



**PROSIDING
Konferensi Nasional
Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia**

Tes Psikologi Online pada Masa Pandemi

Arie Nugroho Yogiasmoro

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

jeremia.arie@gmail.com

Angela Oktavia Suryani

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

angela.suryani@atmajaya.ac.id

Abstrak

Pandemi Covid-19 membawa banyak perubahan dalam praktek psikologi, termasuk dalam hal pelaksanaan tes psikologi. Pelaksanaan tes psikologi online masih menghadapi beberapa kendala yang antara lain misalnya adalah kesulitan dalam pengawasan, kebocoran soal, dan *familiarity* peserta dalam pengerjaan tes secara digital. Kendala-kendala ini dapat berdampak pada kualitas dan ketepatan pengukuran itu sendiri. Namun demikian, karena situasi darurat pandemi Covid-19, pelaksanaan tes psikologi online menjadi jalan keluar. Ilmu dan praktik pelaksanaan tes psikologi sendiri sudah dan akan terus mengalami perkembangan baik dari segi keilmuan psikologi maupun dari sisi teknik implementasinya. Dimulai dari tes yang dilaksanakan secara individual, berkembang ke pelaksanaan secara klasikal, hingga saat ini di era digital dengan pelaksanaan tes psikologi online dan bahkan mulai berkembang ke pengukuran dengan *digital footprints*. Studi literatur ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang dinamika perkembangan tes psikologi online, dan peluang implementasinya. Ketidaksiapan secara umum dalam hal inovasi tes psikologi di Indonesia saat ini membuat respon praktisi dalam menanggapi kondisi pandemi menjadi terbatas. Di era digital saat ini perilaku manusia berubah. Muncul kebiasaan-kebiasaan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Dalam budaya digital saat ini, kita tetap dapat memperoleh tes yang kredibel dengan mengadaptasikannya ke bentuk digital, karena adaptasi tes online bukan sekedar memindahkan soal dan pengerjaan tes dari *paper-pencil* ke *screen* komputer atau ponsel, tetapi sungguh didesain untuk situasi digital dengan mempertimbangkan berbagai aspek terkait perilaku digital manusia. Sistem tes psikologi online juga dapat menjadi solusi untuk masalah-masalah yang sebelumnya sulit terpecahkan, seperti misalnya terkait pengumpulan data untuk norma, variasi item dan bentuk tes, dan lain sebagainya. Pengembangan tes psikologi online di Indonesia dapat diwujudkan dengan kolaborasi para akademisi dan praktisi, serta dengan dukungan pemerintah dan ekosistem industri.

Kata Kunci: tes psikologis online, perilaku digital, psikometrik, tes klasikal

Pendahuluan

Penyakit Covid-19, yang mulai ditetapkan sebagai pandemi sejak awal 2020, menuntut perubahan dalam berbagai bidang. Tingginya tingkat penularan virus ini mendorong Pemerintah untuk mengeluarkan berbagai kebijakan dan program yang secara umum bertujuan memutus mata rantai penularan Covid-19. Hampir sepanjang tahun 2020 Pemerintah melarang dan membatasi kegiatan perjalanan antar kota atau negara serta berbagai kegiatan yang sifatnya berpotensi menimbulkan kerumunan. Di awal Januari 2021, pemerintah memperkenalkan istilah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk diterapkan di sebagian wilayah Jawa dan Bali (Kompas, 7 Januari 2021). Kebijakan ini kemudian diperpanjang terus-menerus sampai saat artikel ini ditulis (Maret 2021). Berdasarkan data penularan Covid-19 per bulan Maret 2021, pemerintah berencana untuk mulai memperluas penerapan PPKM, yaitu mencakup lima provinsi tambahan, sehingga total akan ada 20 provinsi yang menerapkan PPKM per bulan April 2021. Walaupun vaksin Covid-19 sudah mulai diberikan secara bertahap ke berbagai kelompok masyarakat, dan meskipun pemerintah mulai mengangkat wacana terkait pelonggaran PPKM di beberapa sektor, seperti sektor pendidikan tinggi (Kompas, 25 Maret 2021), perilaku masyarakat secara umum kemungkinan akan sulit untuk langsung berubah.

Salah satu yang terdampak secara signifikan dari penerapan kebijakan pembatasan kerumunan dari Pemerintah adalah sektor industri, khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia atau *human resource* (HR). Pembatasan jam operasional pusat perbelanjaan dan tuntutan bisnis setiap perusahaan untuk meningkatkan pendapatan memunculkan tantangan baru terkait pengelolaan karyawan. Perusahaan-perusahaan juga harus mengikuti peraturan pembatasan mengenai kehadiran karyawan di tempat kerja. Setelah pada tahun 2020 yang lalu pemerintah kota DKI Jakarta sempat menetapkan penerapan sistem kerja *work from home* (WFH) total untuk banyak perusahaan, dengan pengecualian untuk beberapa perusahaan tertentu, di tahun 2021, pemerintah pusat menetapkan pembatasan aktivitas perkantoran dengan menerapkan sistem WFH sebesar 75% (Kompas, 7 Januari 2021), yang dikemudian hari dikurangi menjadi 50%. Perubahan ini menuntut para praktisi HR untuk melakukan inovasi terhadap bagaimana pengelolaan tenaga kerja dijalankan, termasuk dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan.

Sampai beberapa tahun yang lalu, pelaksanaan tes psikologi *online* di dunia industri masih jarang dilakukan. Ada beberapa kendala mendasar yang menghalangi implementasi tes psikologi *online* di Indonesia, seperti kekhawatiran akan kebocoran soal, kesulitan pengawasan dan *familiarity* calon peserta tes terhadap tes yang akan dikerjakan. Padahal, salah satu kelebihan tes *online* adalah bahwa tes ini dapat dikerjakan di mana pun selama ada perangkat dan koneksi internet. Kelebihan ini juga memunculkan tantangan tersendiri. Pengawasan langsung terhadap kegiatan pengerjaan

soal tes tidak dapat dilakukan, sehingga tes semacam ini mengandung banyak risiko seperti misalnya peserta yang menggunakan joki tes, peserta yang memfoto soal tes sehingga mengakibatkan “kebocoran” soal, dsb. Berbagai kendala ini masih ditambah dengan berbagai kendala teknis di luar tes itu sendiri, seperti koneksi internet yang belum secara merata stabil di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini menimbulkan tantangan terutama untuk tes kognitif yang umumnya merupakan jenis tes terbatas waktu. Penghitungan waktu akan terhambat jika koneksi internet tidak stabil. Masalah ini masih ditambah lagi dengan isu *familiarity* peserta tes terhadap tes psikologi online dan terhadap komputer itu sendiri. Peserta tes memiliki pengalaman yang beragam terkait dengan penggunaan komputer. Tidak semua peserta fasih dalam menggunakan komputer. Hal ini akan berpengaruh pada kemampuan dan kelancaran dalam pengerjaan soal-soal tes.

Saat ini, karena kondisi darurat pandemi Covid-19, para praktisi HR merasa dipaksa terbuka terhadap pelaksanaan tes psikologi *online*. Beberapa biro psikologi atau konsultan asesmen psikologis (seperti misalnya; Biro Psikologi Persona, PPM Manajemen, TriKharisma Konsultan, dsb) telah menyediakan jasa tes psikologi *online*. Larangan untuk berkerumun berimbas pada pembatasan jumlah karyawan yang bekerja dari kantor. Di sisi lain, perusahaan masih perlu melakukan rekrutmen karyawan, dan tes psikologi masih menjadi salah satu alat seleksi yang dapat diandalkan untuk melakukan rekrutmen. Karena itu, pelaksanaan tes psikologi *online* menjadi solusi saat pelaksanaan tes psikologi secara klasikal di dalam kelas tidak lagi dimungkinkan.

Kajian Literatur

Tes sudah dilaksanakan sejak sekian ribu tahun yang lalu (Rust et al, 2020). Namun, akar sejarah dari tes psikologi dalam bentuk seperti yang kita kenal sekarang dapat dirunut mulai dari permulaan abad 20 di Perancis (Cohen, 2018). Saat itu, di tahun 1905, konstruk inteligensi diukur untuk kepentingan penelitian dan pendidikan, dengan tes yang dikembangkan oleh Alfred Binet. Saat inilah untuk pertama kalinya digagas konsep usia mental (Saville & Hopton, 2014). Binet dan rekan-rekannya menghitung IQ dengan cara membagi usia mental dengan usia kronologis. Gagasannya adalah bahwa kemampuan intelektual meningkat bersamaan dengan peningkatan usia selama masa kanak-kanak. Tes IQ ini harus dijalankan secara individual (1 tester untuk 1 peserta tes), karena soal-soal yang disajikan kepada peserta tes ditentukan dengan mengacu respon jawaban peserta tes pada soal sebelumnya.

Tes IQ menjadi begitu diminati dan banyak digunakan secara luas di berbagai bidang. Perang Dunia I ikut menjadi latar belakang munculnya kebutuhan pelaksanaan Tes IQ secara klasikal di dunia kerja. Cara menyajikan tes IQ secara individual seperti yang dijalankan Alfred Binet di awal tidak memungkinkan lagi untuk dilakukan pada situasi tes klasikal. Karena itu, cara memperoleh skor IQ dengan cara membagi usia

mental dengan usia kronologis juga tidak lagi bisa diterapkan. Lalu berkembang *classical test theory*. Saat ini, IQ bukan lagi dipahami sebagai hasil bagi usia mental dengan usia kronologis, melainkan sebagai hasil pembandingan skor individu dengan populasi. Di sini terjadi pergeseran ke konsep *deviation IQ*, yang dihitung dari Z-Score yang distandardisasi (Saville & Hopton, 2014).

Saat ini, berbagai tes klasikal yang populer telah banyak dikembangkan dan digunakan. Secara global, sekitar 60% perusahaan melakukan rekrutmen dengan menggunakan tes psikologi, khususnya untuk posisi manajerial awal (Ryan et al., 2015). Beberapa perusahaan lain memilih untuk tidak menggunakan tes psikologi karena berbagai alasan seperti; tes psikologi dinilai terlalu mahal, kurang sesuai untuk jenis pekerjaan yang akan diisi, kurang sumber daya untuk mengimplementasikannya, serta kurangnya pengetahuan akan ketersediaan tes psikologi yang sesuai untuk mengukur aspek yang ingin diukur. Perusahaan-perusahaan yang tidak menggunakan tes psikologi sebagai alat seleksi, umumnya menggunakan metode lainnya seperti wawancara dan pemeriksaan *curriculum vitae* (CV). Hasil studi yang dilakukan oleh Ryan dkk tersebut juga memperlihatkan bahwa dari sejumlah perusahaan yang tidak menggunakan tes psikologi, sekitar 40% berencana untuk menggunakannya dalam tiga tahun berikutnya. Berdasarkan informasi ini, penulis cukup yakin bahwa jumlah penggunaan tes psikologi mungkin akan terus meningkat baik secara global maupun di Indonesia.

Perkembangan komputer dan internet ikut mendorong inovasi di dunia tes psikologi. Seperti yang sudah terjadi di masa lalu, perkembangan berbagai metode psikometri, seperti halnya metode statistik, sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Berbagai teknik pengembangan dan penerapan yang sebelumnya tidak dapat dilakukan pada akhirnya dapat dilakukan dengan dukungan teknologi terbaru. Berbagai elemen baru juga sudah dikenalkan sebagai metode alternatif dalam penyajian item soal, seperti bentuk *drag-and-drop item*, video/multimedia, audio, animasi, dsb. Teknologi pengawasan pelaksanaan tes (*proctoring*) juga dikembangkan seiring penggunaan tes online baik yang dilaksanakan dengan pengawasan langsung (*supervised*) atau tanpa pengawasan langsung (*unsupervised*) (Ryan et al., 2015). Dari sisi pengembangan tes, pelaksanaan tes secara online juga memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah masif dan terintegrasi, sesuatu yang akan sangat bermanfaat untuk penyusunan norma dan kegiatan penelitian. Metode baru seperti *computer adaptive testing* (CAT) dan *automatic item generation* (AIG) menjadi lebih banyak lagi digunakan dan ikut mendorong peningkatan kualitas tes psikologi (Rust, Kosinski, dan Stillwell, 2020).

Perkembangan yang cepat dari pemanfaatan data digital terjadi di banyak bidang lain seperti pemasaran, penjualan, politik, pendataan penduduk, dan lain sebagainya. Data perilaku digital ini, dikombinasikan dengan kecanggihan komputer, analisa statistik dan psikometri, mulai banyak digunakan dalam pengukuran konstruk psikologis, seperti yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dengan website applymagicsauce.com-nya. Sesuatu yang belum lama ini hanya bisa dilakukan melalui

kegiatan pengisian tes/kuesioner. Hasil studi menunjukkan bahwa pengukuran berdasarkan data *digital footprints* ini memiliki banyak kelebihan seperti tingkat validitas, kapasitas untuk pelaksanaan penelitian longitudinal, kecepatan, dan kemudahan (Rust, Kosinski, dan Stillwell, 2020). Namun demikian, penerapannya baru sebatas untuk keperluan penelitian. Penerapan di bidang praktis belum bisa dilakukan karena pertimbangan moral dan etika. Penerapan metode ini mengurangi kendali dari responden atas proses dan hasil asesmen. Hasil tes dapat digunakan untuk tujuan-tujuan yang mungkin mengganggu privasi atau merugikan responden, tanpa bisa disadari atau dikendalikan oleh responden.

Dari awal perkembangannya sampai dengan hari ini, tes psikologi sudah mengalami perjalanan panjang dan perkembangan yang begitu pesat, dan kita dapat melihat bahwa perkembangan lebih lanjut masih terus dilakukan, dengan dukungan teknologi.

Metodologi

Penulis melakukan studi literatur (*literature review*) terhadap berbagai publikasi terkait dengan perkembangan tes psikologi online di Indonesia. Sumber literatur yang digunakan berasal dari buku teks (6 sumber), jurnal (2 sumber), berita media online (4 sumber), yang secara umum relevan dengan tema-tema tes psikologi online, pandemi Covid-19 dan HR. Literatur yang telah dikumpulkan lalu di- analisis dan disimpulkan sehingga diperoleh gambaran mengenai perkembangan dan penerapan tes psikologi online di Indonesia.

Diskusi

Respon Praktisi di Indonesia

Tuntutan untuk merespon situasi pandemi Covid-19 dengan efektif membuat praktisi HR di Indonesia mulai mempertimbangkan penggunaan alat tes psikologi secara online. Meskipun beberapa perusahaan menerapkan kebijakan *hiring freeze* karena mulai mengurangi aktivitasnya (Glints, 2020), beberapa perusahaan lainnya masih perlu menjalankan aktivitas rekrutmen. Masyarakat secara umum juga sudah mulai mengembangkan kebiasaan untuk mengurangi kegiatan tatap muka. Di sisi lain, beberapa kandidat (terutama kandidat *fresh graduate*) lebih memilih lowongan pekerjaan yang menawarkan bekerja dengan sistem WFH. Menghadapi situasi-situasi tersebut, menjalankan mekanisme rekrutmen dan seleksi yang bisa dijalankan secara jarak jauh menjadi jalan keluar.

Selama ini, upaya pengembangan dan adaptasi alat tes psikologi secara umum di Indonesia masih relatif sedikit (Suwartono, 2016). Kurangnya upaya pengembangan di satu sisi dan tantangan terkait kebocoran soal di sisi lain, membuat banyak praktisi dan pengguna alat tes psikologi tidak memiliki banyak pilihan alat tes. Ketika dihadapkan

dengan tuntutan untuk menjalankan proses seleksi secara jarak jauh, ketidaksiapan dalam pengembangan dan penerapan tes psikologi ini juga membuat respon praktisi menjadi terbatas. Tes psikologi yang tersedia dan dijual di Indonesia saat ini, umumnya berbentuk tes dalam format *paper-pencil*. Bahkan pada tabel klasifikasi alat tes psikologi yang dikeluarkan oleh Himpunan Psikologi Indonesia (Himpsti), semua tes yang terdaftar di tabel tersebut adalah tes *paper-pencil* (HIMPSTI, 2018). Mayoritas tes yang terdapat di daftar tersebut adalah tes yang di-adopsi atau di adaptasi dari luar negeri.

Saat ini, karena terdesak situasi darurat Covid-19, beberapa konsultan, biro psikologi dan praktisi lainnya melaksanakan atau menyediakan jasa tes psikologi jarak jauh. Namun, beberapa praktisi tersebut melakukannya dengan cara menyajikan kembali tes *paper-pencil* melalui platform kuesioner online (seperti Google Forms, dll) atau platform *online meeting* (seperti *Google Meet*, *Zoom Cloud Meeting*, dsb). Hal ini bisa sangat dipahami karena memang selama ini belum banyak peneliti dan praktisi yang terfokus mengembangkan dan mengimplementasikan tes psikologi online, dan pengembangan alat tes bukan hanya membutuhkan waktu, tetapi juga membutuhkan infrastruktur dan ekosistem yang mendukung.

Industri Pengembangan Alat Tes Psikologis

Perkembangan tes psikologi, termasuk tes psikologi online, di beberapa negara lain terjadi dengan dukungan tradisi ilmiah yang kuat. Ada bentuk kolaborasi yang erat antara akademisi dan penerbit tes psikologi. Berbagai penelitian yang dijalankan oleh para akademisi di universitas dan berbagai lembaga riset ditindaklanjuti oleh para *test developers* di berbagai lembaga penerbit alat tes. Perkembangan teori terkait *General Mental Ability* (GMA) yang diteliti oleh para akademisi ditindaklanjuti dengan pengembangan berbagai tes *aptitude* oleh para *test developers*, dan sebaliknya trend penggunaan *personality test* direspon oleh para akademisi dengan berbagai penelitian untuk pengembangan teori tentang kepribadian (seperti pada kemunculan *Five Factor Model*). Selain itu, kolaborasi dengan para praktisi penyedia platform digital juga dilakukan. Ada berbagai kelebihan dari platform digital yang dapat meningkatkan kualitas pengukuran psikologis, baik dalam hal isi alat tes, seperti misalnya kemungkinan untuk mengembangkan *Computerized Adaptive Test*, potensi menyajikan soal dalam bentuk multi-media (video dan suara), maupun dalam hal teknis penyajian alat tes yang lebih fleksibel secara jarak dan waktu. Pada tes terbatas waktu, sistem komputer dapat menghitung hanya waktu yang dibutuhkan peserta tes untuk merespon suatu item, bukan keseluruhan waktu pengerjaan. Berbagai perkembangan tersebut akan lebih mungkin tercapai dengan kolaborasi lintas disiplin ilmu dan antar akademisi dan praktisi.

Dukungan dari berbagai pihak lain di luar peneliti dan penerbit alat tes psikologi juga diperlukan untuk mengupayakan pertumbuhan industri pengembangan tes.

Pemerintah Indonesia memiliki undang-undang perlindungan hak cipta yang bertujuan untuk melindungi hak pencipta karya penerbitan atas penggunaan hasil karyawannya secara komersial, termasuk dalam hal penerbitan tes psikologi. Penerbitan tes psikologi, seperti pada industri penerbitan pada umumnya, perlu dijaga kelangsungannya, salah satunya dengan cara meminimalisir atau menghilangkan praktik pembajakan. Pengabaian terhadap hak cipta suatu produk akan berdampak pada perkembangan produk tersebut dalam jangka panjang. Para pembuat alat tes, termasuk tes psikologi online, akan lebih termotivasi untuk menciptakan sesuatu apabila hasil karyanya dihargai dengan layak. Bagaimanapun, pembajakan adalah pencurian. Kita tidak bisa berharap industri tes psikologi dapat berkembang dengan baik apabila kita mengabaikan atau terlebih lagi ikut serta dalam pembajakan alat tes psikologi.

Penerapan tes psikologi online sampai tingkatan tertentu dapat membantu melindungi alat tes dari pembajakan, karena, berbeda dengan tes psikologi *paper-pencil*, akses dari user ataupun peserta tes dapat lebih terkendali pada tes psikologi online. Penerbit tes psikologi online dapat lebih memegang kendali atas penyajian soal tes, akses terhadap tes, dan akses terhadap laporan hasil tes. Hal ini berbeda dengan tes psikologi *paper-pencil* di mana ketika alat tes sudah dibeli oleh *user*, maka kendali penggunaan tes sepenuhnya ada pada *user*, sehingga penerapan aturan lisensi penggunaan alat tes dan batasan-batasan pengguna yang dipersyaratkan oleh pembuat tes menjadi sulit untuk dikendalikan dan diawasi.

Selain itu, cara lain untuk menjaga kelangsungan industri tes adalah dengan cara memelihara tingkat kepercayaan masyarakat pengguna tes terhadap tes psikologi yang beredar dan dipraktekkan di masyarakat. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan perlindungan terhadap masyarakat dan menghindarkannya dari alat tes psikologi yang memiliki kualitas yang kurang baik. Pada negara-negara dengan perkembangan tes psikologi yang lebih maju, upaya perlindungan ini salah satunya coba dicapai dengan mendirikan berbagai asosiasi terkait penggunaan tes psikologi, seperti *International Test Commission* (ITC) dan *Association of Test Publishers* (ATP) yang bersama-sama dengan berbagai asosiasi psikologi seperti *British Psychological Society* (BPS) dan *American Psychological Association* (APA) ikut menjaga standar kualitas alat tes psikologi, baik *paper pencil* maupun *online*, yang beredar dan digunakan masyarakat.

Pengembangan dan penerapan tes juga harus memperhitungkan faktor budaya. Secara umum ada tiga cara yang dapat ditempuh untuk mengupayakan ketersediaan tes psikologi di Indonesia, yaitu sebagai berikut (He & Vijver, 2012):

1. Adoption

Dalam metode *adoption* ini, cara yang dilakukan adalah dengan menerjemahkan secara seksama alat tes ke bahasa target (Bahasa Indonesia). Metode ini hanya dapat dilakukan jika konstruk dan berbagai fitur dari alat tes (seperti instruksi dan item) dianggap sesuai bagi semua kelompok budaya di mana alat tes tersebut diterapkan. Proses *adoption* dapat dilakukan terhadap berbagai tes psikologi online yang sudah

diterapkan di luar negeri, dan dengan demikian hasil antar negara dapat dibandingkan dengan menggunakan norma global.

2. *Adaptation*

Dalam metode ini, yang dilakukan adalah kombinasi dari penerjemahan item secara seksama dari beberapa stimulus tertentu dan perubahan item dari beberapa stimulus lainnya ketika penerjemahan langsung dianggap tidak sesuai secara bahasa, budaya atau pertimbangan psikometrik lainnya. Metode ini pada dasarnya adalah pengembangan dari metode *adoption* di mana saat ini penerjemahan item ke bahasa lain tidak lagi dianggap sebagai tugas yang hanya membutuhkan kemampuan bahasa saja, tetapi juga pengetahuan aspek budaya di konteks bahasa target. Tes psikologi online yang dikembangkan dengan cara ini akan lebih sesuai dengan konteks budaya di Indonesia.

3. *Assembly*

Metode ini ditempuh apabila *adoption* dan *adaptation* tidak dapat menghasilkan alat tes psikologi dengan akurasi psikometrik yang memadai. Pada dasarnya, dalam metode *assembly* yang dilakukan adalah menyusun alat tes baru. Metode ini dapat menghasilkan alat tes psikologi yang sesuai dengan budaya Indonesia.

Upaya menjaga kualitas produk, yang di dalamnya termasuk upaya memastikan alat tes psikologi online sesuai dengan budaya Indonesia, perlu ditempuh dengan kolaborasi berbagai pihak yang terlibat dalam industri tes psikologi online.

Kesimpulan

Pandemi dapat dipandang sebagai peluang untuk pengembangan tes psikologi online, karena para praktisi dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan transformasi digital secara lebih serius. Kolaborasi yang terpadu antara kaum akademisi dan praktisi di bidang psikologi dan IT, akan membawa pada pengembangan tes psikologi online yang lebih baik. Teknologi dapat berkembang dengan baik apabila ada ekosistem industri yang mendukungnya. Demikian juga halnya dengan teknologi pengukuran psikologi online.

Dalam industri tes psikologi, paling tidak perlu ada tiga elemen pembangun ekosistemnya; riset, produsen, dan konsumen. Aktivitas riset dijalankan oleh kaum akademisi di bidang psikologi. Kaum akademisi ini umumnya adalah para dosen dan peneliti yang bekerja di universitas. Kaum akademisi di berbagai universitas sebaiknya mulai lebih banyak meluangkan waktu pada penelitian-penelitian terkait tes psikologi online, dengan kajian-kajian yang benar-benar terfokus pada perilaku individu saat berhadapan dengan platform digital. Universitas juga perlu meningkatkan keterbukaan dalam bekerjasama dengan praktisi. Sampai saat ini fungsi produksi atau penerbitan alat tes psikologi masih dijalankan oleh universitas. Universitas nyaris berperan sendiri dalam hal ini. Sementara, penerbitan tes merupakan salah satu bentuk layanan masyarakat dan bukan satu-satunya aktivitas utama universitas. Universitas juga harus

menjalankan aktivitas penelitian dan pengajaran. Diperlukan sebuah entitas swasta yang berbentuk organisasi *for-profit* yang fokus menjalankan kegiatan penerbitan alat tes untuk ikut berperan membangun ekosistem industri tes psikologi online.

Para konsultan yang selama ini memberikan pelayanan di bidang asesmen untuk berbagai perusahaan sebaiknya mulai berkolaborasi dengan para akademisi di universitas dalam inisiatif pengembangan tes psikologi online. Sejauh ini, Indonesia belum memiliki perusahaan yang cukup *established*, yang berfokus dalam bidang penerbitan alat tes, terlebih lagi tes psikologi online. Di beberapa negara yang industri tesnya sudah berkembang, terdapat berbagai jenis perusahaan penerbitan alat tes seperti Pearson, PAR, WPS Publish, Harcourt Assessment, dsb. Bahkan, karena ada cukup banyak perusahaan atau lembaga penerbitan alat tes, mereka kemudian juga mendirikan beberapa asosiasi terkait penerbitan tes, seperti ATP dan ITC. Berbagai lembaga penerbitan alat tes ini tentu perlu menjalin kerjasama yang erat dengan universitas untuk memastikan standard kualitas produknya tetap terjaga. Para praktisi dan akademisi juga dapat berkolaborasi dalam memberikan edukasi kepada para *user* mengenai berbagai benefit lain dari penggunaan tes psikologi online, selain dari kemampuannya untuk melakukan seleksi jarak jauh.

Konsumen dari tes psikologi online, yang sebagian terdiri dari para praktisi HR sebaiknya mulai lebih memperhatikan lagi kualitas alat tes psikologi yang digunakan. Karena dengan demikian para praktisi HR akan lebih *concern* dengan kebaruan dan relevansi dari alat tes tersebut pada konteks budaya masyarakat Indonesia. Hal ini juga akan membuat mereka lebih memiliki tuntutan akan tersedianya tes psikologi online yang dikembangkan dengan berangkat dari penelitian pada konteks Indonesia atau minimal diadaptasi sesuai dengan konteks masyarakat Indonesia, sehingga praktisi HR tidak lagi memandang tes psikologi online hanya dari kemampuannya untuk digunakan dalam proses seleksi jarak jauh saja, tetapi juga benar-benar memperhatikan kualitas alat tes itu sendiri.

Referensi

- Aditya, N. R. (2021, Januari 7). *Pembatasan kegiatan di Jawa Bali, pemerintah kenalkan istilah PPKM*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2021/01/07/19061781/pembatasan-kegiatan-di-jawa-bali-pemerintah-kenalkan-istilah-ppkm>
- Business Observer. (2010, April 15). Testing the marketplace. <https://www.businessobserverfl.com/article/testing-marketplace>
- Cohen, R. J., & Swedlik, M. E. (2018). *Psychological testing and assessment – An introduction to test and measurement* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Farisa, F. C. (2021, Maret 26). *Pemerintah perluas wilayah PPKM mikro, tambah 5 provinsi*.

Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2021/03/26/13182421/pemerintah-perluas-wilayah-ppkm-mikro-tambah-5-provinsi>

He, J., & van de Vijver, F. (2012). *Bias and Equivalence in Cross-Cultural Research*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1111>

International Test Commission (2005). *International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing*. [www.intestcom.org]

Leong, F. T. L., Bartram, D., Cheung, F. M., Geisinger, K. F., & Iliescu, D. (Eds.). (2016). *The ITC international handbook of testing and assessment*. Oxford University Press.

Nugraheny, D. E. (2021, Maret 25). *Pembelajaran tatap muka disiapkan, aturannya, hingga rencana uji coba di DKI*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2021/03/25/08542911/pembelajaran-tatap-muka-disiapkan-aturannya-hingga-rencana-uji-coba-di-dki?page=all#page2>

Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia. (2018). *SK tentang klasifikasi tes psikologi*. Himpunan Psikologi Indonesia.

Rommalla, S. (2020, Juli 28). *Infografis: Tren rekrutmen selama pandemic covid-19*. Glints Indonesia Group. <https://employers.glints.id/resources/infografis-tren-rekrutmen-selama-pandemi-covid-19/>

Rust, J., Kosinski, M., & Stillwell, D. (2020). *Modern psychometrics. The science of psychological assessment*. (4th ed). Routledge.

Ryan, A. M., Bartram, D., Inceoglu, I., Golubovich, J. (2015). Trends in testing: Highlights of a global survey. In I. Nikolaou and J. K. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice* (pp. 136 – 153). Psychology Press- Taylor & Francis.

Saville, P. & Hopton, T. (2014). *Psychometrics@work*. Saville Consulting.

Suwartono, C. (2020). The psychological tools in Indonesian context: Psychological challenges in MEA era. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.24854/jpu37>