

MODUL PRAKTIKUM TES BAKAT MINAT



Herlina Siwi Widiana, S.Psi., M.A., Ph.D
Dian Ekawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dian Kinayung, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ufi Fatuhrahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

EMPLOYEE APTITUDE SURVEY

DESKRIPSI SINGKAT

Employee Aptitude Survey (EAS) merupakan baterai tes multi aptitude yang dirancang untuk menilai berbagai kemampuan yang penting dan dibutuhkan di dunia kerja. EAS telah divalidasi secara luas melalui berbagai penelitian selama lebih dari empat puluh tahun dan telah menunjukkan kesuksesan dalam penggunaannya, baik di dalam kegiatan pelatihan maupun untuk jenis-jenis pekerjaan yang bervariasi.

TUJUAN PENGGUNAAN

EAS memiliki 2 kegunaan dasar, yaitu seleksi pegawai dan panduan pekerjaan.

PENYAJIAN

Dapat disajikan secara klasikal maupun individual. Jika terjadi kesalahan dalam penyajian memungkinkan dilakukan pengetesan ulang dengan panduan skoring khusus. Panduan skoring khusus dapat dilihat pada "buku manual".

PANDUAN PENYAJIAN EAS BERDASARKAN SUB TES NYA

SUBTES 1

a. Nama Subtses

VERBAL COMPREHENSION

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk memahami kata-kata dan asosiasi diantaranya.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit (tidak termasuk dengan instruksi)

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.
- Tester memulai tes dengan "MULAI" dan mengakhiri dengan "BERHENTI"

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

BENAR dikurangi 1/3 SALAH (dibulatkan ke satu nomor terdekat)

SUBTES 2

a. Nama Subtses

NUMERICAL ABILITY

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk menjumlah, mengurangi, mengkali dan membagi bilangan bulat, desimal, dan pecahan.

Dipisahkan berdasarkan waktu, bagian I mengukur kemampuan menghitung dengan bilangan bulat. Bagian II mengukur kemampuan menghitung dengan bilangan desimal dan Bagian III mengukur kemampuan menghitung pecahan.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 2 menit untuk bagian I, 4 menit bagian II, 4 menit bagian III (tidak termasuk dengan instruksi)

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.
- Tester memulai tes dengan "MULAI" dan mengakhiri dengan "BERHENTI"

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

Benar dikurangi $\frac{1}{4}$ dari SALAH (bulatkan ke angka terdekat. Jika pecahannya $\frac{1}{2}$ bulatkan ke angka di atasnya).

SUBTES 3

a. Nama Subtses

VISUAL PURSUIT

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk mengikuti gerakan dengan mata secara cepat.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

Benar dikurangi $\frac{1}{2}$ dari SALAH (bulatkan ke angka terdekat. Jika hasilnya pecahan, pecahannya bulatkan ke angka di atasnya).

SUBTES 4

a. Nama Subtses

VISUAL SPEED AND ACCURACY

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk membandingkan angka atau pola secara cepat dan akurat.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AIEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

BENAR dikurangi SALAH

SUBTES 5

a. Nama Subtes

SPACE VISUALIZATION

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk melihat bentuk ruang dan untuk memanipulasi objek secara mental.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AIEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

BENAR dikurangi 1/5 dari SALAH (bulatkan ke angka terdekat).

SUBTES 6

a. Nama Subtes

NUMERICAL REASONING

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk menganalisis secara logika korelasi antar angka dan menentukan pola yang mendasarinya.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

Benar dikurangi $\frac{1}{4}$ dari salah (bulatkan ke angka terdekat. Jika pecahannya $\frac{1}{2}$ bulatkan ke angka di atasnya).

SUBTES 7

a. Nama Subtes

VERBAL REASONING

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk mengkombinasi bagian yang terpisah dari informasi dan menentukan kesimpulan berdasarkan informasi.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

Benar dikurangi $\frac{1}{2}$ dari salah (bulatkan ke angka terdekat. Jika pecahannya $\frac{1}{2}$ bulatkan ke angka di atasnya).

SUBTES 8

a. Nama Subtes

WORD FLUENCY

b. Aspek yang Diukur

Mengukur fleksibilitas dan kemudahan berkomunikasi secara verbal.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal. Kata harus dimulai dengan huruf spesifik ("S", "C" atau "M"). Testee memilih salah satu dari ketiga huruf tersebut.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

Total jumlah jawaban benar dikonversi ke raw score

Tabel konversi sebagai berikut:

SUBTES 9

a. Nama Subtses

MANUAL SPEED DAN ACCURACY

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk membuat sesuatu yang berulang, gerakan jari secara cepat dan akurat.

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.

- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

BENAR dikurangi 5 kali SALAH

SUBTES 10

a. Nama Subtses

SYMBOLIC REASONING

b. Aspek yang Diukur

Mengukur kemampuan untuk memanipulasi symbol abstrak secara mental

c. Waktu Penyajian

Waktu pengerjaan tes ini adalah : 5 menit

d. Penyajian tes

- Tester membacakan instruksi yang tertera pada halaman depan lembar soal.
- Saat tester membacakan instruksi, testee menyimak.
- Tester memastikan semua instruksi yang dibacakan telah dipahami testee.

e. Skoring

AITEM YANG TIDAK DIJAWAB, TIDAK DIHITUNG

Benar dikurangi $\frac{1}{2}$ dari salah (bulatkan ke angka terdekat. Jika pecahannya $\frac{1}{2}$ bulatkan ke angka diatasnya).

SELF DIRECTED SEARCH – HOLLAND

I. Penjelasan Umum Tes Holland

Dr. John. L Holland (1919-2008) adalah seorang psikolog vokasional dari Amerika Serikat yang memperoleh gelar Doktor nya dari Universitas Minnesota. Mengawali karir di divisi psikologi Angkatan Darat AS dan pensiun sebagai profesor emeritus di Universitas John Hopkins. Holland mengembangkan teorinya berdasarkan pada pengalaman pribadinya sebagai tentara, dosen dan penasihat karir. Dari pengalamannya, ia dapat menentukan bagaimana individu dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan tipe vokasionalnya. Holland juga mengembangkan klasifikasi dari beragam pekerjaan berdasarkan tipologi. Menurutnya, perilaku manusia pada akhirnya akan bergantung pada keudanya, baik sifat pekerjaan maupun karakteristik lingkungan pekerjaannya.

Ada beberapa prinsip teori Holland :

1. Pilihan vokasional adalah ekspresi dari kepribadian
 - Pilihan vokasional bukan hanya refleksi dari aspek spesifik kepribadian
 - Tipe pilihan ekspresi ini menggambarkan diri seseorang secara keseluruhan. Maka menjadi penting untuk jaga mempertimbangkan riwayat hidupnya, persepsi mereka tentang realitas dan konteks sosialnya.
2. Inventori minat pada dasarnya adalah juga inventori kepribadian
 - Preferensi vokasional adalah ekspresi dari kepribadian
 - Seorang individu memilih suatu jenis pekerjaan berdasarkan pengetahuan, kepribadian dan bakat-bakat yang mereka miliki
 - Oleh karena itu, maka pilihan vokasional jauh lebih luas daripada sekedar menggunakan kemampuan tertentu dalam konteks

tertentu. Ia juga adalah suatu gaya hidup atau cara pandang atas kehidupan

- Pilihan vokasional adalah aktualisasi dari kepribadian secara keseluruhan

3. Stereotip vokasional

- Sejumlah stereotip dilekatkan pada berbagai macam profesi. Persepsi terhadap profesi berbeda-beda menurut usia, pengalaman dan status sosial
- Kebanyakan penilaian psikometri tidak mempertimbangkan hal-hal ini
- Pilihan vokasional individu dapat dihentikan berdasarkan stereotip yang kurang valid
- Penting untuk memilih pilihan vokasional berdasarkan persepsi yang realistis tentang beragam profesi

4. Anggota-anggota dari profesi yang sama berbagi tipe kepribadian yang sama dan memiliki "kisah kehidupan" yang serupa

- Menurut Holland, individu pada akhirnya akan mengambil pilihan vokasional berdasarkan kepribadian dan riwayat kehidupan mereka
- Dengan kata lain, tuntutan yang spesifik dari suatu jenis profesi akan menarik individu dengan aspek yang sama pula dengan profesi tersebut.

5. Kemiripan yang ditemukan di dalam suatu kelompok vokasional, memainkan peranan yang penting dalam penciptaan lingkungan kerja

- Menurut teori Holland, vokasi tertentu akan menarik orang-orang yang serupa untuk memasukinya
- Sebagai konsekuensinya, pengelompokan sifat kepribadian akan berkontribusi terhadap pengembangan iklim lingkungan kerja yang pada akhirnya mencerminkan campuran antara beragam individu

6. Kepuasan vokasional, stabilitas dan perkembangannya berkaitan langsung dengan derajat kesesuaian atau kecocokan antar kepribadian individu dengan kepribadian dari lingkungan kerjanya.
- Kinerja di lingkungan pekerjaan bergantung pada settingnya. Dengan kata lain lingkungan pekerjaan harus dapat memenuhi harapan dan tipe-tipe kepribadian tertentu.
 - Kecocokan antara tipe kepribadian individu dengan lingkungan pekerjaannya akan menjadi aspek yang paling kondusif bagi perkembangan karir individu

Holland mengembangkan suatu konsep pendekatan interaktif atau keterkaitan antara beragam konteks dalam lingkungan kerja dengan kepribadian individu, proses pemilihan karir dan perkembangannya.

Sasaran dari interaksi ini adalah untuk mencapai kondisi kecocokan di antara :



Menurut Holland, konsep karir adalah sesuatu yang mendasar bagi kepribadian individu, maka mula-mula Holland membagi populasi menjadi enam tipe kepribadian. Kemudian dia mendasarkan pembagian tipe kepribadiannya tersebut berdasarkan sifat-sifat bawaan (innates) dan perolehan (acquired), yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional.

NO	TIPOLOGI	KARAKTERISTIK
1	Realistic (R)	<p>Gambaran Umum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suka bekerja dengan tangannya secara langsung, memiliki kemampuan manual • Agak konformis, praktis, sadar-diri dan konvensional • Mencari saran yang spesifik dalam konteks konseling • Tidak mudah mengekspresikan perasaannya dan lebih suka membicarakan aktifitasnya. <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebih menyukai pekerjaan yang "konkret" (misal : pertukangan yang relatif bersifat individual/solitair dan tidak terlalu banyak membutuhkan interaksi dengan manusia/orang lain • Rentang minatnya terbatas. Mereka membatasi hubungannya dan hanya mencari orang-orang dengan nilai, minat dan kepercayaan yang sama <p>Nilai-nilai dan Tujuan Karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memegang nilai-nilai tradisional dan lebih menyukai bekerja dalam setting kelembagaan • Memiliki banyak ambisi dan melihat sisi praktis dari segala sesuatu • Memiliki pemikiran yang agak tertutup ketika berkaitan dengan tuntutan sistem kepercayaan atau nilai-nilai hidup mereka <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memandang diri sendiri memiliki kemampuan teknik. Menyukai bekerja dengan tangannya secara langsung, baik dengan peralatan mekanikal maupun elektronika • Menyadari kekurangannya dalam hal interaksi sosial sehingga tidak menyukai terlibat dalam kewajiban-kewajiban sosial. Hal yang sama juga berlaku dalam aspek intelektual • Melihat diri sendiri sebagai kurang percaya diri. Hanya merasa cakap dalam urusan kemampuan teknikal. <p>Pemecahan Masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memecahkan masalah dengan menggunakan kemampuan keteknikannya dan sistem kepercayaan yang dianutnya • Lebih menyukai solusi yang bersifat konkret dan

		<p>praktis daripada yang bersifat strategis, intelektual dan yang membutuhkan penjelasan akademis.</p> <p>Contoh rekomendasi Karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mekanik mobil, aircraft controller, surveyor, teknisi elektrik dan petani
2	Investigative	<p>Gambaran Umum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai aktifitas meneliti dalam beragam bentuknya • Menghindari aktifitas berulang • Lebih menyukai konteks pekerjaan yang memunculkan kecerdasan dan kemampuan mereka memberikan jawaban • Lebih menyukai memilih karir yang bersifat "sendirian" atau tidak terlalu banyak berurusan dengan orang lain <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebih menyukai aktifitas yang mempersyaratkan pengamatan dan penyelidikan yang sistematis terhadap fenomena alam, biologis, budaya, medis atau keteknikan • Berusaha memahami dan mengendalikan apa yang akan terjadi • Tidak banyak meluangkan waktu dalam aktifitas sosial atau interaksi antar pribadi <p>Nilai-nilai dan Tujuan Karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai hidup mereka bertumpu pada aktifitas yang dapat memuaskan perasaan mereka akan kemandirian dan otonomi • Intelektual yang menyukai berpikir secara logis dan ambisius dengan sistem keyakinan yang terbuka • Keluarga, pertemanan dan keamanan adalah hal-hal yang kurang penting bagi mereka <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran akan kemampuan intelektual yang mereka miliki membuat mereka mengejar aktifitas yang membuat penasaran, bersifat analisis dan rentang minat yang beragam • Tidak mencoba untuk mempengaruhi orang lain karena ini sering membuat mereka frustrasi • Umumnya punya rasa percaya diri yang tinggi <p>Pemecahan Masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan kemampuan intelektual dan

		<p>keluasan pengetahuan untuk memecahkan masalah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suka merenung dan memikirkan ulang seluruh informasi sebelum membuat keputusan • Punya kecenderungan mengabaikan aspek emosi dari situasi yang dihadapi <p>Contoh rekomendasi Karir : Ahli biologi, ahli kimia, ahli fisika, geologis, antropologis, asisten laboratorium dan medical technician.</p>
	Artistic	<p>Gambaran Umum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai aktifitas yang memungkinkan mereka untuk bebas dan tidak sistematis • Sistem keyakinan yang terbuka dan tidak kaku • Intuitif, impulsif dan tidak teratur • Tidak menyukai berada dalam situasi yang terstruktur • Emosi sangat penting bagi mereka ketika membuat keputusan <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai aktifitas yang "nyeni" dan menghindari sesuatu yang konvensional • Suka bersosialisasi bersama orang-orang yang memiliki nilai dan sistem keyakinan yang sama dengan mereka <p>Nilai-nilai dan tujuan karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meyakini bahwa estetika adalah hal yang penting. Menunjukkan sifat kepribadian yang imajinatif, ekspresif dan berani berbeda dengan keumuman • Menghindari kompromi • Sistem keyakinan yang terbuka baik terhadap hal-hal baru maupun perasaan orang lain <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melihat diri sendiri sebagai pribadi yang ekspresif, terbuka, orisinal, intuitif dan introspektif • Sadar dengan kemampuan artistik dan kreatif yang mereka miliki. Frustrasi dengan aktifitas konvensional. <p>Pemecahan Masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melihat masalah dari sudut pandang artistik • Memecahkan masalah lebih banyak dengan menggunakan intuisi daripada logika <p>Contoh rekomendasi Karir : Komposer, musisi, sutradara, penari, ahli desain</p>

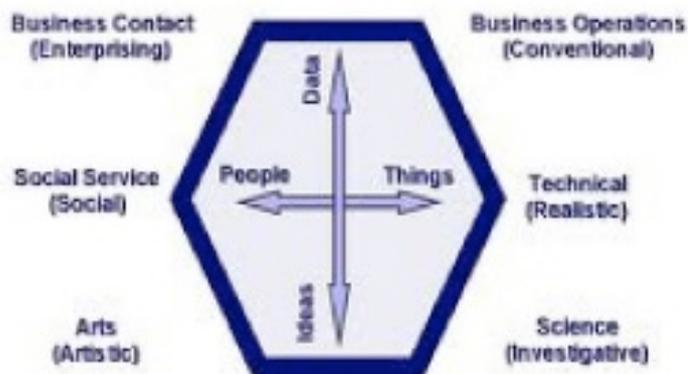
		interioe, aktor dan penulis
	Social	<p>Gambaran Umum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suka bekerja dengan orang lain khususnya dalam setting mengajar, membantu dan mengobati • Menghindari kerja fisik • Punya kemampuan dalam menjalin hubungan sosial • Idealis dan ingin membantu dengan keterlibatannya baik secara sosial maupun politis • Punya kecenderungan banyak berbicara dan bagi konselor ini dapat menjadi tantangan yang serius <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai pekerjaan yang menuntut keterampilan berhubungan dengan orang lain dalam setting sosial • Menghindari aktifitas yang bersifat sendirian (berkebalikan dgn aktifitas tipe realistic) • Berhubungan dengan orang lain yang memiliki nilai dan sistem kepercayaan yang sama <p>Nilai-nilai dan tujuan karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suka membantu atau melayani orang lain dalam setting medis, kelembagaan atau komunitas • Ingin membantu/menolong dan meyakini kesempatan yang setara bagi setiap orang • Tidak tertarik dengan dunia gagasan atau logika • Menemukan bahwa nilai-nilai spiritual adalah penting <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melihat diri sendiri sebagai pribadi yang suka membantu dan memahami orang lain • Sadar dengan kemampuan mengajar yang dimiliki • Menghindari aktifitas yang bersifat abstrak atau yang menuntut kesabaran dan akurasi • Sistem kepercayaannya bersifat terbuka dan kepercayaan dirinya sedang-sedang saja <p>Pemecahan Masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memecahkan masalah dengan menggunakan kecakapan sosial yang mereka miliki • Memandang masalah dari perspektif manusia atau hubungan <p>Contoh rekomendasi Karir : Guru, terapis wicara, ahli agama, konselor, psikolog klinis dan perawat</p>

	Enterprising	<p>Gambaran Umum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suka bekerja dengan orang lain dgn tujuan utama memimpin atau mengatur mereka • Menyukai kesuksesan baik secara ekonomi maupun politik serta seringkali terlihat memiliki kepercayaan diri yang berlebih • Enerjik, ekstrovert, suka pamer dan optimis • Berorientasi pada uang maupun kekuasaan • Bisa menjadi tidak sabaran dengan proses konseling <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebih menyukai aktifitas dimana mereka dapat menerapkan kemampuan bisnisnya • Suka bergaul dengan orang-orang yang berjiwa wirausaha dan dagang • Menghindari aktifitas yang bersifat meneliti atau menyelidiki sesuatu secara mendalam <p>Nilai-nilai dan tujuan karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sistem kepercayaan dan nilai-nilai hidup tradisional • Berjuang untuk menjadi pemimpin dan mengatur orang lain • Sangat ambisius • Memiliki kebanggaan diri dengan penampilan fisik dan berusaha meraih status sosial yang tinggi <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melihat diri sendiri sebagai pribadi yang agresif, populer dan memiliki keterampilan sosial yang baik • Sadar bahwa ia tidak tertarik dengan aktifitas yang menuntut intelektualitas dan kemampuan konseptual • Percaya diri tinggi dan muda frustrasi jika pengaruhnya dibatasi • Memiliki sistem kepercayaan yang tertutup <p>Pemecahan masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengukur masalah berdasarkan pengaruh mereka • Memecahkan masalah dengan kemampuan mendominasi dan berkompetisi <p>Contoh rekomendasi Karir : Buyer, sports promoter, produser televisi, eksekutif bisnis, sales, travel agent, supervisor dan manager</p>
	Conventional	Gambaran Umum :

		<ul style="list-style-type: none"> • Lebih suka memanipulasi data dengan cara yang sistematis • Menyukai aktifitas yang terdefiniskan dengan jelas dan inisiatif yang terbatas • Konservatif, menahan diri, praktis dan tekun (accounting type) • Teorganisir tapi sangat tergantung pada orang lain • Lingkungan yang terlalu bebas dapat membuat mereka frustrasi <p>Preferensi Vokasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebih menyukai aktifitas tipe konvensional seperti akunting, keuangan, atau administrasi • Menghindari aktifitas tipe artistik • Suka bergaul dengan orang yang setipe dan menghindari orang yang berbeda <p>Nilai-nilai dan tujuan karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mempercayai bahwa nilai-nilai tradisional adalah hal yang penting • Ingin suasana hidup yang nyaman • Menghargai kesuksesan dalam aspek keuangan dan bisnis • Menyukai setting bekerja di lembaga atau organisasi yang mapan dan stabil • Tidak memberikan perhatian pada hal-hal yang bersifat imajinasi • Memiliki sistem kepercayaan yang tertutup dan pasti <p>Persepsi Diri :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melihat diri sendiri sebagai pribadi yang teratur dan konformis (taat aturan) • Sadar akan kemampuannya dalam kerja administratif dan kurang kemampuan artistik • Kurang percaya diri <p>Pemecahan Masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan kemampuan administrasi untuk memecahkan masalah di tempat kerja • Taat pada aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan • Mencari cara-cara praktis untuk menyelesaikan masalah • Percaya pada otoritas dan bergantung pada pendapat mereka <p>Contoh rekomendasi Karir :</p>
--	--	--

		Bookkeeper, analis finansial, bankir, ahli pajar, sekretaris dan radio dispatcher.
--	--	--

Secara sederhana, tes holland digambarkan dalam gambar sebagai berikut:



II. Penyajian Tes Holland

Struktur asesment Self Directed Search (SDS) Holland :

- Pertama kali diperkenalkan pada 1971 dan revisi terakhir pada tahun 1996, namun hingga saat ini risetnya masih terus berkembang.
- Terdiri dari 228 aitem dan membutuhkan waktu sekitar 35 – 45 menit untuk menyelesaikannya
- Masing-masing aitem dibagi menjadi 4 (empat) bagian utama yang masing-masing direspon dengan cara yang berbeda :

BAGIAN	JENIS	JUMLAH AITEM	RESPON
I	Kegiatan (activities)	11 aitem	S – TS (Suka – Tidak Suka)
II	Keahlian (competencies)	11 aitem	Y – T (Ya – Tidak)
III	Pekerjaan (occupations)	14 aitem	Y – T (Ya – Tidak)
IV	Estimasi diri (self estimates)	2 bagian	1-2-3-4-5-6-7

III. Skoring

- Menghasilkan 6 skor, satu untuk masing-masing area RIASEC
- Perhatikan satu kode yang memperoleh skor tertinggi
- Membuat SUMMARY CODE : perhatikan tiga kode yang memperoleh skor mentah tertinggi, urutkan mulai dari yang tertinggi. Tiga kode huruf dari RIASEC akan digunakan dengan The Occupations Finder.

IV. Norma

Norma bukan merupakan bagian penting dari proses interpretatif, namun norma juga disediakan (saat ini di Indonesia belum tersedia).

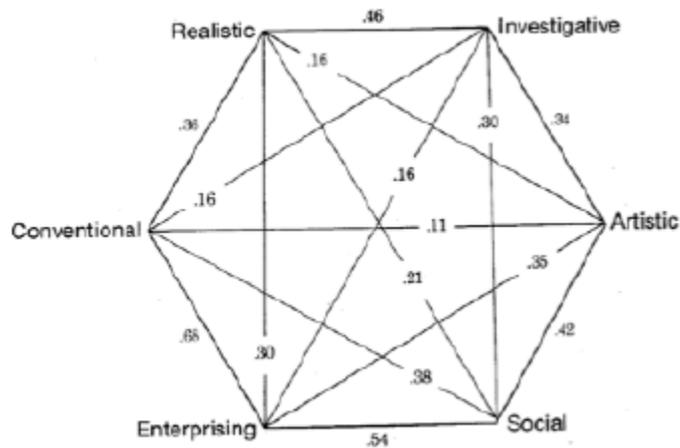
V. Membaca Hasil Test Holland

- a. Minat utama yang dimiliki oleh subjek
Dengan melihat angka tertinggi yang diperoleh subjek, maka dapat ditentukan tipe yang paling dominan dari R, I, A, S, E, atau C. Silahkan cek pada tabel di atas untuk masing-masing tipe.
- b. Kombinasi minat yang dimiliki oleh subjek
 - Dengan melihat tiga huruf yang mendapat angka tertinggi maka akan diperoleh informasi mengenai kombinasi minat yang dimiliki oleh subjek.
 - SDS Holland menyediakan juga rekomendasi kemungkinan karir berdasarkan kode tiga huruf. Perhatikan Dictionary of Holland Occupational Code.
- c. Melihat karakteristik pribadi subjek melalui profile elevation. Mencari angka profile elevation dengan menjumlahkan seluruh total skor dari tiap kode huruf. Angka yang diperoleh lalu dibandingkan dengan norma profile elevation, sebagai berikut (berdasarkan norma nasional dari manual SDS) :

KATEGORI	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
Tinggi	Total Skor ≥ 150	Total Skor ≥ 147
Rata-rata	129 - 149	128 - 146
Rendah	Total skor ≤ 128	Total skor ≤ 127

Profile elevation diketahui berkorelasi dengan profil kepribadian tertentu, sebagai berikut :

- Profile Elevation yang tinggi :
 - Variabel kepribadian positif
 - Gaya nya ekspresif, antusias atau impulsif
 - Memiliki efektifitas keberfungsian edukasional dan memiliki prestasi
 - Dapat lebih mudah diprediksi minatnya di salah satu jurusan di universitas
 - Profile Elevation yang rendah :
 - Memiliki sifat depresif, kurang suka bersosialisasi dan tidak menyukai yang konvensional
 - Kurang adanya kemauan untuk mempertimbangkan pekerjaan alternatif yang tidak pernah terbayang sebelumnya
 - Kurang ekspresif, kurang antusias dan kurang memiliki gaya yang impulsif
- d. Menganalisa konsistensi minat subjek dengan melihat DUA kode huruf yang mendapatkan skor yang paling tinggi lalu dimasukkan ke dalam model segi enam RIASEC.



Berikut merupakan tabel konsistensi :

DERAJAT KESESUAIAN	KETERANGAN	CONTOH KODE
Adjacent	Huruf pertama dan kedua dari summary code bersebelahan	RI, RC, IA, AS
Alternate	Huruf pertama dan kedua dari summary code tidak bersebelahan, tetapi juga tidak berlawanan	RE, RA, EA, ER
Opposite	Huruf pertama dan kedua dari summary code berseberangan	RS, EI, CA

- e. Melihat DUA kode huruf yang mendapatkan skor paling tinggi
- SDS Holland menyediakan list aktifitas yang direkomendasikan berdasarkan DUA kode huruf tertinggi. Perhatikan Leisure Activities Finder
 - Aktifitas-aktifitas yang direkomendasikan akan membantu subjek mengetahui lebih jauh mengenai minatnya atau bahkan membuka wawasan baru mengenai minatnya.