

# BIAS BUDAYA DALAM TES PSIKOLOGI DITINJAU DARI ASPEK *TESTEE* DAN ALTERNATIF SOLUSINYA

Wahidah Fitriani

Program Studi Bimbingan Konseling Jurusan Tarbiyah STAIN Batusangkar  
Korespondensi: Jln. Sudirman No. 137 Kuburajo, Lima Kaum, Batusangkar, Sumatera Barat  
e-mail: fitriwahidah@yahoo.co.id

## **Abstract**

*Various kinds of psychological tests have been administered in Indonesia. Unfortunately, almost all of them are adapted from different culture. This in turn will create new problems since those test are designed by developed countries. Since the tests contain different languages, attributes, norms and values, the biases are unavoidable. Cultural biases, for instance, are not only found in terms of content and methodology only, but also in caused by the tester and testee as well.*

**Kata kunci:** bias budaya, tes psikologi, tester, testee

## **PENDAHULUAN**

Masyarakat Indonesia terdiri atas beragama budaya, dapat dikatakan bahwa masyarakat Indonesia dari akar sejarahnya merupakan masyarakat yang multibudaya. Kemajemukan masyarakat Indonesia dapat dilihat dalam beragam perbedaan; seperti bahasa, warna kulit, suku, agama, kecenderungan pilihan politik, latar belakang status sosial ekonomi dan pendidikan, wilayah tempat tinggal (ada yang di kota, desa, pesisir pantai, pegunungan, hutan dan lain sebagainya), maupun perbedaan nilai dan norma. Keragaman budaya ini bagaikan dua sisi mata uang. Jika keragaman budaya dipandang secara positif, hal ini dapat membawa kepada kekayaan budaya dan penghargaan terhadap budaya lain yang berbeda. Namun jika dipersepsikan secara negatif, keragaman budaya ini pun dapat memunculkan adanya konflik dan resistensi budaya pinggiran terhadap budaya yang dominan.

Alat tes psikologi merupakan salah satu konstruksi manusia, oleh karena itu instrument tes psikologi adalah budaya. Alat tes telah digunakan di Cina sejak tahun 2200 sebelum masehi, alat tes digunakan untuk seleksi pegawai negeri dan pada abad ke 19 pemerintah Inggris, Perancis, dan Jerman mulai mencontoh ujian pegawai negeri seperti di Cina (Aiken, 2006). Perkembangan tes psikologi sebagai alat penilai mendapat perhatian khusus pada awal abad 19 ketika pemerintah Amerika Serikat meminta para ahli untuk menyusun alat-alat penilai dan alat-alat ukur yang bisa dipakai untuk menyeleksi dan menempatkan anggota tentara yang akan menghadapi Perang Dunia I. Tahun 1980-an pengembangan tes psikologi baru dimulai dan meningkat hingga tahun 1990-an, hal ini dapat dilihat dari pengembangan-pengembangan tes yang menggunakan pendekatan baru, revisi terhadap tes-tes sebelumnya serta penelitian lebih lanjut terhadap tes-tes yang sudah ada (Anastasi & Urbina, 2006).

Penggunaan alat tes psikologi di Indonesia baru dimulai pada awal tahun 1950-an dan sekarang bisa dilihat banyaknya biro konsultasi yang menjamur di kota-kota besar, hal ini menandakan bahwa masyarakat mulai mempercayai biro-biro konsultasi untuk mengukur aspek psikologis dalam dirinya.

Tes psikologi adalah suatu pengukuran yang objektif dan terstandar terhadap sampel dari suatu perilaku (Anastasi & Urbina, 2006). Tujuan dari tes psikologi adalah untuk mengukur perbedaan antara individu atau reaksi individu yang sama pada situasi yang berbeda. Semua tes psikologi didesain untuk dapat mengukur tingkah laku manusia (Anastasi & Urbina, 2006). Berdasarkan tujuan alat tes psikologi menurut Aiken maka dapat ditarik kesimpulan bahwa alat tes psikologi memiliki empat tujuan utama yaitu, diagnosa, prediksi, dekripsi dan pemahaman diri. Berdasarkan keempat tujuan ini tampak jelas bahwa alat tes psikologi memiliki tujuan yang sangat penting, maka tes psikologi haruslah dijaga dengan baik, agar dalam pelaksanaannya tujuan ini dapat tercapai. (Aiken, 2006)

Jenis tes psikologi sangat beragam sehingga fungsi dan kegunaannya juga berbeda. Berikut jenis-jenis tes psikologi yaitu, tes intelegensi, tes bakat, tes kreativitas, tes kepribadian, tes prestasi, inventori minat, prosedur tingkah laku, tes neuropsikologi (Kaplan & Saccuzzo, 2001). Pada konteks Indonesia, beragam jenis tes psikologi sudah banyak yang digunakan. Sayangnya, hampir semua alat tes psikologi tersebut merupakan adaptasi dari budaya yang berbeda. Hal ini dapat menimbulkan persoalan karena semua perangkat tes yang digunakan di Indonesia kebanyakan dibuat di negara maju. Dengan bahasa, atribusi, norma dan nilai yang berbeda, tentu saja bias budaya menjadi tidak terhindarkan. Bias budaya ini tidak hanya terdapat dalam *content* dan metodologi dalam tes psikologi, tetapi juga bisa

diakibatkan oleh tester (psikolog yang memberikan tes psikologi) maupun *testee* (individu yang mengisi jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam tes psikologi)

Untuk lebih menfokuskan pembahasan dalam artikel ini, penulis berupaya mengungkapkan beberapa bias budaya ditinjau dari aspek *testee* dalam tes psikologi dan alternatif solusinya.

Adapun rumusan masalah dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Apa sajakah bias budaya ditinjau dari aspek *testee* dalam tes psikologi?
2. Bagaimana solusi untuk mengatasi bias budaya ditinjau dari aspek *testee* dalam tes psikologi?

Sedangkan tujuan dalam artikel ini yaitu:

1. Mengungkap bias budaya ditinjau dari aspek *testee* dalam tes psikologi
2. Memberikan solusi untuk mengatasi bias budaya ditinjau dari aspek *testee* dalam tes psikologi

## HAKEKAT TES PSIKOLOGI

Tes psikologi merupakan instrument yang dibuat untuk mengukur konstruk yang tidak teramati (*unobserved construct*), juga dikenal dengan variabel laten. Tes psikologi biasanya, tapi tidak selalu, berupa serangkaian tugas-tugas atau masalah-masalah yang harus dipecahkan oleh responden. Tes psikologis merupakan alat/instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan potensial psikologis subyek (*potential ability*). Potential ability subyek adalah kemampuan yang tidak nyata yang berperan menunjang kemampuan nyata (*actual ability*). Contoh potential ability ialah inteligensi (*intelligence*), bakat (*aptitude*), minat (*attitude*), kepribadian (*personality*), emosi (*emotion*), dan motivasi (*motivation*). Kemampuan nyata (*actual ability*) merupakan kemampuan yang menghasilkan suatu

prestasi, seperti prestasi belajar, kinerja, karya seseorang dalam berbagai bidang (mekanik, seni, sastra, politik, bisnis, pendidikan, dan sebagainya).

Menurut Anastasi dan Urbina (2006: 3) tes psikologis pada dasarnya adalah alat ukur yang obyektif dan dibakukan (distandarisasikan) atas sampel perilaku tertentu. Standarisasi mengimplikasikan keseragaman cara dalam penyelenggaraan dan penskoran tes. Dalam rangka menjamin keseragaman kondisi-kondisi testing, penyusun tes menyediakan petunjuk-petunjuk yang rinci bagi penyelenggaraan setiap tes yang baru dikembangkan.

Cronbach (1984: 26) menyatakan tidak ada definisi tes yang dianggap tuntas, melainkan para ahli mendefinisikan tes menurut cara pandangnya sendiri-sendiri. Cronbach (1984: 27) cenderung memberikan definisi tes psikologis sebagai suatu prosedur yang di-standardisasikan (*standardization of procedure*) yang digunakan tester untuk mengukur kemampuan potensi subyek. Dalam pandangan ini, prosedur (*procedure*) diartikan sebagai tata cara yang spesifik dan konkrit.

Tata cara ini mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu hal-hal yang perlu disiapkan sebelum melakukan testing seperti; instrumen tesnya, lembar jawaban, berita acara penyelenggaraan tes, alat menunjuk waktu (*stopwatch*), dan ruangan tempat testing.
2. Pelaksanaan, yaitu berisi cara-cara menyelenggarakan tes sesuai dengan manual tes psikologis yang bersangkutan.
3. Skoring dan penyusunan laporan, yaitu kegiatan untuk memberikan skor, skor dihitung berdasarkan jawaban betul yang menghasilkan skor mentah (*raw score*), selanjutnya skor mentah itu dikonversikan dengan norma tes, yang menghasilkan skor baku seperti IQ (*intelligence*

*quotient*), dan EQ (*emotional quotient*). Pelaporan hasil tes, merupakan hal yang amat penting. Hasil testing psikologis hendaknya disajikan dalam bentuk laporan yang sederhana, menarik, obyektif, dan spesifik, sehingga mudah digunakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi tes psikologis adalah suatu prosedur yang digunakan oleh tester untuk mengukur kemampuan potensial subyek dengan cara-cara yang standar untuk menghasilkan pengukuran yang obyektif. Hasil pengukuran obyektif adalah hasil pengukuran yang dapat menggambarkan kemampuan potensial subyek, yang tidak dicemari oleh sifat-sifat subyektifitas tester dan faktor-faktor lainnya.

### **BIAS BUDAYA DITINJAU DARI ASPEK TESTEE DALAM TES PSIKOLOGI**

Berbicara budaya adalah berbicara pada ranah sosial dan sekaligus ranah individual. Pada ranah sosial karena budaya lahir ketika manusia bertemu dengan manusia lainnya dan membangun kehidupan bersama yang lebih dari sekedar pertemuan-pertemuan insidental. Dari kehidupan bersama tersebut diadakanlah aturan-aturan, nilai-nilai kebiasaan-kebiasaan hingga kadang sampai pada kepercayaan-kepercayaan transedental yang semuanya berpengaruh sekaligus menjadi kerangka perilaku dari individu-individu yang masuk dalam kehidupan bersama. Semua tata nilai, perilaku, dan kepercayaan yang dimiliki sekelompok individu itulah yang disebut budaya.

Pada ranah individual adalah budaya diawali ketika individu-individu bertemu untuk membangun kehidupan bersama dimana individu-individu tersebut memiliki keunikan masing-masing dan saling memberi pengaruh. Ketika budaya sudah terbentuk, setiap individu merupakan agen-agen budaya yang

memberi keunikan, membawa perubahan, sekaligus penyebar. Individu-individu membawa budayanya pada setiap tempat dan situasi kehidupannya sekaligus mengamati dan belajar budaya lain dari individu-individu lain yang berinteraksi dengannya. Dari sini terlihat bahwa budaya sangat mempengaruhi perilaku individu.

Demikian pula dengan alat tes psikologi yang merupakan bagian dari budaya manusia, merupakan instrument yang tidak bisa terlepas dari bias budaya, baik dari segi bahasa, atribusi, pelaksanaan, interpretasi, nilai dan lain sebagainya. Bias budaya ini tidak hanya terdapat dalam *content* tes psikologi, tetapi juga bisa diakibatkan oleh tester maupun *testee*. Beragam assessment pengukuran dalam psikologi dibuat dan diuji pada lingkungan kebudayaan yang lain dengan konteks kebudayaan di Indonesia. Akibatnya, timbul kesenjangan komunikasi antara *testee* orang Indonesia dan perangkat tes tadi. Pembelokan terjadi karena simbol-simbolnya tak sama. Karena subyek yang dites tak memahami pertanyaan tes, mana mungkin bisa didapatkan jawaban yang sebenarnya. Persoalan itu timbul karena semua perangkat tes yang digunakan di Indonesia kebanyakan dibuat di negara maju. Perangkat tes itu bisa dibeli di mana-mana oleh biro psikologi. Pembelokan sering terjadi karena perangkatnya yang digunakan sekadar diterjemahkan. Misalnya, dalam menerjemahkan *coal*. Bila kata itu diterjemahkan "batu bara", mungkin membingungkan subyek tes di Indonesia. Penerjemahannya yang arif adalah "arang". Kebanyakan dampak kesenjangan budaya dalam psikotes merugikan subyek yang dites. Akibatnya, si subyek mendapat skor rendah dan kualifikasinya dinilai rendah pula. Padahal, kenyataannya hasil tes itu adalah pembelokan kenyataan akibat perangkat tes yang tidak memadai. Banyak sekali kesulitan dan bias yang timbul ketika dilakukan

studi-studi dalam ranah psikologi lintas budaya. Misalnya persoalan bahasa, penggunaan Multilingual (peneliti dan subjek penelitian memiliki bahasa yang berbeda) sehingga memberi respon yang berbeda terhadap pertanyaan dalam tes psikologi.

Alat-alat tes psikologi yang dikembangkan oleh peneliti dari Amerika-Eropa, meskipun sudah diadaptasikan ke dalam bahasa dan budaya Indonesia masih sangat mungkin memunculkan stimulus maupun standar norma dan interpretasi alat psikotes yang kurang kompatibel diterapkan dalam pengukuran kemampuan maupun kepribadian individu dari budaya *non-western*. Menyadari akan hal ini Himpunan Psikolog Indonesia (HIMPSI) senyatanya telah melakukan apa yang telah ditawarkan oleh Anastasi & Urbina (1997) yaitu menggunakan pendekatan yang lebih realistis terhadap pembuatan tes yang diniatkan untuk tujuan *cross-cultural* dengan menekankan pada pengalaman yang umum di setiap kelompok budaya yang berbeda. Usaha ini yang sebelumnya dikenal dengan istilah *culture-free tests* (tes yang bebas budaya) berganti menjadi *cross-cultural, culture-fair, atau culture-common tests*.

Meskipun usaha di atas telah dilakukan oleh HIMPSI, kritik terhadap tes psikologi masih kerap muncul, misalnya terhadap pendekatan tes kepribadian yang menggunakan trait, menurut beberapa pakar teori kepribadian, adalah kemungkinan bahwa perilaku dapat berubah-ubah dari satu situasi ke situasi lain. Seorang anak laki-laki yang mendapatkan skor tinggi pada factor "dominan" EPPS mungkin mempunyai peranan yang dominan dalam hubungan dengan teman sekolahnya tetapi tidak dalam hubungan dengan orang tua atau gurunya bahkan dalam hubungan dengan teman sebayanya, mungkin dia pada suatu saat bertindak agresif dan pada saat yang lain bertindak penurut. Oleh karena itu observasi dan wawancara

sangat dianjurkan agar diperoleh data dan informasi yang lengkap mengenai *testee* untuk melengkapi hasil tes yang telah dilakukan sebelumnya.

Meskipun beragam upaya telah dilakukan untuk mengembangkan *cross-cultural*, *culture-fair*, atau *culture-common tests* di Indonesia dengan memperbaiki metodologi, *content*, bahkan pemahaman yang komprehensif kepada tester mengenai tes psikologi multibudaya ini, namun pihak *testee* pun kerap menjadi faktor penyebab munculnya bias budaya dalam tes psikologi.

Literatur sebelumnya terkait perbedaan jenis kelamin pada *Scholastic Aptitude Test* (SAT) diantara calon mahasiswa menunjukkan bahwa perempuan mempunyai skor yang lebih tinggi pada kemampuan tes verbal dibandingkan laki-laki. Sedangkan laki-laki lebih tinggi skornya pada kemampuan matematis dan spasial (Maccoby & Jacklin dalam Zeidner, M. 1986). Namun, 10 tahun berikutnya Clark & Grandy (1984) dan Deaux (1984) menemukan bahwa laki-laki memiliki nilai yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan perempuan untuk kemampuan verbal dan bagian hitungan pada SAT. Dari penelitian ini terlihat bahwa jenis kelamin dapat memunculkan perbedaan kemampuan potensial individu.

Selain itu, dari penelusuran penulis mengenai komentar para *testee* melalui *mailinglist* yang bernama *psikologi\_transformatif@yahoogroups.com* dan dari URL: <http://kask.us/> yang membahas tentang tes psikologi, ditemukan bahwa mereka banyak yang *misunderstanding* terhadap hal ini yang berujung pada bias budaya dalam tes psikologi. Berikut adalah beberapa komentar *testee*:

1. “Kemarin tanggal 21 februari 2005, saya ikut psikotes di Elnusa, saya akui saya lambat dalam menghitung dalam tes Pauli, tapi bukan berarti saya tidak bisa berhitung. saya lebih mampu di bidang otak-atik rumus

karena saya lulusan sarjana fisika. Karena saya gagal dalam tes pauli dan psikotes yang lain saya tidak lolos dalam penjurangan penerimaan kerja. Saya kecewa. Padahal kemampuan seseorang tidak hanya dilihat pada tingginya nilai psikotes tapi kemampuan dia dalam melakukan pekerjaan. Perlu ada perombakan dalam ilmu psikologi. Jangan jadikan orang putus asa gara-gara tes psikotes”

2. “Saya sarjana ekonomi dengan CV yang lumayan, IPK lebih dari 3,2 dari Universitas negeri aktif diberbagai kegiatan. tapi setiap melamar pekerjaan jarang sekali yang memberikan tanggapan, baik yang aplikasi dibuat sendiri atau yang disediakan perusahaan? masalahnya ada dimana? padahal lamaran saya bikin sedemikian rupa agar menjadi nilai jual diri. Ada beberapa perusahaan yang intrest terhadap CV saya, masalah wawancara tidak ada karena saya sudah terbiasa berbicara depan public, tapi begitu psikotes selalu gagal. Jika dirinci dari tes awal pada psikotes, saya dapat menyelesaikan semuanya dengan benar, bahkan untuk tes numerik berupa penjumlahan angka ke bawah, saya lebih dari kertas yang diberikan. tapi kenapa bisa gagal? saya tau psikotes hanya mencari orang yang tepat untuk perusahaan yang tepat, tapi dasar penilaiannya apa? diisi semua dengan benar tetap gagal. sekarang saya mulai pesimis jika ada psikotes, lebih baik ada tes kompetensi atau presentasi dari pada psikotes. bank, manufaktur, dan industri lain sudah saya coba tapi gagal terus di psikotes.”
3. Sudah berkali-kali saya melamar pekerjaan, dan sudah berkali-kali juga saya gagal. Nah, yang bikin saya heran, perjuangan saya untuk mendapatkan pekerjaan selalu saja ter-

*henti di psikotes. Duh, kira-kira kenapa ya?*

4. *"Ane mau nanya, kenapa ya klo test psikotest ane gagal terus, padahal ane udah menjawab semaksimal mungkin. Apa ada yang aneh di kepribadian ane,, mungkin para suhu di bidang per psikologian bisa membantu"*
5. *"Ane baca di salah satu blog katanya klo EPPS itu bisa diakalin ya gan, contohnya klo kita mau belajar ke bank maka jawablah dengan pertanyaan yang menimbulkan kesan jujur, ramah, bersosialisai. Mangkanya ane bingung gan jawab dengan jujur atau sesuai dengan apa yang ane baca di blog"*
6. Seorang ibu berkomentar *"Hasil test IQ anak saya skornya 135, sedangkan skor IQ teman kelasnya 139, berarti anak saya lebih bodoh dibandingkan dengan temannya."*

Dengan membaca dan mengamati komentar dari para *testee* di atas, ada beberapa bias budaya yang muncul, diantaranya:

1. *Testee* merasa putus asa setelah gagal mengalami psikotes
2. *Testee* merasa telah menjawab semua soal dengan benar bahkan ada yang menjawab lebih banyak dari lembar jawaban yang diberikan
3. *Testee* beranggapan bahwa jika gagal dalam psikotes, berarti ada yang aneh dengan kepribadiannya.
4. *Testee* memperoleh informasi mengenai tes psikologi dari blog maupun sumber yang belum jelas rujukan ilmiahnya.
5. *Testee* merasa bahwa kegagalannya memperoleh pekerjaan selalu gagal disebabkan oleh psikotes.
6. Masih ada orang tua siswa yang anaknya menjadi *testee* dalam tes IQ, salah kaprah dalam menginterpretasikan hasil tes IQ

7. *Testee* memperoleh informasi yang salah bahwa dalam mengisi tes kepribadian, seperti EPPS tidak perlu jujur, yang penting memberikan kesan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilamar.

Beberapa bias budaya ditinjau dari aspek *testee* yang muncul di atas sejatinya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengalaman dalam keluarga, kondisi sosial ekonomi, wilayah tempat tinggal (desa atau kota), pendidikan, pengalaman tes sebelumnya, atribusi, jenis kelamin, motivasi terkait dengan keikutsertaan dalam tes psikologi, bahasa dan lain sebagainya.

#### **UPAYA-UPAYA MENGATASI BIAS BUDAYA DALAM TES PSIKOLOGI**

Sebagian besar perilaku individu adalah perilaku yang dipelajari dan diwariskan turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya memegang peran yang penting dalam pengukuran psikologis yang multi budaya. Ketika alat tes psikologi yang dikembangkan dalam sebuah budaya digunakan oleh budaya lain, akan ada potensi *misinterpretasi* kecuali isu-isu budaya turut dipertimbangkan. Dalam upaya untuk memahami perilaku manusia dalam konteks budaya, ada dua pendekatan terkait dengan pemahaman terhadap manusia dari budaya yang berbeda, yaitu pendekatan *emic* dan *etic*.

Kedua pandangan teoritis diatas merupakan hal yang penting dan sama-sama benar, tapi masing-masingnya memiliki keterbatasan. Tidak ada strategi yang lebih didahulukan dan kedua pendekatan tersebut bisa dijustifikasi atas dasar adanya data dan tujuan dari sebuah penelitian (Kazarian & Evans, 1998). Konsep *etic* dan *emic* akan selalu muncul ketika mengkaji atau melakukan studi budaya yang berfokus pada perbandingan. Kata *etic* dan *emic* sendiri, sebenarnya merupakan istilah

yang dikembangkan oleh Pike (dalam Hardiman. 1990) dan berasal dari kajian antropologi bahasa yaitu *Phonemics* atau studi yang mempelajari suara-suara unik pada suatu bahasa tertentu dan *Phonetic* atau studi yang mempelajari bunyi-bunyian yang digunakan atau ditemukan pada semua bahasa atau bersifat universal pada semua budaya.

Selanjutnya, Pike (1967. dalam Hardiman. 1990) menggunakan istilah *etic* dan *emic* untuk menjelaskan dua sudut pandang dalam mempelajari perilaku dalam budaya. Sudut pandang *etic* dipahami sebagai titik pandang dalam mempelajari budaya dari luar sistem budaya tersebut dan merupakan pendekatan awal dalam mempelajari suatu sistem yang asing. Sedang, sudut pandang *emic* dipahami sebagai studi perilaku dari dalam sistem budaya tersebut (Berry, 2002).

Konsep *etic* dan *emic*, selanjutnya berpengaruh terhadap perkembangan psikologi, khususnya psikologi yang mengkaji perilaku dan proses mental berdasar perbandingan antar budaya. Berbeda dengan penggunaan sebelumnya, dalam psikologi lintas budaya (*Cross Culture Psychology*), *etic* dan *emic* digunakan sebagai aspek, bukan titik pandangan atau cara pendekatan. *Etic* adalah aspek kehidupan yang muncul dan konsisten pada semua budaya, sedang *emic* adalah aspek kehidupan yang muncul dan memiliki kebenaran hanya pada satu budaya tertentu. Lebih lanjut, *etic* menjelaskan tentang suatu universalitas sebuah konsep kehidupan, sedangkan *emic* menjelaskan keunikan dari sebuah konsep pada satu budaya (Matsumoto. 2001)

Melalui pembahasan mengenai pendekatan *etic* dan *emic* di atas, sebaiknya *testee* menggunakan keduanya dalam melihat perbedaan dalam tes psikologi. Tes psikologi secara universal (*etic*) mempunyai tujuan untuk mengungkapkan potensi yang ada dalam diri

individu, namun secara parsial (*emic*), tes psikologi ini juga memiliki tujuan-tujuan khusus, misalnya untuk mendiagnosa, memprediksi maupun menempatkan individu sesuai dengan bidang keahliannya. Berputus asa setelah mengalami kegagalan memperoleh pekerjaan bukanlah jalan yang bijaksana untuk menentukan sebuah keputusan. Individu yang gagal memperoleh pekerjaan setelah menjalani psikotes seharusnya berfikir positif dan bersyukur karena memang potensinya tidak cocok pada bidang pekerjaan yang dilamarnya saat ini. Melalui psikotes, memang perusahaan dapat mencari calon karyawan yang tepat. Ibaratnya seseorang memilih pasangan hidup, mereka akan mencari yang paling sesuai dari yang ada. Belum tentu yang tampan dengan tubuh ideal akan lebih mudah mendapatkan pasangan. Demikian juga dalam mencari pekerjaan, belum tentu dengan IPK yang tinggi dan aktif di kegiatan akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Semuanya harus kembali pada kecocokan di kedua belah pihak.

*Testee* hendaknya menyadari bahwa tes psikologi, khususnya dalam tes kepribadian, tidak ada jawaban yang benar atau pun salah, jadi tidak perlu merasa memiliki kepribadian yang aneh karena tidak berhasil mendapatkan pekerjaan yang dilamar. *Testee* yang merasa telah menjawab semua pertanyaan bahkan lebih dari lembar jawaban yang diberikan perlu menyadari bahwa tes psikologi memiliki standar dan norma serta uji konsistensi dan penilaian kejujuran. Mengerjakan soal harus sesuai dengan instruksi dan aba-aba yang diberikan oleh *tester*, *testee* tidak boleh mencuri *start*. Karena hal ini akan berakibat fatal terhadap cara pengerjaan soal dan nilai kejujuran.

Apabila *testee* telah mengikuti tes psikologi sesuai dengan instruksi dan menjawab semua pertanyaan dengan adanya, tetapi tidak memperoleh peker-

jaan yang diinginkan, tidak tertutup kemungkinan bahwa *testee* termasuk *overqualified* bagi perusahaan yang selama ini dilamar. Jadi jangan pesimis, lanjutkan untuk berusaha mengajukan lamaran. Jangan gentar mengajukan lamaran keperusahaan yang multinasional.

Dalam setiap proses rekrutmen pegawai baru, pemeriksaan psikologis atau yang lebih dikenal dengan psikotes memang kerap kali ada. Tes ini sendiri bertujuan untuk menilai potensi yang dimiliki oleh individu agar perusahaan bisa menentukan apakah seseorang itu bisa memberikan sumbangan maksimal bagi perusahaan atau tidak. Lewat tes psikologi dapat diketahui tingkat kecerdasan individu, motivasi kerja, bakat, keadaan emosional, hubungan dengan orang lain serta sikapnya dalam menghadapi suatu hal. Dan untuk mengetahui semua hal tersebut, digunakan alat ukur tertentu yang dibuat oleh psikolog.

Jika *testee* memang terus menerus gagal lulus psikotes, maka jangan cepat menyimpulkan pasti ada sesuatu yang tidak beres dengan kondisi psikologisnya. Bisa jadi, ketidakkulusan itu diakibatkan karena *testee* tidak memenuhi persyaratan yang seharusnya dimiliki untuk melakukan pekerjaan tertentu menurut standar perusahaan tersebut. Ukuran standar antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tidaklah sama. Jadi jika *testee* ditolak pada satu perusahaan, maka belum tentu hal itu akan dialami juga pada perusahaan lain.

Tapi, jika *testee* dinyatakan gagal berkali-kali untuk melamar satu jenis pekerjaan di perusahaan manapun, maka bisa jadi *testee* sebenarnya tidak cocok dengan pekerjaan itu. Oleh karenanya, tak ada salahnya juga untuk mencoba jenis pekerjaan lain. Menjadi orang lain dalam tes psikologi adalah sebuah kesalahan besar. Karena, tes psikologi adalah salah satu cara penilaian untuk mencari orang yang tepat sesuai kriteria perusahaan. Kalau *testee* menjalani

psikotes dengan memasukkan jawaban-jawaban yang tidak sesuai dirinya atau menjawab sesuai harapan perusahaan, maka boleh jadi itu akan menjadi boomerang buat dirinya sendiri. Setiap tes psikologi memiliki kontrol terhadap konsistensi, di mana hal ini dapat mengungkap ketidakjujuran *testee* jika cenderung memilih untuk *faking good*. Oleh karena itu, saat menjalani tes psikologi jadilah diri anda sendiri.

Para *testee* yang akan menghadapi tes psikologi juga perlu diberikan pencerahan bahwa tes psikologi bukanlah pekerjaan seperti dukun atau paranormal dalam meramal kapasitas individu. Jadi *testee* tidak perlu cemas berlebihan sebelum menghadapi psikotes. Keadaan *testee* sebelum dan saat mengikuti tes baik dari fisik maupun psikis akan sangat mempengaruhi hasil tes psikologi.

Bagi para orang tua murid, bersikaplah lebih realistis dan berpandangan positif terhadap potensi anak, karena setiap anak memiliki keunikan dan kelebihan yang berbeda dengan teman sebayanya. Janganlah memberikan interpretasi dan kesimpulan sendiri terhadap hasil tes psikologi, karena dampaknya akan berakibat buruk kepada anak. Mintalah penjelasan yang rinci kepada ahlinya. Untuk para guru di sekolah, jika melaksanakan tes psikologi secara klasikal perlu benar-benar dipertimbangkan dan berhati-hati saat membagikan hasil tes psikologi. Jangan langsung memberikan hasil tes tersebut kepada anak atau pun orang tua siswa tanpa penjelasan dari psikolog yang memberikan tes tersebut. Anak yang memperoleh interpretasi yang tidak tepat dari hasil tes IQ misalnya, dapat menjadi sangat rendah *self esteem* dan *self conceptnya* yang tentu saja akan berdampak kepada motivasi dan prestasi belajarnya di sekolah.

Perlu ditekankan bahwa tes psikologi merupakan salah satu alat

untuk mengungkapkan potensi individu. Beragam tes psikologi memiliki kelebihan maupun kekurangan. Oleh karena itu observasi dan wawancara perlu dilakukan untuk memperkuat hasil dari tes psikologi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Alat tes psikologi memiliki empat tujuan utama yaitu, diagnosa, prediksi, dekripsi dan pemahaman diri. Berdasarkan keempat tujuan ini tampak jelas bahwa alat tes psikologi memiliki tujuan yang sangat penting, maka tes psikologi haruslah dijaga dengan baik, agar dalam pelaksanaannya tujuan ini dapat tercapai (Aiken, 2006)

Bias budaya dalam tes psikologi tidak hanya terdapat dalam *content* dan metodologi, tetapi juga bisa diakibatkan oleh variabel tester (psikolog yang memberikan tes psikologi) maupun *testee* (individu yang mengisi jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam tes psikologi).

Beberapa bias budaya ditinjau dari aspek *testee* yang muncul sejatinya dipengaruhi oleh beberapa faktor, di-

antaranya pengalaman dalam keluarga, kondisi sosial ekonomi, wilayah tempat tinggal (desa atau kota), pendidikan, jenis kelamin, atribusi, pengalaman tes sebelumnya, motivasi terkait dengan keikutsertaan dalam tes psikologi, bahasa dan lain sebagainya.

### Saran

Untuk mengatasi beragam bias budaya dalam tes psikologi dari aspek *testee*, maka pemahaman mengenai pendekatan *emic* dan *etic*, kejujuran, ketaatan terhadap instruksi, mempersiapkan kondisi fisik dan psikis *testee* secara prima, berfikir positif, menjadi diri sendiri dan mencari sumber jawaban atas kebingungan mengenai tes psikologi kepada ahlinya merupakan langkah-langkah penting yang perlu dilakukan.

Selain itu, *testee* juga perlu menyadari bahwa setiap manusia memiliki kecenderungan untuk merasa bahwa dirinya lah yang paling benar. Dengan menginsafi bahwa setiap individu tidak bisa terlepas dari bias budaya, maka secara perlahan individu itu sendiri dapat menghargai perbedaan dan menyadari bahwa perbedaan dapat menjadi kekayaan dan jalan menuju kebijaksanaan (Sue & Sue, 2008)

## DAFTAR RUJUKAN

- Aiken, L. R. 2006. *Psychological Testing and Assessment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Anastasi, A., & Urbina, S. 2006. *Psychological Testing*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Berry, J.W., Poortinga, Ype H., Segall, M.H., Dasen, P. R., 2002. *Cross Cultural Psychology. Research & Applications*. New York: Cambridge University Press.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M.E. 2002. *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Clark, M. J., & Grandy, J. 1984. *Sex Differences in the Academic Performance of Scholastic Aptitude Test Takers*. (ETS Test Report No. 84-43). Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Cronbach, Lee J. 1984. *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Deaux, K. 1984. From Individual Differences to Social Categories; Analysis of a Decades' Research

- on Gender. *American Psychologist*, 39, 105-116.
- Hardiman, F. Budi. 1990. *Kritik Ideologi Pertautan Pengetahuan dan Kepentingan*, Kanisius : Yogyakarta.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. 2001. *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Kazarian, S. S., & Evans, D. R. 1998. *Handbook of Cultural Health Psychology. Psychology Has a Long History of Kinship with Health*. San Diego: Academic Press.
- Matsumoto, David. 2001. *The Handbook of Culture and Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Shirae, Eric. B & Levy, David. A. 2004. *Cross-Cultural Psychology; Critical Thinking & Contemporary Applications*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sue, Derald Wing & Sue, David. 2008. *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Zeidner, Moshe. 1986. Sex Differences in Scholastic Ability of Jewish and Arab College Students in Israel, *The Journal of Social Psychology*. 126 (6), 801-803.