

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN INTELEGENSI (CFIT) DAN POTENSI PERFORMA KERJA (DARI HASIL *KRAEPELIN TEST*) PADA CALON KARYAWAN BANK SWASTA DI JAWA TIMUR

Ninik Setiyowati

Jurusan Psikologi Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang

AbstraK: Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran singkat adanya hubungan yang signifikan antara hasil tes CFIT dengan kraepelin. Penelitian ini mengambil sampel 40 *fresh graduate* yang melaksanakan kedua tes tersebut untuk seleksi awal masuk perusahaan perbankan. Pengambilan data ini dilakukan karena banyaknya peminat *fresh graduate* yang mengincar untuk mendapatkan pekerjaan di dunia perbankan. Teknik analisis data adalah secara deskriptif korelasional. Dari hasil analisis data, ditemukan bahwa nilai rata-rata CFIT adalah 98,25, sedangkan nilai rata-rata untuk skor kraepelin adalah 39,38. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hasil test intelegensi melalui CFIT dan potensi performa kerja yang ditunjukkan dengan hasil tes kraepelin.

Kata-kata kunci: kemampuan intelegensi (cfit), potensi performa kerja, tes kraepelin.

Tes kecerdasan *Culture Fair Intelligence test* (CFIT) adalah tes yang dirancang dengan meminimalisir pengaruh kelancaran verbal, kondisi budaya dan tingkat pendidikan (Cattel & Cattel, 2006). Test kecerdasan *Culture Fair* ini berusaha menghindari unsur bahasa, kecepatan, dan isi yang terikat budaya. Sehingga apabila dilakukan di wilayah dengan bahasa yang berbeda dan budaya yang berbeda pula, akan tetap mampu dikatakan valid. Hal ini menjadikan CFIT masih sering dipergunakan.

Dalam tes yang dilakukan oleh beberapa perusahaan ketika hendak melakukan proses rekrutmen, perusahaan tertentu masih menggunakan CFIT sebagai *Cut off* untuk menentukan seseorang akan masuk tahap berikutnya atau tidak. CFIT tentu bukanlah menjadi satu satunya penentu. Dalam hal ini, beberapa perusahaan menggabungkan tes-tes lain untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Tes kraepelin diciptakan oleh seorang psikiater Jerman bernama Emilie Kraepelin pada tahun 1856 – 1926 (Cohen & Swerdlik, 2002). Dasar pemikiran yang melandasi munculnya tes kraepelin adalah adanya faktor-faktor yang khas pada sensori sederhana, sensori motor, perseptual dan tingkah laku. Hal tersebut dipakai untuk tes kepribadian. Dengan adanya berbagai modifikasi dan tinjauan ulang dari tekanan scoring dan intepretasinya, test kepribadian ini kemudian menjadi tes baku. Tes ini kemudian dipergunakan untuk mengungkap beberapa faktor bakat di antaranya: kecepatan, ketelitian, keajegan, dan ketahanan kerja di dalam tekanan.

Tes kraepelin merupakan tes yang sering digunakan dalam rekrutmen karyawan. Bentuk alat test ini berupa angka-angka dari 0-9. *Testee* diminta menjumlahkan angka yang berdekatan dalam satu kolom dan menulis hasilnya di antara angka tersebut. Dalam pelaksanaan tes, *testee* dibatasi oleh waktu yang telah ditentukan. Dalam waktu yang sudah ditentukan juga, *testee* diminta pindah ke kolom selanjutnya, dan instruksi akan dilakukan seperti itu sampai waktu tes berakhir.

Tes kraepelin dimaksudkan untuk mengukur *maximum performance* seseorang. Oleh karenanya tekanan skoring dan interpretasi lebih didasarkan pada hasil tes secara obyektif bukan pada arti proyektifnya. Dari hasil perhitungan obyektif, dapat diinterpretasikan 4 hal :

1. Faktor kecepatan (*speed factor*)
2. Faktor ketelitian (*accuracy factor*)
3. Faktor keajekan (*rithme factor*)
4. Faktor ketahanan (*ausdeur factor*)

Selama ini, kedua test tersebut dilakukan secara terpisah dan tidak dihubungkan satu sama lain, tetapi secara bersama-sama dilakukan. Peneliti mencoba melakukan uji coba terhadap sekelompok pelamar pekerjaan di Jawa Timur apakah ada hubungan antara kedua tes tersebut. apabila dalam penelitian terbukti bahwa test intelegensi dalam hal ini, CFIT memiliki hubungan yang signifikan. Hal tersebut bisa mempermudah rekruter untuk memetakan kemungkinan bagaimana *maximum performance* seseorang dilihat dari IQ yang diperoleh dari nilai CFITnya atau sebaliknya, melihat bagaimana kemungkinan nilai Intelegensinya apabila melihat hasil Kraepelinnya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah melihat apakah ada hubungan antara kemampuan intelegensi (CFIT) dengan potensi performa kerja (dari hasil kraepelin test) pada calon karyawan bank swasta di Jawa Timur.

Asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Proses pelaksanaan tes sudah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
2. *Setting* lingkungan kondusif
3. Faktor lain, selain yang berkaitan dengan proses tes dapat dikontrol

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari variabel intelegensi yang diukur dengan menggunakan CFIT dan variabel potensi performa yang diukur dengan alat ukur kraepelin. Batasan dalam penelitian ini hanya mencakup *testee* pada satu proses seleksi di satu perusahaan saja.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Dengan data sampel yang diperoleh berjumlah 40 orang, diperoleh pengukuran korelasional sebagai berikut :

Dengan signifikansi 0,034 dan *pearson correlation* sebesar 0,336 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara skor intelegensi peserta tes dan nilai kraepelinnya. Korelasi antara kedua alat tersebut adalah positif. Hal tersebut menunjukkan kepada kita 2 hal :

1. Bahwa semakin tinggi skor intelegensi, dalam hal ini di hitung dengan test CFIT, maka semakin tinggi juga skor kraepelinnya
2. Semakin rendah skor intelegensi, maka semakin rendah juga skor kraepelinnya.

Alat test intelegensi, sejauh ini tidak dikaitkan secara nyata dengan potensi performanya. Akan tetapi dengan melihat hasil tersebut di atas, maka rekruter bisa membuat penekanan pada satu alat tes sebagai penduga tinggi rendahnya indikator yang lain. Meskipun alat tes ini tidak bisa saling di substitusi (menggantikan satu sama lain), akan tetapi cukup membantu perusahaan untuk membuat sistem *cut off*.

Aplikasi dalam penelitian ini, berdasarkan hipotetiknya, potensi performa kerja berhubungan dengan kemampuan intelegensinya, sebesar 0.336. Meskipun memiliki hubungan signifikan, akan tetapi nilai ini relative kecil. Hal ini dimungkinkan karena beberapa hal :

1. Keterbatasan metodologis:
 - Sampel hanya dibatasi 40 orang.

- Sampel diambil dalam satu kali proses tes.
- Penentuan variable dependen dan independen tidak bersifat menetap sehingga antara X dan Y bisa saling dipertukarkan potensinya.

2. Keterbatasan konseptual

Secara teoritik tidak ada penjelasan langsung yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kemampuan intelegensi dan potensi performa kerja dalam hal ini penggunaan CFIT dan kraepelin

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara kemampuan intelegensi, yang dalam hal ini di ambil dari tes grafis dengan potensi performa kerja yang diukur dengan nilai kraepelin. Dengan demikian, meskipun tes ini tidak bermaksud dipergunakan sebagai substitusi mengingat keduanya mempunyai fungsi pengukuran yang berbeda, namun bisa menggunakan salah satunya saja apabila proses rekrutmen dilakukan untuk calon staf yang bersifat teknis

Meskipun alat tes ini tidak bisa saling disubstitusi (menggantikan satu sama lain), akan tetapi cukup membantu perusahaan untuk membuat sistem *cut off*.

DAFTAR RUJUKAN

Cattel & Cattel.2006. *Manual CFIT Skala 3A/B.* Depok: Urusan Reproduksi dan Distribusi Alat Tes Psikologi (Urdat) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Cohen, R.J & Swerdlik M.E. 2002. *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Test and Measurement.* Boston, M.A: McGraw Hill Education.

