juga oleh bidang lain, seperti bidang organisasi, klinis dan psikologi perkembangan. Model ini menyajikan struktur perbedaan individual dalam perilaku manusia,

berupa sifat kepribadian yang berjumlah lima faktor, sehingga dinamakan *Big Five* (Paunonen & Jackson, 2000)

Big Five Personality merupakan salah satu pendekatan dalam melihat kepribadian yang telah melalui sejarah panjang. *Big five Personality* juga disebut dengan *Five-Factor Model (FFM)*. Cattell sebagai perintis munculnya model ini menyusun seperangkat istilah *trait*, dan melalui prosedur kluster semantik-empirik disusun menjadi 35 variabel (John & Srivastava, 1999). Menurut Cattell, *trait* adalah struktur mental/suatu kesimpulan yang dapat diambil dari tingkah laku yang dapat diamati, untuk menunjukkan keajegan dan ketetapan dalam tingkah laku (Alwisol, 2004).

Perjalanan pekerjaan Cattell melalui berbagai penelitian menghasilkan alat ukur 16 PF. Melalui penelitian lanjutan oleh ahli lainnya, tersusunlah model *Big Five* seperti yang dikenal luas sampai sekarang. Model ini pada prinsipnya merupakan hasil analisis dari ribuan kata-kata yang menunjukkan berbagai jenis karakter yang mewakili ciri kepribadian seseorang. Perkembangan kajian *Big Five* menghasilkan banyak penamaan istilah, tetapi mengacu pada konsep pokok rintisan *Big Five* sebelumnya.

Big Five diyakini sebagai konstruk yang berkembang sepanjang hayat individu, bahkan mulai berkembang sejak masa anak-anak. Sejalan dengan perkembangan individu, beberapa poin dari dimensi *Big Five* mungkin juga mengalami pergeseran.

Setiap dimensi *Big Five* dapat menjadi prediktor luaran dalam kehidupan individu. Misalnya saja *ekstraversi* akan memprediksi luaran sosial, artinya bagaimana seseorang mampu bersosialisasi, dapat ditunjukkan dari dimensi *ekstraversi*nya. Secara psikologis, individu *ekstravert* cenderung memiliki pengalaman kesejahteraan

subjektif yang lebih tinggi dibandingkan individu *intravert*, terutama dalam hal emosi positif (Soto, 2018).

Penelitian dengan menggunakan instrumen *Big Five* berkembang pesat dan dilakukan pada banyak konteks budaya di berbagai negara. Penggunaan dalam berbagai bidang psikologi juga sangat masif, seperti dalam organisasi bisnis atau area klinis. Peneliti Indonesia juga ada yang melakukan adaptasi agar dapat digunakan dalam konteks orang Indonesia (Ramdhani, 2012).

Bidang organisasi juga menggunakan instrumen ini untuk membuat prediksi perilaku tertentu. Bakker, dkk (2002) meneliti *burnout* yang dikaitkan dengan dimensi *Big Five* dan menemukan bahwa dimensi *Neuroticism* merupakan prediktor perasaan lelah individu, meskipun sumbangannya hanya 13%. Sev (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kelima dimensi *Big Five* terkait dengan performansi kerja karyawan. Penelitian lain dari Lotfi, dkk (2016) juga menemukan bahwa kelima dimensi terkait erat dengan perilaku berbagi pengetahuan di kalangan akademisi. Keterbukaan terhadap pengalaman diketahui memiliki kontribusi terbesar dalam mendorong perilaku berbagi pengetahuan.

Penelitian dengan menggunakan instrumen *Big Five* sampai saat ini terus dilakukan pada berbagai *setting*, termasuk diterapkan pada banyak budaya. Hal ini sangat mungkin dilakukan mengingat instrumen ini dipandang luwes dalam penggunaannya.

B. Dimensi *Big Five*

Salah satu model *Big Five* yang dikenal luas adalah dari Costa dan McCrae yang disebut NEO-FFI (John & Srivastava, 1999). Dimensi dalam *Big five Personality* yang dimaksudkan adalah *neuroticism, extraversion, openness to experiences, agreeableness,*

conscientiousness (Feist & Feist, 2006; Alwisol, 2004). Nama dimensi tersebut biasanya disebut dengan singkatan OCEAN, untuk memudahkan dalam mengingat.

Dimensi kepribadian yang dikemukakan Costa dan McCrae tersebut sejauh ini dianggap paling relevan untuk diterapkan pada semua budaya (Rothmann & Coetzer, 2003). Adapun masing-masing dimensi tersebut adalah :

a. *Neuroticism (N)*

Dimensi ini mengindikasikan kecenderungan umum dalam mengalami afek negatif, seperti takut, sedih, malu, marah, merasa bersalah. Individu dengan skor neurotik tinggi diindikasikan mudah memiliki gagasan irasional, sulit mengendalikan *impuls*, dan sulit melakukan *coping* jika terkena stres. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan stabilitas emosi. Individu cenderung tenang, santai, mampu menghadapi situasi penuh tekanan tanpa merasa kecewa.

b. *Extraversion (E)*

Extraversion merupakan dimensi yang penting di dalam kepribadian. Dimensi kepribadian ini dapat memprediksi berbagai tingkah laku sosial. Orang yang memiliki skor tinggi pada *extraversion* cenderung menjadi orang yang penuh kasih sayang, periang/baik hati, akan mengingat interaksi sosial, banyak bicara, suka/senang menjadi anggota dari suatu kelompok/organisasi, suka berinteraksi, dominan di lingkungan sosialnya, mampu menjaga keeratan hubungan sosialnya, enerjik, ambisius, senang bekerja, memiliki minat yang tinggi dalam berbagai hal, dan *fun-loving*. Orang yang memiliki skor *extraversion* rendah, merupakan orang yang: ragu-ragu/berhati-hati dalam bersikap, pendiam/sedikit bicara, seorang yang senang menyendiri, pasif, dan tidak memiliki kemampuan untuk mengekspresikan emosinya, susah bergaul (Feist & Gregory, 2006).

c. *Openness to experiences (O)*

Dimensi ini mencakup imajinasi aktif, sensitivitas estetika, perhatian pada “*inner feelings*”, variasi, kengintahuan intelektual, dan kemandirian dalam pengambilan keputusan introvert. *Openness* mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikir dan *impulsive*. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, kreatif, memiliki rasa ingin tahu, dan liberal/bebas. Individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini memiliki imajinasi aktif, sensitivitas estetis, dan cenderung menjadi orang kreatif dalam bekerja. Sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah merupakan orang yang memiliki tipe yang lazim, yaitu memiliki keingintahuan, *down-to-earth*, kepatuhan, dan keamanan bersama. Skor *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan (Feist & Gregory, 2006).

d. *Agreeableness (A)*

Orang yang memiliki *agreeableness* menunjukkan penuh kepercayaan, pemurah/dermawan, ramah, menghindari konflik, suka membantu, pemaaf, penyayang, mampu menghasilkan sesuatu, memiliki rasa penerimaan, dan memiliki *good-natured*. Tipe ini juga merupakan individu kooperatif, dan bersedia bersama-sama dengan orang lain (Kumar & Bakhshi, 2010). Orang yang memiliki skor rendah pada aspek *agreeableness* umumnya mudah curiga, pelit, tidak bersahabat/tidak ramah, cepat marah, dan suka mengkritik orang lain, lebih agresif, dan kurang kooperatif.

e. *Conscientiousness (C)*

Faktor kelima adalah *conscientiousness* yang menggambarkan bagaimana orang memerintah, mengontrol, mengorganisasi, dan ambisius, fokus pada prestasi, dan memiliki kedisiplinan. Pada umumnya orang yang memiliki skor tinggi pada *conscientiousness* adalah pekerja keras, membosankan, perfeksionis, teliti, tepat waktu, dan tekun. Aspek ini berkaitan dengan komitmen afektif karena melibatkan kelekatan individu kepada organisasi (Kumar & Bakhshi, 2001). Berbeda dengan orang yang memiliki skor rendah pada *conscientiousness*, ia menunjukkan ketidakmampuan mengorganisasi, sembronol/lalai/alpa, malas, perhatiannya mudah teralihkan, dan tidak memiliki tujuan, serta mudah menyerah terhadap pekerjaan yang berat.

Berkaitan dengan *setting* organisasi, kepribadian *Big Five* juga banyak dikaji, karena kepribadian dipandang banyak memberikan kontribusi terhadap perilaku individu dalam organisasi, meskipun ada juga yang meragukan peran kepribadian ini. Menanggapi hal tersebut, Judge dkk (2008) justru menemukan banyak hal yang bisa dipelajari dari peran kepribadian ini melalui penelitiannya, yakni melihat efek kepribadian terhadap sejumlah atribut yang disebut sebagai atribut kunci kriteria perilaku organisasi, yaitu *job performance*, motivasi kerja, sikap kerja, kepemimpinan, kekuasaan, politik dan pengaruh, stres, dan kopingnya, efektivitas tim kerja, perilaku tidak produktif, kecelakaan kerja serta konflik dan negosiasi.

Penelitian tersebut memberikan sejumlah argumentasi pentingnya melihat aspek kepribadian, misalnya dalam proses seleksi karyawan. Pengambilan keputusan yang tepat dalam menarik calon karyawan melalui analisis kepribadian akan berdampak pada performa kerja individu yang bersangkutan. Aspek *Big Five* yang dianggap cukup kuat memprediksi performa kerja adalah aspek *extraversion*,

agreeableness dan *openness to experience*. Aspek *extraversion* dan *agreeableness* tersebut secara spesifik dapat memprediksi performa dalam kerja kelompok, dan *openness* dapat memprediksi performa dalam aktivitas pelatihan karyawan.

Oleh ahli yang lain, dimensi-dimensi dalam *Big Five* ada yang dinamakan dengan dimensi yang berbeda dan disesuaikan dengan konteks tempat, misalnya dimensi *surgency*, *agreeableness*, *adjustment*, *conscientiousness* dan *openness to experience* yang digunakan untuk konteks organisasi (Lussier, 2008). *Surgency* merupakan dimensi kepribadian yang meliputi sifat kepemimpinan dan ekstraversi dan istilah *surgency* sering juga dinamakan *extraversion*. *Agreeableness* merupakan dimensi kepribadian yang meliputi sifat yang berhubungan dengan orang lain. *Adjustment* meliputi sifat yang berhubungan dengan stabilitas emosi. *Conscientiousness* berhubungan dengan sifat pencapaian prestasi, dan dimensi *openness to experience* meliputi sifat yang berhubungan dengan kesediaan untuk berubah dan mencoba hal-hal baru.

PENUTUP

Pertanyaan untuk didiskusikan

1. Apa itu OCEAN ?
2. Bagaimana dimensi *agreeableness* berhubungan dengan orang lain?
3. Apa yang dapat dijelaskan jika skor dimensi *conscientiousness* rendah ?
4. Jelaskan indikator individu dengan skor dimensi *neuroticism* tinggi.
5. Jelaskan apakah hasil *Big Five* dapat berubah seiring waktu ?

Umpan balik dan tindak lanjut

Pertanyaan tematik didiskusikan oleh mahasiswa bersama dosen. Mahasiswa dapat dibagi ke dalam beberapa kelompok, atau secara

individual. Proses diskusi dilakukan di akhir sesi kuliah. Dosen memberikan umpan balik atas pendapat mahasiswa.

Dinamika kelas

1. Penugasan mandiri, mahasiswa menyelesaikan proses pengisian lembar jawab Tes Kepribadian *Big Five*, menghitung skor, membuat deskripsi sederhana.
2. Diskusi atas pertanyaan yang diberikan di akhir sesi kuliah dengan supervisi dari dosen.
3. Pada pembelajaran daring, proses *roleplay* dikerjakan pada saat jam kuliah, melalui *platform Zoom, Gmeet* atau lainnya di bawah supervisi dosen. Diskusi hasil dilakukan di akhir sesi kuliah atau minggu berikutnya.
4. Alternatif diskusi pertanyaan tematik dapat dibuat dengan bentuk kuis, dengan menggunakan *My Quizzez* atau *Mentimeter* atau jenis *platform* kuis lainnya yang disiapkan dosen.

Rangkuman Materi

1. Tes Kepribadian *Big Five* berangkat dari kajian tes kepribadian sebelumnya yang melibatkan faktor kepribadian.
2. Penggunaan tes Kepribadian *Big Five* sangat luas, dan sangat luwes digunakan dalam berbagai *setting*, termasuk keterlibatan budaya.
3. Model yang dianggap paling relevan digunakan adalah dari Costa dan McCrae.
4. Dimensi dalam tes kepribadian Big Five dikenal dengan singkatan OCEAN (*openness to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*).
5. Setiap dimensi diyakini mampu memberikan gambaran prediksi luaran dalam kehidupan.

BAGIAN IX

ISU-ISU KEKINIAN TENTANG TES KEPERIBADIAN

PENDAHULUAN

Deskripsi singkat

Bab ini membahas terapan tes kepribadian non proyektif melalui penelitian-penelitian akademis dalam berbagai *setting* serta mengeksplorasi isu-isu kekinian yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi digital untuk kemudahan penggunaan alat tes kepribadian.

Relevansi

Pengetahuan dan pemahaman mengenai penerapan alat tes melalui berbagai penelitian, serta pemanfaatan teknologi dalam penggunaan tes kepribadian akan memperluas wawasan mahasiswa mengenai perkembangan alat tes pada masa sekarang.

Capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Mahasiswa mengetahui dan memahami penerapan tes kepribadian melalui penelitian serta mengetahui perkembangan tes kepribadian yang berbasis teknologi digital.

Jika waktu ditarik mundur, sudah hampir 100 tahun sejak tes kepribadian pertama diciptakan oleh Woodworth, dan hingga saat ini sudah ratusan alat tes kepribadian berkembang di seluruh dunia. Perkembangannya makin lama makin dinamis, terutama sejak muncul berbagai modifikasi alat tes. Tidak mengherankan jika kemudian

banyak jenis alat tes, termasuk alat tes kepribadian yang jarang atau tidak lagi digunakan karena dipandang kurang mampu menyesuaikan dengan perkembangan jaman atau tidak sesuai digunakan di tempat tertentu.

Disisi lain, masih banyak alat tes yang tetap bertahan sampai sekarang dan tetap digunakan, meskipun dasar teori untuk menyusun instrumen sudah sangat lama. Para praktisi sebagian besar masih setia dengan alat ukur klasik untuk keperluan pekerjaan profesionalnya, namun sekaligus juga menggunakan berbagai terobosan baru untuk memodifikasi alat tes tersebut. Para akademisi juga terus melakukan tinjauan, melalui aktivitas pengajaran, penelitian dan pertemuan ilmiah.

Penelitian-penelitian dengan menggunakan alat tes kepribadian klasik sampai saat ini nampaknya belum menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, karena jumlahnya masih relatif sedikit. Publikasi ilmiah yang menggunakan alat tes klasik juga jarang ditemukan sehingga sering menimbulkan kesulitan bagi penulis atau peneliti dalam ingin merujuk bahan kajian. Umumnya peneliti saat ini lebih memilih menggunakan modifikasi tes kepribadian yang sifatnya lebih aplikatif dan dapat diujicobakan pada berbagai kelompok.

Pada bab ini akan dimuat beberapa hasil penelitian masa kini dengan menggunakan alat tes kepribadian klasik. Ternyata memang tidak mudah menemukan publikasi semacam itu, namun demikian penelitian yang ada setidaknya memberi gambaran tentang keberfungsiaan alat tes klasik. Selain itu juga akan dibahas pemanfaatan teknologi digital dalam penggunaan tes kepribadian. Hal tersebut penting sebagai sumber wawasan mengingat pada saat ini

sudah banyak sekali bermunculan alat tes kepribadian yang berbentuk *software* dan mudah digunakan dengan bantuan program komputer.

A. Terapan tes kepribadian dalam berbagai penelitian

Berikut adalah beberapa contoh terapan penelitian, baik di Indonesia maupun di negara lain dengan menggunakan tes kepribadian.

1. EPPS (*Edwards Personal Preference Schedule*)

Sejak disusun tahun 1959, penggunaan EPPS sudah sedemikian luas di seluruh dunia, dan ketika masuk ke Indonesia sampai sekarang belum ada revisi. Kalaupun bahasa yang digunakan kemudian adalah bahasa Indonesia, itu adalah dalam upaya agar mudah dipahami oleh pengguna di Indonesia.

EPPS menjadi sangat familiar di berbagai bidang di Indonesia, mulai dari layanan pendidikan, klinis sampai keperluan terapan organisasi, dan penggunaannya didominasi oleh aktivitas praktis, dilakukan secara banyak kalangan praktisi, namun nampaknya jarang menjadi bahan penelitian di kalangan akademisi. Saat ini bahkan EPPS diketahui sudah mulai "bocor" di masyarakat dan banyak orang "mempelajari" EPPS terutama jika akan mengikuti psikotes kerja, karena bagi sebagian orang, psikotes masih dianggap sebagai "kunci sakti" lolos tidaknya seorang calon pelamar kerja.

Berdasarkan pengalaman praktis, ada yang menarik ketika EPPS dikenakan untuk orang Indonesia (berdasarkan pengalaman memeriksa hasil EPPS), banyak ditemukan skor *n-het*, yakni skor pada kebutuhan heteroseksual (dalam teorinya Murray dikenal dengan kebutuhan seksual), ketika dipersentilkan, banyak yang menempati posisi persentil sangat rendah, bahkan sering nol. Jika dirujuk pada deskripsi kebutuhan untuk *heterosexuality (n-het)*, mempunyai arti

bahwa *testi* sama sekali tidak membutuhkan untuk menyukai aktivitas lawan jenis, tidak membutuhkan untuk menyukai hal-hal yang berkaitan dengan lawan jenis, atau tidak butuh untuk bercanda yang bernada seksual. Sekilas nampaknya penjelasan ini benar karena sesuai dengan makna skor *need* tersebut, namun pada kenyataannya mungkin tidak seperti itu. *testi* ketika menjawab pertanyaan pilihan, dihadapkan pada pilihan sulit. Contohnya adalah seperti berikut :

- 1) Saya suka membaca buku-buku dan sandiwara, terutama yang berkisar masalah seks.
- 2) Saya merasa bahwa saya harus mengakui hal-hal yang telah saya lakukan dan saya anggap salah.

Pilihan pertama bagi orang tertentu menjadi dilematis, mungkin secara jujur di dalam hati *testi* akan memilih pernyataan pertama karena dirasa lebih sesuai, namun karena ada kata "seks" pilihannya diubah untuk menghindari yang dianggap "memalukan" atau kurang pantas. Aspek ini memang sensitif terutama bagi orang timur yang tidak memiliki kebiasaan berbicara tentang seksual secara terbuka. Dengan demikian sering ditemukan skor persentil *n-het* rendah , sangat rendah atau nol. Persentil ini dapat juga ditemukan pada individu yang memiliki norma sangat kuat dalam hidupnya yang tidak mengizinkan untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan lawan jenis atau persoalan seksual. Dengan demikian, sebenarnya EPPS dapat dikatakan memiliki beberapa item yang sensitif terhadap budaya tertentu, seperti halnya budaya Indonesia. Belum ada temuan tentang apakah orang yang memiliki latar belakang budaya ketimuran (yang diasumsikan tidak biasa mengemukakan hal-hal seksual secara terbuka), tetapi bertipe terbuka, *open-minded*, juga ada kemungkinan memiliki *n-het* rendah atau tidak.

Kasus seperti di atas cukup sering ditemukan pada kelompok orang dewasa normal, baik secara psikologis maupun secara fisik. EPPS tidak hanya dapat dikenakan untuk orang dewasa normal secara fisik dan psikologis, namun juga dapat digunakan untuk orang dewasa yang mengalami tuna netra. Hal ini didukung oleh sebuah penelitian pada mahasiswa tunanetra yang kuliah di sebuah universitas swasta di Bandung. Penelitian Herlina, Heryati dan Chotidjah (2008) pada 10 orang mahasiswa yang dikategorikan sebagai penyandang tunanetra (9 dari 10 responden adalah tuna netra yang diklasifikasikan buta total), menemukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kebutuhan tertinggi adalah pada kebutuhan afiliasi (persentil tinggi).
2. Kebutuhan terendah adalah pada kebutuhan *abasement* dan *nurturance* (persentil cukup)
3. Pada responden yang mengalami tunanetra sejak lahir, kebutuhan tertinggi ada pada kebutuhan afiliasi dan kebutuhannya adalah kebutuhan *abasement*, sedangkan pada responden yang pernah melihat, kebutuhan tertingginya adalah pada *exhibition* dan kebutuhannya adalah kebutuhan *nurturance*.
4. Jika dilihat dari keseluruhan responden, ada 3 kebutuhan yang digolongkan tinggi, yakni memiliki kecenderungan besar untuk ditampilkan sebagai perilaku, yaitu kebutuhan *afiliation*, kebutuhan *agression* dan kebutuhan *exhibition*. Hal ini berarti responden memiliki kebutuhan tinggi untuk mencari teman, membentuk keterikatan, melakukan sesuatu untuk orang lain, berbagi, berpartisipasi dalam kelompok dan membentuk persahabatan. Di sisi lain mereka juga memiliki kebutuhan untuk mengkritik orang lain, menyerang titik pandang yang bertentangan, dan menampilkan prestasi diri.

Melihat hasil EPPS pada mahasiswa penyandang tuna netra, semula memang agak mengejutkan. Mereka ternyata memiliki kebutuhan tinggi akan pertemanan atau afiliasi, sangat dimengerti karena menurut persepsi orang yang bukan tuna netra, para penyandang tuna netra ini kemungkinan merasa sendiri, sehingga ada kompensasi untuk mencari teman, membentuk ikatan pertemanan dan sebagainya. Temuan bahwa mereka juga memiliki kebutuhan tinggi untuk agresi dan ekshibisi, dapat juga dimengerti. Mungkin persepsi orang awam mengatakan bahwa karena kekurangan secara fisik pada seseorang, dan ada ketidakberdayaan, para penyandang tuna netra adalah orang-orang pemalu, mungkin juga merasa rendah diri. Namun demikian, dapat juga terjadi, ketika seseorang berada dalam situasi sulit karena ada hambatan, muncul ketidakberdayaan, inferioritas, maka yang muncul justru sebaliknya, dorongan agresi dan ekshibisi menjadi menonjol.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa ketika EPPS dikenakan pada orang "normal" atau pada kebutuhan khusus (tuna netra), ternyata dapat dikatakan tidak berbeda. Kedua kelompok tersebut dapat mengalami hal yang sama, memiliki kebutuhan yang sama, artinya EPPS dapat dikenakan pada kelompok apapun. Pada kelompok tuna netra tidak terlihat ada bahasan tentang kebutuhan heteroseksual, yang berarti ada kemungkinan memang tidak ada persoalan khusus yang berkaitan dengan kebutuhan tersebut. Intinya adalah EPPS masih relevan digunakan sampai sekarang, untuk orang Indonesia meskipun alatnya sendiri merupakan alat ukur klasik yang disusun lebih dari 50 tahun yang lalu. Jika pada beberapa kelompok responden muncul kasus khas seperti kebutuhan heterosexuality yang sangat rendah, justru dapat digunakan untuk menjelaskan latar belakang budaya responden yang dikenai EPPS.

2. DISC (*Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance*)

Sejauh ini penelitian yang menggunakan DISC dengan menggunakan responden orang Indonesia jarang dilakukan, karena biasanya DISC digunakan untuk keperluan praktis seperti asesmen di organisasi, misalnya untuk *profiling* karyawan yang tidak dibuat penelitian. Namun demikian, ada sebuah penelitian yang dilakukan Mufida (2002) mencobakan instrumen DISC (model Indonesia yang disebut MMI/Marston Model Indonesia) untuk mencermati *burnout* pada 198 orang pegawai di sebuah instansi bea cukai di Semarang.

Burnout merupakan tipikal stres kerja yang ditandai dengan exhaustion, kurangnya antusiasme dan motivasi dan perasaan tidak efektif, frustrasi, sinis, Istilah *burnot* ditemukan oleh Herbert Freudenberger tahun 1974 dan banyak digunakan dalam lingkup dunia kerja, karenanya sering juga disebut dengan *job burnout* atau *occupational burnout* yang menunjukkan rendahnya motivasi di dalam menjalankan peran sebagai pekerja. Konsep *burnout* sendiri muncul tahun 1970an, dan Freudenberger secara pribadi juga pernah mengalami *burnout* sehingga mendorongnya untuk melakukan riset tentang topik ini (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Hasil dari penelitian tersebut dalam dirangkum sebagai berikut :

- a. Pegawai yang memiliki gaya kepribadian *steadiness*, cenderung memiliki tingkat *burnout* sedang. Hal ini berarti pegawai yang cenderung introvert, stabil, pasif, santai, dapat dipercaya, menghindari tanggung jawab, tidak tegas, tidak berorientasi pada target, menyukai sesuatu yang berjalan dengan konsisten, kurang menyukai perubahan mendadak, kecenderungan *burnoutnya* sedang, dalam kasus ini masih memiliki motivasi dalam melakukan peran tugasnya meskipun tidak maksimal. Mereka ini tetap dapat

bekerja hanya mungkin juga mengalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan, meskipun kelelahannya tidak tinggi. Mereka juga masih memiliki pandangan positif terhadap orang lain.

- b. Pegawai yang memiliki gaya kepribadian *dominance*, *influence*, dan *compliance* cenderung memiliki tingkat *burnout* rendah. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki gaya kepribadian *dominance* akan cenderung *ekstrovert* (terbuka), ambisius, keras, tegas, tanpa basa basi, ekspresif, menyukai tantangan dan mandiri, tingkat *burnoutnya* rendah. Karakter orang seperti ini merasa yakin diri, tidak suka bergantung pada orang, mandiri, tidak mudah terkena tekanan atau stres, karena ia dapat menentukan sendiri apa yang harus dilakukan.

Pada gaya kepribadian *influence*, orang cenderung banyak bicara, semangat, ramah, optimis, persuasif, lincah, egosentris, dan dalam kasus ini memiliki *burnout* yang rendah. Artinya pegawai yang semangat, lincah, optimis umumnya menjadi pribadi yang bergembira, selalu optimis dan mendorong rendahnya *burnout*. Dengan demikian tipikal *influence* memiliki peluang menderita *burnout* tinggi.

Demikian juga dengan orang yang berkarakter *steadiness*, yakni introvert, stabil, dapat dipercaya, rileks, pasif, santai, menghindari tanggung jawab, tidak tegas, memiliki kecenderungan *burnout* rendah. Sama juga dengan tipe karakter *compliance*, yakni mengontrol diri, hati-hati, teliti, sensitif, kurang ramah dan perfeksionis, juga dapat memiliki *burnout* yang rendah.

3. 16 PF (*The Sixteen Personality Factor Questionnaire*)

Alat ini pada prinsipnya fleksibel dan dapat digunakan untuk berbagai keperluan, termasuk penelitian dengan latar belakang

sekolah. Penelitian Hertinjung, Susilowati dan Wardhani (2012) menggunakan instrumen 16 PF untuk meneliti profil kepribadian para pelaku dan korban *bullying* di kalangan siswa remaja yang berusia minimal 16 tahun. Jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 105 orang, terdiri atas 53 orang korban dan 52 orang pelaku *bullying*. Berdasarkan data demografis, diketahui bahwa pada pelaku maupun korban *bullying*, keduanya lebih banyak terjadi pada laki-laki.

Melalui penggunaan alat 16 PF, diperoleh data-data sebagai berikut :

a. Pada pelaku *bullying*

- 1) Pelaku memiliki faktor A (*warmth*) rendah, ini menunjukkan bahwa mereka cenderung kaku, dingin, keras kepala, suka bersitegang, skeptis, dan menjauhkan diri dari orang lain. Mereka menyukai pekerjaan yang menuntut ketepatan, sikap yang hati-hati dan pendiam. Mereka menyukai bekerja sendiri, kadang-kadang bersikap kritis untuk bertindak sebagai penghalang, sehingga diberi label sebagai pengganggu atau menyusahkan orang lain.
- 2) Pelaku memiliki faktor C (*emotional stability*) rendah, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki derajat toleransi frustrasi yang rendah, cenderung menghindarkan diri dari tuntutan realitas, dan mudah menjadi emosional dan jengkel.
- 3) Pelaku memiliki faktor Q3 (*self discipline*) rendah, menunjukkan mereka tidak menghiraukan tuntutan sosial yang berlaku, dan tidak terlampaui teliti.
- 4) Pelaku memiliki faktor E (*dominance*) tinggi, menunjukkan mereka bersikap tegas, berkeyakinan diri dan memiliki pemikiran bebas, bersikap menguasai dan mengatur orang lain, cenderung bermusuhan dan melemparkan kesalahan pada lingkungan.

- 5) Pelaku memiliki faktor L (*suspiciousness*) tinggi, menunjukkan sifat curiga, kurang perhatian pada orang lain, dan merupakan anggota kelompok yang buruk.

b. Pada korban *bullying*

- 1) Korban memiliki faktor A (*warmth*) dan faktor C (*emotional stability*) rendah seperti halnya pelaku.
- 2) Korban memiliki faktor B (*intelligence*) rendah, yang menunjukkan kelerambatan mempelajari sesuatu yang baru, lambat mengerti dan memahami.
- 3) Korban memiliki faktor F (*impulsivity*) rendah, menunjukkan kecenderungan pendiam, mawas diri, pesimis, terlalu tenang dan hati-hati.
- 4) Korban memiliki faktor H (*boldness*) rendah, menunjukkan kecenderungan rasa malu, hati-hati, segan, kurang pergaulan. Kurang menyukai suasana dengan banyak orang dan kurang perhatian dengan lingkungan.
- 5) Korban memiliki faktor M (*imagination*) tinggi, menunjukkan individualis, hidup bebas, pelupa dan suka melamun.
- 6) Korban memiliki faktor O (*insecurity*) tinggi, menunjukkan perasaan tertekan, murung, cemas, memikirkan yang sedih. Perasaan tidak diterima oleh lingkungannya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ternyata para pelaku *bullying* cenderung memiliki karakteristik yang dominan dan menguasai, sedangkan korban *bullying* umumnya adalah individu yang mudah dikuasai dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan situasi yang sulit atau menekan (tidak berdaya).

4. MBTI (*Myers-Briggs Type Indicators*)

Sejauh ini tidak banyak penelitian ilmiah mutakhir yang menggunakan MBTI, meskipun demikian MBTI secara praktis banyak digunakan oleh para praktisi, baik yang menggunakan versi asli maupun versi yang telah dimodifikasi.

Penelitian Bower (2015) menggunakan MBTI untuk meningkatkan *self-awareness* pada klien untuk kepentingan *coaching*. “Aware” adalah perasaan, pengalaman merasakan atau memperhatikan sesuatu seperti suara, sensasi atau emosi, sehingga *self-awareness* dimaknai sebagai perasaan, pengalaman merasakan secara individual.

MBTI (dalam hal adalah MBTI *form M*) digunakan dalam penelitian dengan berbagai pertimbangan, termasuk adanya keuntungan dalam membangun hubungan *coach* dan klien dalam rangka pengembangan *self-awareness*. Selama proses *coaching* ada beberapa hal yang dicatat peneliti, bahwa banyak klien yang mencari jawaban atau perbaikan di area kepemimpinan, komunikasi, karir, manajemen konflik, hubungan atasan-bawahan, hubungan interpersonal dan hubungan profesional serta mengatur karyawan yang sulit.

Kesimpulan penelitian mengatakan bahwa *self-awareness* merupakan komponen kunci dalam *coaching*, yang akan memungkinkan klien melihat dirinya sendiri lebih luas dan membuka kesempatan bertindak dan berperilaku. Klien mendapatkan pencerahan baru dan kesadaran diri yang lebih dalam. MBTI dapat membantu memfasilitasi usaha klien untuk memperdalam *self-awareness*. Klien mampu mendefinisikan dan mencapai tujuan yang berkaitan dengan banyak hal, misalnya dalam hal komunikasi, kepemimpinan, pengembangan karir dan sebagainya.

Penelitian berikutnya dari Furnham dan Crump (2015) terhadap 7083 orang pekerja di organisasi yang ada di Inggris. Penelitian ini melihat *trait* dalam MBTI (dalam hal ini menggunakan MBTI form G) seperti demografis dan tahun untuk mendapatkan promosi. Melalui literature MBTI diprediksikan bahwa kecepatan mendapatkan promosi berhubungan dengan gaya *Extraversion, Intuition, Thinking* dan *Judgemental*.

Hasil analisis dengan menggunakan korelasi ditemukan hanya satu yang signifikan, yaitu antara SN (*sensing*) dengan tahun promosi pada manajer senior. Kemudian dari analisis regresi, ditemukan bahwa partisipan yang lebih tua dengan F (*feeling*) rendah mendapatkan peluang promosi lebih cepat. Hal ini disebabkan bahwa dimensi *Feeling* berkorelasi dengan *Neuroticism* dan *Agreeableness*, yang berkaitan dengan kesuksesan manajer. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tipe *Extravert, Intuitive, Thinking, Perceiving* (ENTP) berhubungan dengan kecepatan peluang promosi.

Penelitian lain yang dilakukan Sari dan Bashori (2020) terhadap Kepala Sekolah dengan menggunakan MBTI, menunjukkan hasil menarik. Karakter kepribadian yang menonjol di kalangan kepala sekolah adalah keterbukaan, kesediaan bekerja sama, dan bersedia mengembangkan diri. Kepala sekolah ini juga mampu bersikap hangat dan peduli dalam kehidupannya sehari-hari.

B. Pemanfaatan kemajuan teknologi untuk mengembangkan tes

Kemajuan teknologi pada saat ini sudah demikian pesat dan merambah hampir ke semua sektor, termasuk dunia pendidikan dan ranah keilmuan psikologi. Melalui dunia maya yang tidak terbatas, siapapun mampu mengeksplorasi pengetahuan atau informasi jauh lebih banyak daripada yang diperoleh dari fasilitator pendidikan.

Begitu mudahnya seseorang memperoleh tes psikologi (baik yang terstandar maupun tidak terstandar) melalui dunia maya. Bahkan di toko buku sangat mudah untuk menemukan buku tentang tes psikologi dan cara-cara menyiasatinya.

Di lingkungan psikologi, imbas teknologi sudah demikian luas kaitannya dengan penggunaan alat-alat tes. Kemajuan teknologi tersebut tidak saja menciptakan peluang kemajuan, namun juga mengandung potensi yang mengancam profesi psikologi. Seperti diketahui, berbagai tes psikologi yang selama ini merupakan primadona profesi psikologi, sudah tidak lagi bersifat *confidential*, karena sudah ‘*terpublish*’ secara tidak terkendali. Begitu parahnya kebocoran tes psikologi tentu saja berdampak pada validitas tes psikologi yang dimaksud. Tidak ada artinya tes psikologi diberikan, namun tes tersebut sudah banyak beredar di masyarakat umum, sehingga tes psikologi yang seharusnya mengukur aspek psikologi yang dimaksud, tidak berfungsi secara obyektif.

Ironisnya, pengembangan alat ukur psikologi tidak banyak dilakukan oleh pelaku profesi psikologi, sehingga perkembangan alat ukur psikologi berjalan sangat lambat. Banyak lembaga atau biro psikologi yang masih menggunakan alat ukur psikologi yang dikembangkan puluhan tahun lalu tanpa adanya variasi, tak terkecuali di kalangan akademisi. Oleh karena itu, sangat wajar bila kebocoran alat ukur psikologi terjadi hampir di seluruh penjuru tanah air.

Bagi sebagian pelaku profesi psikologi, permasalahan tersebut merupakan sebuah tantangan untuk mengembangkan alat ukur psikologi, khususnya alat ukur kepribadian, tentu saja dengan memanfaatkan teknologi. Seperti diketahui, selama ini dikenal 2 (dua) metode yang digunakan dalam alat ukur kepribadian, yaitu metode proyektif dan non proyektif. Tes proyektif biasanya menggunakan

teknik ekspresif, yaitu memberikan kesempatan bagi *testi* untuk mengekspresikan emosinya melalui suatu stimulus tertentu. Metode non proyektif lebih ditujukan untuk mengeksplorasi aspek kepribadian melalui tugas-tugas tertentu, seperti inventori atau angket/kuesioner.

Berbeda dengan metode proyektif yang mensyaratkan stimulus yang tidak berstruktur, ambigu dan tidak obyektif, maka metode non proyektif tidak memerlukan persyaratan rumit sehingga mudah untuk dikembangkan. Terlebih dengan memanfaatkan teknologi, maka pengembangan alat ukur non proyektif lebih mudah untuk dilakukan serta lebih mudah untuk memperoleh *psychometric properties*nya.

Berikut ini beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan alat ukur kepribadian non proyektif dengan memanfaatkan teknologi.

1. Pemanfaatan *DMR (Digital Mark Reader)* untuk keperluan koreksi.

Selama ini pelaku profesi psikologi masih banyak menggunakan metode tradisional dalam mengkoreksi atau menganalisis hasil dari suatu tes kepribadian non proyektif. Akan tetapi, perlu diwaspadai bahwa kemampuan seorang *tester* atau korektor dalam mengkoreksi dan menganalisis hasil, tidak selalu dalam kondisi prima. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam proses koreksi atau analisis hasil, apalagi bila hasil yang akan dikoreksi atau dianalisis cukup banyak. Salah satu cara untuk mengurangi problem ini adalah dengan menggunakan *DMR (Digital Mark Reader)* dalam proses koreksi. Keuntungan penggunaan *DMR* ini adalah : a) efisiensi waktu untuk koreksi., b) mengurangi kesalahan *tester* atau korektor (*human error*), c) memiliki *face validity* yang lebih baik bila dibandingkan dengan cara tradisional. Di sisi lain kelemahan penggunaan *DMR*

(meskipun tidak terlalu signifikan) ini adalah : a) mensyaratkan sarana dan prasarana tertentu., b) membutuhkan sumber daya manusia yang trampil mengoperasikan DMR.

Paduan penggunaan DMR dan *software* tertentu, koreksi dan analisis hasil tes psikologi dapat diketahui dengan lebih cepat, bahkan interpretasinya pun dapat diperoleh secara langsung, sesaat setelah proses *scanning* hasil tes dilakukan.

2. Pengembangan tes psikologi yang berbasis komputer.

Saat ini telah berkembang penggunaan komputer dalam pengadministrasian tes psikologi (*computer assisted test*). Salah satu manfaat dalam penggunaan teknologi komputer ini adalah efisiensi dan akurasi dalam proses koreksi. Dengan menggunakan bantuan komputer, akan diperoleh analisa atau interpretasi hasil dalam waktu yang singkat. Di samping itu, penggunaan bantuan teknologi komputer ini dapat mereduksi kesalahan yang biasa dilakukan oleh korektor dalam mengkoreksi hasil tes. Di samping itu, dengan teknologi komputer bisa dilakukan *setting* pilihan acak, sehingga antar *testi* tidak saling mencontoh.

Berpegang pada hal tersebut seharusnya setiap pelaku profesi psikologi dapat mengembangkan alat ukur (tes) psikologi yang berbasis komputer. Pengembangan alat ukur dapat dilakukan secara periodik atau sepanjang waktu dengan tetap berpedoman pada aturan-aturan yang telah terstandar dalam mengembangkan alat ukur, khususnya alat ukur kepribadian non proyektif.

3. Teknik validasi internal tes kepribadian non proyektif dengan bantuan komputer.

Salah satu hal terpenting dalam mengembangkan alat ukur adalah memperoleh *psychometric properties* sesuai dengan patokan yang telah disepakati. Bila pada beberapa tahun sebelumnya dikenal istilah validitas konstruk, maka saat ini telah berkembang teknik analisa statistik generasi ketiga, salah satunya adalah penyempurnaan konsep validitas suatu alat ukur. Suatu teknik yang sering digunakan oleh ilmuwan dalam hal pengukuran validitas ini adalah dengan menggunakan teknik analisis CFA (*confirmatory factor analysis*) dan EFA (*exploratory factor analysis*). Untuk mendapatkan *psychometric properties* ini, maka diperlukan bantuan teknologi komputer, mengingat untuk mencapai *properties* tersebut dibutuhkan hitungan-hitungan yang sangat rumit.

Melihat perkembangan terkini, selama masa pandemi dan era adaptasi baru, kalangan profesi psikologi mau tidak mau harus berfikir ulang tentang pemanfaatan teknologi dalam mengelola tes psikologi. Di satu sisi masa pandemi tidak memungkinkan interaksi intensif antar orang, di sisi lain banyak yang memerlukan tes psikologi karena proses terus berjalan. Hal ini merupakan tantangan baru, terlebih keilmuan Psikologi sudah berada di bawah bendera perundang-undangan, yang menuntut implementasi etika psikologi di berbagai *setting*.

PENUTUP

Pertanyaan untuk didiskusikan

1. Bagaimana peluang penerapan tes kepribadian untuk penelitian ?
Jelaskan.

2. Jika ada alat tes yang tidak sesuai dengan budaya tertentu apa yang harus dilakukan ?
3. Seberapa perlu untuk segera menyusun alat tes baru ?
4. Jika harus memilih, alat tes manual atau digital ?
5. Apa manfaat dan kelemahan penggunaan alat tes berbasis teknologi digital ?

Umpan balik dan tindak lanjut

Pada sesi ini mahasiswa diminta untuk membuat tinjauan mengenai peluang penggunaan tes kepribadian untuk penelitian, dan membuat tinjauan mengenai pemanfaatan teknologi digital dalam mengelola pelaksanaan tes.

Dinamika kelas

1. Mahasiswa secara individual memaparkan tinjauan mengenai penerapan tes kepribadian dalam penelitian, dan pemanfaatan teknologi di dalamnya.
2. Diskusi terbimbing mengenai topik tinjauan.
3. Pada pembelajaran daring, diskusi dilakukan pada saat jam kuliah, melalui *platform Zoom, Gmeet* atau lainnya di bawah supervisi dosen.
4. Alternatif diskusi pertanyaan tematik dapat dibuat dengan bentuk kuis, dengan menggunakan *My Quizzez* atau *Mentimeter* atau jenis *platform* kuis lainnya yang disiapkan dosen.

D. Rangkuman Materi

1. Penelitian dengan menggunakan tes kepribadian dapat dilakukan dengan mengambil berbagai jenis *setting* dan beragam subjek penelitian.

2. Tidak semua jenis tes kepribadian sesuai diterapkan pada kultur yang berbeda seperti di Indonesia.
3. Perkembangan teknologi yang sangat pesat mulai dimanfaatkan untuk pengelolaan penggunaan tes kepribadian melalui pemrograman komputer.
4. Dampak penggunaan teknologi digital selalu ada, baik yang positif maupun negatif.