



Precision Hiring Through Talent Insight

Temukan cara terbaik mengoptimalkan rekrutmen dengan tes psikometri untuk menilai potensi, kepribadian, dan kecocokan kandidat secara valid, objektif, dan efisien, agar menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan strategis.



www.taldio.com



Daftar Isi

Pendahuluan	i
Psikotes Sebagai Tools Rekrutmen	1
Psikotes Dapat Menggali Potensi Kandidat Secara Mendalam	2
5 Jenis Karakteristik Psikometri yang Dapat Diukur Dengan Psikotes	3
Benefit Penggunaan Psikotes dalam Rekrutmen	4
Cara Mengintegrasikan Psikotes dalam Proses Rekrutmen	5
Studi Kasus: Transformasi Strategi Rekrutmen dengan Psikotes Online	6
Kesimpulan	8
Saatnya Transformasi Rekrutmen dengan Taldio Online Psychotest	9
Mengapa Memilih Taldio Online Psychotest?	10
Jenis Tes Taldio Online Psychotest	11
Kontak Taldio	12

Pendahuluan

Merekrut talenta yang tepat adalah salah satu langkah paling penting dalam membangun tim yang sukses. Namun, bagaimana Anda dapat memastikan bahwa kandidat yang Anda pertimbangkan tidak hanya akan unggul di posisi tersebut, tetapi juga dapat berkembang dalam budaya perusahaan Anda?



Di sinilah tes psikometri berperan. Panduan ini akan membahas pentingnya tes psikometri dalam rekrutmen, jenis karakteristik yang harus dinilai, bagaimana psikotes dapat mengefisiensikan biaya rekrutmen, serta bagaimana Anda dapat mengintegrasikan tes psikometri dalam proses rekrutmen untuk membuat keputusan yang lebih cerdas dan berbasis data.

Psikotes Sebagai Tools Rekrutmen

Psikotes adalah asesmen standar yang digunakan untuk mengukur aspek psikologis seperti kemampuan kognitif, gaya berpikir, dan kepribadian. Dalam rekrutmen, tes ini membantu perekrut memahami lebih dalam karakter dan potensi kandidat, bukan hanya dari CV atau wawancara.

Tes ini bukan sekadar alat seleksi, tapi juga strategi untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai. Hasilnya, proses rekrutmen jadi lebih akurat dan risiko salah rekrut dapat ditekan.



Mengapa Psikotes Penting dalam Rekrutmen?

Mengurangi Bias

Psikotes membantu meminimalkan bias dalam proses rekrutmen, memberikan wawasan objektif tentang kemampuan kandidat selain dari resume mereka.

Memprediksi Kinerja Kerja

Psikotes membantu menilai bagaimana kandidat dapat berperilaku dalam situasi kerja yang sebenarnya.

Meningkatkan Kecocokan Budaya

Psikotes dapat mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan Anda.

Psikotes Dapat Menggali Potensi Kandidat Secara Mendalam

Dalam rekrutmen, CV dan wawancara adalah alat dasar untuk menilai kandidat, namun keduanya memiliki keterbatasan. CV hanya mencerminkan pengalaman masa lalu, sementara wawancara bisa dipengaruhi oleh kesan pertama atau kemampuan kandidat dalam menjawab pertanyaan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat, perusahaan memerlukan cara yang lebih mendalam dan objektif. Menggali potensi, kepribadian, dan kecocokan kandidat tidak hanya bisa dilakukan lewat dokumen atau percakapan singkat.

Hal yang Tidak Terlihat di CV dan Interview, Namun Dapat Dilihat Melalui Psikotes:

Gaya kerja dan konsistensi

Menilai apakah kandidat teliti, cepat, atau mudah terdistraksi dalam menyelesaikan tugas.

Kemampuan mengelola stres dan emosi

Menggambarkan stabilitas emosi dan cara kandidat merespons tekanan di lingkungan kerja.

Motivasi kerja dan nilai pribadi

Mengungkap motivasi kerja kandidat, apakah prestasi, keamanan, pengaruh, atau hubungan.

Kecocokan budaya organisasi

Menilai kecocokan nilai dan preferensi kandidat dengan budaya perusahaan.

Kemampuan kerja sama dan kepemimpinan

Mengetahui potensi alami kandidat dalam bekerja dalam tim, mengambil inisiatif, atau memimpin.

5 Jenis Karakteristik Psikometri yang Dapat Diukur Dengan Psikotes

Tes psikometri terbukti efektif dalam mengevaluasi berbagai karakteristik yang berkontribusi pada potensi keberhasilan kandidat dalam suatu peran. Berikut adalah beberapa karakteristik psikometri yang dapat dinilai dengan psikotes:

Kemampuan Kognitif

Mengukur kemampuan berpikir logis, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk belajar serta beradaptasi.

Contoh Tools: Tes TIKI, PAULI

Karakteristik Kepribadian

Membantu menilai karakter, perilaku, dan hubungan interpersonal kandidat.

Contoh Tools: PAPIKOSTIK, DISC, ARP, WE

Kecerdasan Emosional (EQ)

Mengukur kesadaran diri, empati, pengaturan diri, dan keterampilan sosial, yang sangat penting untuk kepemimpinan dan kerja sama tim.

Contoh: ARP, PAPIKOSTIK, BIG FIVE OCEAN

Perilaku

Menilai bagaimana kandidat merespons situasi kerja nyata, seperti mengelola stres, berkolaborasi, atau memimpin

Contoh: PAPIKOSTIK, DISC, Leadership Test

Kecocokan Budaya

Mengukur sejauh mana nilai-nilai kandidat sesuai dengan budaya perusahaan Anda.

Contoh: PAPIKOSTIK, DISC, BIG FIVE OCEAN

Benefit Penggunaan Psikotes dalam Rekrutmen

Menggunakan psikotes dalam proses rekrutmen menawarkan berbagai keuntungan signifikan bagi perusahaan. Selain menghemat waktu dan biaya, tes ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan menyeluruh terhadap kandidat, mulai dari kemampuan kognitif hingga kecocokan budaya.

Dengan hasil yang cepat dan mudah diakses, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis data, memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki potensi terbaik untuk berkembang di dalam organisasi.

24% Akurasi Rekrutmen yang Lebih Baik

Tes psikometri terbukti meningkatkan akurasi seleksi rekrutmen hingga 24%, membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih objektif dan berbasis data.¹

60% Efisiensi Rekrutmen yang Lebih Tinggi

Asesmen psikometri dapat mempercepat proses rekrutmen dengan memangkas waktu seleksi awal hingga 50-60%.³

20% Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang diseleksi lewat tes psikometri terbukti 10-20% lebih produktif karena adanya kecocokan antara skill dan karakteristik pribadi dengan tuntutan pekerjaan.²

43% Menurunkan Tingkat Turnover Karyawan

Penggunaan psikotes dalam proses rekrutmen terbukti efektif dalam membantu perusahaan menurunkan tingkat turnover karyawan, dengan persentase penurunan hingga 43%.⁴

Sumber:

- 1. www.big5assessments.com
- 2. www.cstgalent.com

- 3. www.equalture.com
- 4. www.psychometrics.com

Cara Mengintegrasikan Psikotes dalam Proses Rekrutmen

01

Tentukan karakteristik utama yang dibutuhkan untuk posisi yang sedang Anda rekrut.
(misalnya, kemampuan kognitif, kecerdasan emosional, kepribadian).

02

Pilih jenis psikotes yang andal dan valid yang dapat mengukur karakteristik tersebut. Pastikan tes tersebut telah teruji secara ilmiah dan sesuai dengan kebutuhan industri Anda.

03

Lakukan proses psikotes setelah tahap penyaringan resume/CV dan wawancara awal. Hal ini memastikan bahwa Anda menilai sifat inti kandidat sebelum membuat keputusan akhir.

04

Analisis dan komparasi hasil tes dengan data lain (misalnya, data hasil wawancara, referensi) untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang kandidat.

05

Evaluasi secara berkala efektivitas dari psikotes untuk memastikan bahwa hasilnya relevan atau tidak, mendukung keputusan rekrutmen yang lebih tepat.

Transformasi Strategi Rekrutmen dengan Psikotes Online

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan dan konsultasi Teknologi Informasi (TI) di Indonesia tengah menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen.

Di tengah kebutuhan yang tinggi akan talenta digital berkualitas, efisiensi proses seleksi menjadi sangat krusial. Namun, metode psikotes manual yang selama ini digunakan ternyata memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit.



Kendala

- Soal dikirim ke kandidat melalui email.
- Kandidat mengerjakan secara offline, lalu mengirimkan kembali hasilnya.
- Tim HR menganalisis jawaban secara manual menggunakan chart dan grafik.
- HR Manager harus terlibat langsung dalam interpretasi hasil.
- Proses bisa memakan waktu hingga 4 sampai 5 hari kerja.

Solusi

Perusahaan kemudian memutuskan untuk menggunakan sistem psikotes online. Sehingga:

- Kandidat mengerjakan tes secara daring dan terpantau.
- Hasil keluar secara real-time, langsung disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami.
- HR tidak perlu lagi menganalisis manual.
- User bisa langsung mengambil keputusan berdasarkan hasil interpretasi sistem.

Studi Kasus



Hasil

- Penghematan waktu hingga 80% dibanding metode sebelumnya.
- Konsistensi dan objektivitas hasil lebih terjaga.
- Produktivitas tim HR meningkat, bisa fokus pada strategi SDM lainnya.
- Pengambilan keputusan lebih cepat, berdampak pada kecepatan onboarding.
- Kemudahan tracking dan dokumentasi hasil dalam satu sistem terpusat.

Kesimpulan

Transformasi proses rekrutmen melalui implementasi psikotes online, terbukti membawa perubahan signifikan bagi perusahaan. Tak hanya memangkas waktu dan beban kerja, psikotes online juga membantu rekruter dan user dalam pengambilan keputusan berbasis data yang lebih cepat dan akurat.

Sumber:

Situmorang, A. (2022). Aplikasi psikotes online untuk penyaringan calon karyawan di PT Rapid Teknologi Indonesia. Jurnal Informatika dan Komputer (JiKO), 5(3),

Kesimpulan

Proses rekrutmen yang efisien dalam mendapatkan talenta terbaik tentu sangat penting bagi perusahaan. Pengelolaan rekrutmen melalui penggunaan psikotes dengan hasil berbasis data akan menjadikan proses rekrutmen yang lebih valid dan efisien, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan, mengurangi biaya, serta mempercepat waktu seleksi. Berikut alasan mengapa pengelolaan rekrutmen dengan menggunakan psikotes sangat penting:

1

Meningkatkan Objektivitas dalam Penilaian

Psikotes online mengurangi bias dengan memberikan penilaian yang objektif berdasarkan data, menilai keterampilan dan kepribadian kandidat secara lebih akurat.

2

Proses Seleksi yang Cepat dan Efisien

Psikotes online mempercepat proses seleksi dengan memungkinkan perusahaan menilai banyak kandidat dalam waktu singkat tanpa mengorbankan kualitas penilaian.

3

Mengurangi Bias dalam Proses Rekrutmen

Psikotes online mengurangi bias dengan memberikan penilaian yang objektif berdasarkan data, menilai keterampilan dan kepribadian kandidat secara lebih akurat.

4

Efisiensi Biaya Rekrutmen

Dengan psikotes online, perusahaan dapat mengurangi biaya rekrutmen dengan lebih efisien.

Saatnya Transformasi Rekrutmen dengan Taldio Online Psychotest!

Proses rekrutmen sering kali menghadapi tantangan bias dan ketidakobjektifan, di mana rekruter dapat terpengaruh oleh faktor subjektif seperti penampilan atau kesan pertama. Hal ini berisiko menghasilkan keputusan yang tidak optimal dan berdampak buruk pada kinerja serta budaya perusahaan.

Taldio Online Psychotest menawarkan solusi dengan menggabungkan psikologi dan teknologi canggih. Platform kami menyediakan evaluasi objektif melalui tes psikometrik yang valid, membantu perusahaan menilai potensi dan kecocokan kandidat dengan lebih akurat. Dengan demikian, proses seleksi menjadi lebih efisien dan dapat diandalkan untuk menemukan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena:

Dirancang oleh Psikolog Berpengalaman

Kami bermitra dengan Catalyst, biro psikologi yang telah terdaftar di HIMPSI dengan pengalaman lebih dari 10 tahun serta telah bekerja sama dengan 80+ perusahaan.

Multiple Customized Report

Fleksibilitas kustomisasi laporan pada grey area (batas standar penilaian), standar gap potensi, standar IQ, serta aspek penilaian lainnya guna menyesuaikan dengan kebutuhan rekrutmen perusahaan.

Laporan Real Time dan Komprehensif

Laporan dapat diakses setelah talent menyelesaikan tes. Laporan ini bersifat komprehensif, mencakup gambaran kepribadian, kecerdasan, dan kecocokan kerja kandidat, sehingga membantu perusahaan membuat keputusan berbasis data dan menghilangkan bias.

Mengapa Memilih Taldio Online Psychotest?

Alat Tes Valid dan Reliabel



Taldio Online Psychotest dirancang oleh para pakar psikologi dan IT melalui riset mendalam, menghasilkan tes yang valid dan reliable yang dapat diandalkan dalam setiap proses seleksi. Sehingga, Anda tidak perlu khawatir akan adanya bias, dan proses rekrutmen dapat berjalan berdasarkan data objektif yang menggambarkan potensi serta kecocokan talent dengan kebutuhan perusahaan.

Proctoring System berbasis Artificial Inteligent (AI)



Taldio Online Psychotest dilengkapi dengan proctoring system berbasis AI yang memantau talent secara real-time selama tes berlangsung. Dengan fitur pendeteksi wajah, pembatasan keluar halaman, dan peringatan saat klik/hover tab lain, sistem ini menjaga integritas, validitas, dan objektivitas hasil tes. Proses psikotes pun akan setara dengan pelaksanaan tes konvensional (pen & paper test).

Offline Testing Mode



Taldio Online Psychotest juga dilengkapi dengan Offline Testing Mode, sehingga tes tetap berjalan dan hasil tersimpan dengan aman meskipun koneksi internet tidak stabil. Sehingga, Anda tidak perlu khawatir jika terjadi kondisi yang tidak diinginkan, seperti talent kehilangan koneksi internet. Data akan tetap tersimpan dengan aman, memastikan proses tes tetap berjalan lancar tanpa gangguan.

Solusi Tepat untuk Rekrutmen Skala Besar



Taldio Online Psychotest adalah solusi efektif untuk mass recruitment, dengan sistem yang dirancang untuk menyederhanakan proses seleksi dalam skala besar secara efisien dan objektif. Dengan laporan hasil yang terstruktur, proses rekrutmen tetap berjalan cepat, akurat, dan sesuai standar meskipun melibatkan banyak kandidat dalam waktu bersamaan.

White Label Online Psychotest



Taldio Online Psychotest juga tersedia dalam versi white label, memungkinkan perusahaan atau institusi untuk menggunakan platform dengan branding sendiri, tanpa harus membangun sistem dari awal. Solusi ini ideal bagi penyedia layanan HR, konsultan, maupun lembaga pendidikan yang ingin menghadirkan layanan psikotes secara profesional dengan identitas perusahaan sendiri.

Jenis Tes Taldio Online Psychotest:

COGNITIVE TEST (TIKI)

136 Soal

Tes psikologi yang bertujuan untuk mengukur beragam aspek/fungsi berpikir individu yang mencakup berbagai proses mental dan keterampilan yang memungkinkan individu untuk melihat, memahami, menalar, mengingat, dan memecahkan masalah.

INVENTORY TEST (PAPIKOSTIK)

90 Soal

Tes psikologi yang bertujuan untuk mengukur aspek psikologis dan mengevaluasi perilaku serta gaya kerja individu disetting/kondisi tempat kerja.

SPEED TEST (PAULI)

20 Soal

Tes psikologi ini mengukur kecepatan dan ketepatan respons individu terhadap stimulus dalam kondisi tertentu. Hasilnya memberikan gambaran tentang ketahanan mental dan motivasi, yang menjadi bekal penting dalam dunia kerja.

PERSONALITY TEST (ARP)

2.000 Soal

Tes psikologi ini menggambarkan bagaimana orang bereaksi terhadap tantangan dan kemunduran, serta mengidentifikasi area untuk perbaikan dan strategi untuk meningkatkan ketahanan.

PERSONALITY TEST (BIG FIVE OCEAN)

76 Soal

Tes psikologi ini mengukur kepribadian individu berdasarkan lima dimensi utama OCEAN. Hasil tes membantu memahami karakteristik kepribadian yang berguna untuk karir, hubungan, dan pengembangan diri.

PERSONALITY TEST (WE)

17 Soal

Tes psikologi ini menggambarkan bagaimana individu memandang dan mendekati pekerjaan mereka, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja mereka.

LEADERSHIP TEST

15 Soal

Tes psikologi ini mengukur dan mengevaluasi potensi kepemimpinan seseorang. Tes ini dirancang untuk mengidentifikasi keterampilan, gaya, dan karakteristik kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang.



Temukan Talenta Terbaik dengan Taldio Online Psychotest

Optimalkan proses rekrutmen Anda dengan alat tes psikometri yang akurat dan terpercaya. Segera konsultasikan kebutuhan Anda bersama tim Kami dan pastikan setiap keputusan rekrutmen Anda berbasis data yang valid dan objektif.



www.taldio.com



 Taldio

 Taldio Official

 www.taldio.com

 62822-9266-7951