

Pelaksanaan Pemeriksaan Tes Psikologi Calon Karyawan Guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Desy Arisandy¹, Kania Putri Maharani^{2*}

^{1,2*} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: desy.arisandy@binadarma.ac.id¹, kniamhrni17@gmail.com^{2*}

Histori Artikel:

Dikirim 30 Juni 2026; Diterima dalam bentuk revisi 2 Juli 2026; Diterima 5 Juli 2026; Diterbitkan 10 September 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendukung proses tersebut adalah pemeriksaan tes psikologi yang mampu memberikan informasi secara objektif mengenai kemampuan intelektual, kepribadian, dan potensi kerja calon karyawan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mendukung pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi bagi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode yang digunakan berupa pendampingan pelaksanaan psikotes melalui tahapan registrasi peserta, persiapan alat tes, pelaksanaan dan pengawasan tes, scoring hasil tes, serta penginputan data. Alat tes yang digunakan meliputi Culture Fair Intelligence Test (CFTI), DISC, Kraepelin, dan PAPI Kostick. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa seluruh tahapan pemeriksaan tes psikologi dapat dilaksanakan secara tertib dan sistematis sehingga menghasilkan data yang objektif mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, konsentrasi, ketahanan kerja, dan preferensi perilaku peserta. Data tersebut menjadi salah satu dasar dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan guru sehingga membantu mitra memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kegiatan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas proses seleksi melalui pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi yang terstandar dan objektif.

Kata Kunci: Psikotes; PT Pupuk Sriwidjaja; Rekrutment.

Abstract

Recruitment and selection are essential processes for acquiring competent human resources who meet organizational needs. In addition to evaluating applicants' knowledge and skills, the selection process should also assess psychological aspects, including intellectual ability, personality, motivation, and work attitude. This community service activity aimed to support the implementation of psychological testing for prospective teacher employees of the Pupuk Sriwidjaja Educational and Social Foundation, Palembang. The method employed involved assisting in the administration of psychological assessments through participant registration, test preparation, test administration and supervision, test scoring, and data entry. The psychological instruments used included the Culture Fair Intelligence Test (CFTI), DISC, Kraepelin, and PAPI Kostick. The results demonstrated that all stages of the psychological testing process were carried out systematically and in accordance with established procedures. The use of these psychological assessment instruments provided objective information regarding participants' intellectual abilities, personality characteristics, concentration, work endurance, and behavioral preferences. These findings served as an important basis for supporting the recruitment and selection process, enabling the organization to identify prospective employees whose competencies and characteristics align with organizational needs and job requirements. This activity is expected to contribute to improving the quality of recruitment and selection through standardized and objective psychological assessment procedures.

Keyword: Psychological Assessment; PT Pupuk Sriwidjaja; Recruitment.

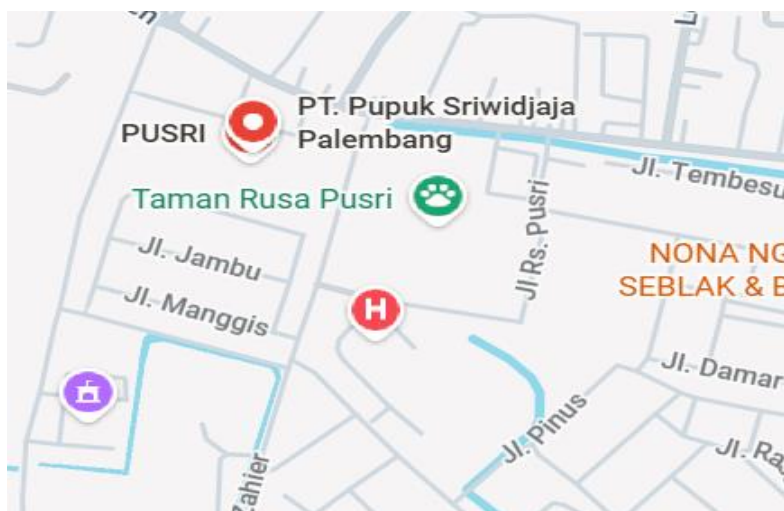
1. Pendahuluan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan pemasaran pupuk. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 dan merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Peran strategisnya dalam mendukung ketahanan pangan nasional sangat penting melalui penyediaan pupuk berkualitas. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didukung oleh berbagai direktorat dan kompartemen yang saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu kompartemen yang memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan adalah Kompartemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang berada di bawah Direktorat Keuangan dan Umum. Kompartemen ini bertanggung jawab dalam mengelola seluruh aspek sumber daya manusia, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi, pengembangan kompetensi, pelatihan, manajemen karier, hingga penilaian kinerja. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi faktor kunci dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Program Magang Kampus Berdampak yang dilaksanakan di Kompartemen Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memberikan kesempatan kepada penulis untuk memahami secara langsung penerapan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dalam dunia kerja. Selama kegiatan magang, penulis tidak hanya membantu kegiatan administrasi, tetapi juga terlibat dalam proses pelaksanaan tes psikologi sebagai bagian dari rekrutmen dan seleksi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Kegiatan tersebut meliputi persiapan administrasi psikotes, pengawasan pelaksanaan tes, membantu proses scoring alat tes psikologi, serta menjadi tester pada pelaksanaan Tes PAPI Kostick. Pengalaman ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya pemeriksaan tes psikologi dalam memperoleh informasi tentang kemampuan, potensi, dan karakteristik individu yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang dan wawancara dengan staf Kompartemen Sumber Daya Manusia, diketahui bahwa pemeriksaan tes psikologi merupakan salah satu tahapan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Tes psikologi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, potensi, sikap kerja, serta aspek psikologis lain yang tidak dapat diukur hanya melalui seleksi administrasi maupun wawancara. Informasi tersebut menjadi salah satu dasar pertimbangan perusahaan dalam menentukan kecocokan calon karyawan dengan posisi dan budaya organisasi, sehingga keputusan seleksi dapat dilakukan secara lebih objektif dan akurat. Kaplan dan Saccuzzo (2018) menjelaskan bahwa tes psikologi merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh sampel perilaku individu secara objektif, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik psikologis seseorang. Oleh karena itu, pelaksanaan tes psikologi harus mengikuti prosedur yang standar agar menghasilkan pengukuran yang valid dan reliabel. Dalam Psikologi Industri dan Organisasi, tes psikologi menjadi instrumen penting dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi karena mampu membantu organisasi memperoleh calon karyawan yang kompeten, berpotensi, dan memiliki karakteristik sesuai kebutuhan pekerjaan. Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk memperoleh individu dengan kualifikasi terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Selain aspek pengetahuan dan keterampilan, proses ini juga perlu memperhatikan aspek psikologis, seperti kemampuan intelektual, kepribadian, motivasi, dan sikap kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi menjadi bagian integral dari proses seleksi, karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai potensi calon karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi memegang peranan penting dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, khususnya dalam proses seleksi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Melalui pemeriksaan ini, perusahaan dapat memperoleh informasi objektif mengenai kemampuan dan karakteristik individu, sehingga pengambilan keputusan seleksi menjadi lebih tepat.

2. Metode

Metode penerapan kegiatan pengabdian masyarakat yaitu Psikotes meliputi Culture Fair Intelligence Test (CFIT), DISC, Kraepelin, dan PAPI Kostick untuk memperoleh informasi yang objektif mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, serta potensi kerja yang dimiliki oleh peserta.



Gambar 1. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi merupakan salah satu tahapan penting dalam proses seleksi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, potensi kerja, serta aspek psikologis lain yang diperlukan sebagai bahan pertimbangan dalam proses penerimaan calon karyawan. Pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi dilakukan di Gedung Knowledge PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan menggunakan metode tes tertulis (paper and pencil test). Selama kegiatan magang berlangsung, penulis terlibat aktif dalam beberapa tahapan pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi, mulai dari registrasi peserta, persiapan alat tes, pengawasan pelaksanaan tes, pengoreksian hasil tes, hingga penginputan data hasil tes. Keterlibatan ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk memahami secara langsung proses pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

3.1.1 Registrasi Peserta

Tahap pertama dalam pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi adalah registrasi peserta. Tahap ini bertujuan untuk memastikan identitas peserta sesuai dengan data yang telah terdaftar dalam proses seleksi serta mendokumentasikan kehadiran peserta sebelum mengikuti rangkaian tes psikologi. Registrasi juga berfungsi sebagai langkah awal dalam mendukung kelancaran administrasi selama pelaksanaan tes berlangsung. Pada tahap ini, penulis membantu melakukan pengecekan daftar hadir, memverifikasi identitas peserta, serta memastikan kesesuaian data peserta dengan daftar yang disiapkan oleh panitia seleksi. Selain itu, penulis juga membantu mengarahkan peserta menuju ruang pelaksanaan tes serta memberikan informasi mengenai tata tertib yang harus dipatuhi selama kegiatan berlangsung agar pelaksanaan tes berjalan dengan tertib dan kondusif. Peserta yang mengikuti pemeriksaan tes psikologi merupakan calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, dengan jumlah peserta berkisar antara 10 hingga 14 orang pada setiap sesi pelaksanaan tes. Meskipun jumlah peserta relatif sedikit, proses registrasi tetap dilakukan secara cermat untuk menghindari kesalahan dalam pendataan maupun identifikasi peserta. Kegiatan registrasi ini merupakan salah satu tahapan penting karena keakuratan data peserta sangat mendukung kelancaran proses administrasi pada tahapan pemeriksaan tes psikologi berikutnya. Melalui keterlibatan dalam kegiatan ini, penulis memperoleh pengalaman mengenai pentingnya ketelitian, ketepatan, dan tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, terutama dalam konteks proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia.

3.1.2 Persiapan Alat Tes Psikologi

Setelah proses registrasi selesai dilaksanakan, kegiatan dilanjutkan dengan persiapan alat tes psikologi. Tahap ini bertujuan untuk memastikan seluruh perlengkapan yang diperlukan tersedia dalam jumlah yang memadai dan siap digunakan selama pelaksanaan tes. Persiapan yang dilakukan secara sistematis ini mendukung kelancaran proses pemeriksaan tes psikologi serta meminimalisasi kendala yang mungkin timbul. Alat tes yang disiapkan meliputi Culture Fair Intelligence Test (CFIT), DISC, Kraepelin, dan PAPI Kostick, lengkap dengan buku soal, lembar jawaban, alat tulis, dan perlengkapan pendukung lainnya. Selain itu, dilakukan pengecekan jumlah alat tes agar sesuai dengan jumlah peserta serta penataan ruang tes guna menciptakan suasana yang tertib dan kondusif selama kegiatan berlangsung.

3.1.3 Pelaksanaan dan Pengawasan Tes Psikologi

Pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi diawali dengan penyampaian tata tertib dan petunjuk pengerjaan setiap alat tes kepada peserta. Pemberian instruksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta memahami prosedur pelaksanaan sehingga dapat mengikuti seluruh rangkaian tes sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Selama pelaksanaan, pengawasan dilakukan secara ketat untuk menjaga ketertiban, memastikan peserta mengerjakan secara mandiri, serta menghindari pelanggaran terhadap tata tertib yang berlaku. Setelah setiap sesi, lembar jawaban dikumpulkan dan dilakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan identitas peserta serta keabsahan lembar jawaban sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya.



Gambar 2. Pelaksanaan Psikotes

Selama pelaksanaan tes, dilakukan pengawasan untuk menjaga ketertiban, memastikan peserta mengerjakan tes secara mandiri, serta menghindari terjadinya pelanggaran terhadap tata tertib. Selain itu, dilakukan pembagian dan pengumpulan lembar jawaban pada setiap sesi tes, kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan identitas peserta dan lembar jawaban sebelum memasuki tahap berikutnya.

3.1.4 Pengoreksian (*Scoring*) Hasil Tes Psikologi

Setelah seluruh rangkaian tes selesai dilaksanakan, dilakukan proses pengoreksian (*scoring*) hasil tes psikologi berdasarkan pedoman yang berlaku. Tahap ini bertujuan untuk mengubah jawaban

peserta menjadi data kuantitatif yang selanjutnya dapat diinterpretasikan sesuai dengan karakteristik masing-masing alat tes. Proses *scoring* dilaksanakan secara teliti untuk meminimalkan kesalahan dalam perhitungan maupun pencatatan hasil. Seluruh hasil yang diperoleh kemudian diverifikasi kembali sebelum digunakan sebagai dasar penyusunan hasil pemeriksaan psikologi.

3.1.5 Penginputan Data Hasil Tes Psikologi

Tahap akhir kegiatan berupa penginputan data hasil tes psikologi ke dalam Microsoft Excel. Data yang telah melalui proses *scoring* dimasukkan ke dalam format yang telah disiapkan sehingga tersusun secara sistematis dan mudah dikelola. Penginputan data bertujuan untuk mendukung proses dokumentasi, pengelolaan, dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan tes psikologi. Data yang telah tersusun selanjutnya digunakan sebagai salah satu bahan pendukung dalam proses seleksi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

3.2 Pembahasan

Pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi merupakan salah satu tahapan penting dalam proses seleksi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pemeriksaan ini digunakan untuk memperoleh informasi yang objektif mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, serta potensi kerja yang dimiliki oleh peserta. Informasi tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam menilai kecocokan calon karyawan dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT) dalam proses seleksi bertujuan untuk mengukur kemampuan intelektual peserta. Menurut Cattell dan Cattell (2008), CFIT membantu perusahaan memperoleh gambaran mengenai kemampuan berpikir logis, penalaran, dan kemampuan memecahkan masalah yang dimiliki oleh calon karyawan. Kemampuan intelektual merupakan aspek penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan. Selain CFIT, perusahaan juga menggunakan DISC untuk mendapatkan informasi mengenai karakteristik perilaku peserta. Hasil DISC memberikan gambaran mengenai kecenderungan perilaku individu dalam berinteraksi dan bekerja di lingkungan organisasi. Menurut Armstrong (2021), hasil DISC dapat membantu perusahaan menilai kesesuaian peserta dengan budaya kerja yang berlaku. Tes Kraepelin digunakan untuk mengukur tingkat konsentrasi, ketelitian, kecepatan kerja, dan daya tahan kerja peserta. Melalui tes ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran mengenai kemampuan individu dalam mempertahankan performa kerja selama menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Aspek tersebut sangat penting untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Kaplan & Saccuzzo, 2018). Sementara itu, PAPI Kostick digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik kepribadian dan preferensi kerja peserta. Menurut Kostick (1976), hasil tes ini memberikan gambaran mengenai motivasi kerja, hubungan interpersonal, tanggung jawab, dan berbagai aspek perilaku kerja lain yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan kegiatan yang dilakukan selama magang, dapat dipahami bahwa pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung proses seleksi calon karyawan. Dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi tersebut, perusahaan mampu memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai calon karyawan, sehingga keputusan yang diambil dapat lebih objektif, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pemeriksaan tes psikologi merupakan salah satu metode yang efektif dalam membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia berkualitas (Kaplan & Saccuzzo, 2018; Armstrong, 2021).

4. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan pemeriksaan tes psikologi bagi calon karyawan guru Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah berjalan melalui tahapan registrasi peserta, persiapan alat tes, pelaksanaan dan pengawasan tes, *scoring* hasil tes, serta penginputan data. Pemeriksaan menggunakan alat tes CFIT, DISC, Kraepelin, dan PAPI Kostick untuk memperoleh

informasi mengenai kemampuan intelektual, kepribadian, konsentrasi, ketahanan kerja, dan karakteristik perilaku peserta. Hasil pemeriksaan tes psikologi menjadi salah satu dasar yang objektif dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi sehingga membantu organisasi memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Yayasan Sosial Pendidikan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

6. Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi*.
- Cattell, R. B., & Cattell, A. K. S. (2008). *Culture Fair Intelligence Test Scale 3 Manual*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Faisa, M. I., & Joeliaty, J. (2023). Rancangan manajemen talenta guru pada lembaga pendidikan Anak Langit. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 01-15. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i4.638>.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2018). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*.
- Kostick, M. M. (1976). *Personality and Preference Inventory (PAPI): Professional Manual*.
- Kraepelin, E. (1902). *Psychologische Arbeiten*.
- MAULIDINA, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Kader Ulama Di Yayasan Darul Fattah Lampung* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Milala, A. H., Novita, H., & Choiriyah, C. (2025). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pengembangan SDM: Studi kasus di Yayasan SMK Telkom 2 Medan. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 2(1), 203-220.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*.
- Radinal, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di yayasannya baitul jannah bandar lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- RIFKA, A. A. (2026). *STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI TK AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Yaqin, M. A. (2013). *Sistem rekrutmen tenaga kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).