Tes Kepribadian Psikologi, Jenis dan Pilihan Gratisnya

Panduan jenis tes kepribadian di psikotes kerja: apa yang diukur DISC, PAPI, EPPS, 16PF, Big Five, dan Wartegg, cara HRD membaca hasil, serta cara menjawab dengan jujur.

Nugroho Budi · 26 November 2026 · 19 menit baca



Ringkasnya: perusahaan memakai tes kepribadian untuk melihat pola kerja dan perilaku pelamar, lalu mencocokkannya dengan tuntutan jabatan. Jenis yang paling sering ditemui di psikotes kerja adalah DISC, PAPI Kostick, EPPS, 16PF, Big Five, tes 16 tipe, dan tes menggambar seperti Wartegg. Tidak ada jawaban benar atau salah, tetapi banyak alat punya cara memeriksa konsistensi jawaban. Cara terbaik menghadapinya adalah memahami formatnya, lalu menjawab sesuai kebiasaan Anda yang sebenarnya di tempat kerja.

Tes kepribadian adalah alat ukur psikologi yang memetakan kecenderungan seseorang dalam berperilaku, mengambil keputusan, bergaul, dan bereaksi terhadap tekanan. Berbeda dengan tes kemampuan yang punya jawaban benar, tes ini tidak menilai pintar atau tidaknya Anda. Yang dicari adalah pola: apakah Anda lebih suka bekerja sendiri atau bersama tim, lebih tahan terhadap rutinitas atau perubahan, lebih senang memimpin atau mendukung.

Dalam rekrutmen, alat ini biasanya muncul setelah tes kemampuan seperti hitungan, logika, atau Kraepelin. Kalau Anda pernah diminta memilih satu dari dua pernyataan sebanyak puluhan kali, atau menggambar di kotak-kotak kecil, Anda sedang mengerjakan salah satu jenisnya. Artikel ini memetakan semua jenis yang umum dipakai, apa yang sebenarnya dinilai, dan bagaimana menjawabnya tanpa merugikan diri sendiri.

Untuk apa perusahaan memakai tes kepribadian?

Kantor Manajemen Kepegawaian Amerika Serikat (OPM) menjelaskan bahwa tes kepribadian dirancang untuk menggali motivasi, preferensi, minat, dan gaya seseorang secara sistematis. Hasilnya berupa profil yang dipakai untuk memperkirakan kinerja atau kecocokan dengan aspek pekerjaan tertentu (OPM, Personality Tests). Dalam praktik rekrutmen, kegunaannya bisa dirinci menjadi empat:

1. **Menyaring banyak pelamar.** OPM mencatat tes ini sering diberikan kepada kelompok pelamar yang besar karena murah dan tidak memerlukan penguji khusus saat pelaksanaan.
2. **Mencocokkan profil dengan jabatan.** Posisi penagihan butuh ketahanan menghadapi penolakan, posisi kontrol mutu butuh ketelitian dan kepatuhan pada prosedur. Profil Anda dibandingkan dengan kebutuhan itu.

3. **Menyiapkan pertanyaan wawancara.** Skor yang menonjol, tinggi atau rendah, sering menjadi bahan pertanyaan lanjutan. Misalnya, skor kebutuhan berprestasi yang rendah untuk posisi target penjualan akan ditanyakan dengan contoh nyata.
4. **Melengkapi alat lain.** Menurut OPM, tes kepribadian terbukti bisa memprediksi kinerja, tetapi daya prediksinya umumnya lebih rendah daripada tes kemampuan kognitif, *assessment center*, dan contoh kerja. Karena itu hasilnya hampir selalu dibaca bersama hasil tes lain dan wawancara.

OPM juga menyebut tes kepribadian paling berguna untuk pekerjaan yang banyak berinteraksi dengan orang atau bekerja dalam tim, dan kurang berguna untuk pekerjaan yang langkahnya sudah sangat baku. Artinya, bobot tes ini bisa berbeda dari satu lowongan ke lowongan lain, walau alatnya sama.

Tiga cara tes kepribadian bertanya kepada Anda

Sebelum membahas nama-nama tesnya, lebih berguna memahami formatnya. Nama tes bisa berbeda, tetapi cara bertanyanya hanya ada beberapa macam. Begitu Anda mengenali formatnya, Anda tahu apa yang harus dilakukan, apa pun nama tes di lembar instruksi.



Nama tesnya banyak, tetapi cara bertanyanya hanya beberapa macam.

Skala setuju dan tidak setuju

Anda membaca satu pernyataan, lalu memilih seberapa sesuai pernyataan itu dengan diri Anda, biasanya dari 1 (sangat tidak sesuai) sampai 5 (sangat sesuai). Big Five memakai format ini. Contoh butir buatan kami:

> *"Saya menyelesaikan tugas sebelum tenggat, walaupun tidak ada yang mengingatkan."*
>
> *1 · 2 · 3 · 4 · 5*

Format ini cepat, tetapi paling mudah "dipoles" karena arah jawaban yang terdengar baik terlihat jelas. Itu sebabnya banyak inventori skala dilengkapi skala kontrol, yang dibahas di bagian manipulasi jawaban di bawah.

Pilihan paksa

Anda diminta memilih di antara dua atau lebih pernyataan yang sama-sama terdengar wajar, walau mungkin tidak ada yang benar-benar cocok. PAPI Kostick, EPPS, dan tes 16 tipe memakai pasangan pernyataan. DISC memakai kelompok empat kata dengan pilihan "paling sesuai" dan "paling tidak sesuai". Contoh pasangan buatan kami:

> *A. "Saya senang menjadi orang yang membuka rapat dan membagi tugas."*
>
> *B. "Saya senang menyiapkan bahan rapat sampai rapi dan lengkap."*

Kedua pilihan positif, jadi Anda tidak bisa memilih "yang baik". Anda dipaksa menunjukkan mana yang *lebih* Anda. Pada EPPS, pasangan pernyataan memang disusun dengan tingkat keinginan sosial yang kurang lebih setara untuk mengurangi kecenderungan memilih jawaban yang terdengar baik (Edwards Personal Preference Schedule).

Proyektif

Anda diberi rangsangan yang samar, misalnya kotak berisi titik atau garis, lalu diminta menggambar atau bercerita. Wartegg, tes menggambar orang, dan tes menggambar pohon termasuk di sini. Tidak ada pilihan jawaban sama sekali, dan hasilnya dibaca oleh psikolog.

Mengenali format dari kalimat instruksi

Di hari tes, nama alat sering tidak disebutkan. Kalimat instruksinya yang memberi petunjuk. Beberapa contoh yang umum dan apa artinya bagi Anda:

- **"Pilih salah satu pernyataan yang paling menggambarkan diri Anda, walaupun keduanya kurang sesuai."** Ini pasangan pernyataan. Jangan dikosongkan, pilih yang lebih mendekati.
- **"Tandai kata yang PALING sesuai dan yang PALING TIDAK sesuai."** Ini format DISC. Setiap kelompok butuh dua tanda, bukan satu.
- **"Nyatakan seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut."** Ini skala. Gunakan seluruh rentang angka bila memang sesuai, jangan terpaku di tengah.
- **"Lanjutkan tanda di setiap kotak menjadi gambar."** Ini tes proyektif. Tidak ada gambar yang benar, yang penting tanda dipakai dan semua kotak terisi.

Tabel berikut merangkum format beserta jebakan yang paling sering membuat hasil peserta tidak terbaca dengan baik.

Format	Contoh alat	Yang Anda lakukan	Hal yang perlu diwaspadai
Skala setuju–tidak setuju	Big Five, 16PF	Menilai tiap pernyataan, misalnya 1–5	Terlalu sering memilih jawaban tengah atau semua ekstrem
Pasangan pernyataan	PAPI Kostick, EPPS, tes 16 tipe	Memilih satu dari dua pernyataan	Berpikir terlalu lama; jawaban tidak konsisten pada butir yang mirip
Paling dan paling tidak sesuai	DISC	Memilih dua kata dari empat	Lupa mengisi salah satu dari dua pilihan
Kelompok kata	Tes temperamen	Memilih satu sifat dari beberapa kata	Memilih kata yang "ideal", bukan yang sesuai
Proyektif	Wartegg, gambar orang, gambar pohon	Menggambar dari rangsang yang samar	Meniru gambar "aman" yang beredar di internet

Jenis tes kepribadian yang sering muncul di psikotes kerja

Berikut alat yang paling sering ditemui pelamar kerja, beserta gambaran versi latihannya di KlikPsikotes. Setiap tes punya artikel pembahasan tersendiri bila Anda ingin mendalami satu alat.

DISC, gaya perilaku dalam empat dimensi

DISC memetakan perilaku ke empat gaya: *Dominance* (dorongan mengambil kendali dan mengejar hasil), *Influence* (dorongan memengaruhi dan bergaul), *Steadiness* (kestabilan dan kesabaran), serta *Compliance* (ketelitian dan kepatuhan pada aturan). Setiap orang punya keempatnya dalam kadar berbeda. Versi latihan di KlikPsikotes berisi 24 kelompok kata, sekitar 15 menit, dan menampilkan tiga grafik: diri di depan umum, diri saat tertekan, dan gambaran diri yang lebih mendasar. Cara membaca ketiga grafik itu dibahas di panduan tes DISC online.

PAPI Kostick, peta gaya kerja yang paling rinci

PAPI Kostick terdiri dari 90 pasang pernyataan yang menghasilkan 20 aspek gaya kerja, dikelompokkan ke dalam tujuh area, misalnya arah kerja, kepemimpinan, aktivitas, dan pergaulan. Setiap aspek diberi skor 0–9. Karena rinci, HRD sering memakainya untuk mencocokkan profil dengan kebutuhan jabatan aspek demi aspek. Versi latihan KlikPsikotes (kode GK90) memakan waktu sekitar 30 menit. Penjelasan tiap aspek ada di artikel tes PAPI Kostick.

EPPS, lima belas kebutuhan dari 225 pasangan

Edwards Personal Preference Schedule disusun oleh Allen L. Edwards dari teori kebutuhan Henry Murray. Isinya 225 pasang pernyataan yang mengukur 15 kebutuhan, seperti berprestasi, keteraturan, dan kemandirian. Lima belas pasang di antaranya diulang untuk mengukur konsistensi jawaban (Edwards Personal Preference Schedule). Versi latihan di KlikPsikotes memberi persentil tiap kebutuhan dibandingkan kelompok pembanding pilihan Anda, ditambah skor konsistensi, dan memakan waktu sekitar 45 menit.

16PF, enam belas faktor dengan skala kontrol

16PF dikembangkan Raymond B. Cattell bersama rekan-rekannya dan pertama kali terbit pada 1949. Alat ini mengukur 16 faktor kepribadian dan, pada edisi yang lebih baru, punya lima faktor global yang cukup mirip dengan Big Five. 16PF juga dilengkapi skala validitas, termasuk skala

Impression Management yang melihat kecenderungan memberi kesan baik (16PF Questionnaire). Versi latihan KlikPsikotes berisi 105 butir kepribadian ditambah skala kontrol kecenderungan menjawab yang diinginkan secara sosial, dengan hasil skor sten 1–10 per faktor.

Big Five, lima dimensi yang paling banyak diteliti

Big Five mengukur lima dimensi: keterbukaan (*openness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), ekstraversi, keramahan (*agreeableness*), dan neurotisisme. OPM menyebut kelima dimensi ini sebagai sifat yang paling umum diukur dalam tes kepribadian untuk seleksi. Hasilnya berupa posisi pada rentang, bukan tipe. Versi latihan KlikPsikotes memakai 44 pernyataan singkat dan memberi skor tiap dimensi dengan kategori rendah, sedang, atau tinggi. Cara membaca kombinasinya ada di artikel Big Five.

Tes 16 tipe, model MBTI

Tes 16 tipe memetakan empat pasang preferensi: ekstraversi–introversi, sensing–intuition, thinking–feeling, dan judging–perceiving. Gabungannya menghasilkan satu dari 16 tipe, misalnya ISTJ atau ENFP. Tes ini lebih sering dipakai untuk pengembangan diri dan kerja sama tim daripada untuk keputusan seleksi. Versi latihan KlikPsikotes berisi 70 pilihan berpasangan dan menampilkan tipe beserta persentase tiap dimensi. Lihat penjelasan tes MBTI untuk cara membaca hasilnya.

Tes temperamen, empat tipe klasik

Tes temperamen mengelompokkan orang ke dalam sanguinis, koleris, melankolis, dan plegmatis. Versi latihan KlikPsikotes (kode PERS) berisi 40 kelompok kata, tanpa batas waktu, dan menampilkan persentase keempat temperamen beserta yang paling menonjol. Tipologi ini berasal dari teori kedokteran Yunani kuno, bukan dari riset psikometri modern, sehingga lebih cocok untuk refleksi diri. Asal-usul dan batasannya dibahas di artikel sanguinis, koleris, melankolis, atau plegmatis.

Wartegg dan tes menggambar

Wartegg berisi delapan kotak kecil dengan tanda berbeda di setiap kotak, misalnya titik, garis lengkung, atau kotak kecil. Anda melanjutkan setiap tanda menjadi gambar apa saja. Penilainya psikolog, bukan sistem otomatis. Versi latihan di KlikPsikotes (kode WZT) bisa dikerjakan di layar atau di kertas lalu difoto, dan sifatnya latihan, bukan penilaian resmi.



Peta konsep untuk mengenali posisi tiap tes; bukan peringkat mutu.

Perbandingan singkat jenis-jenis tes kepribadian

Tes	Yang diukur	Format	Hasil di versi latihan KlikPsikotes	Perkiraan waktu latihan
DISC	4 gaya perilaku	24 kelompok kata, paling dan paling tidak sesuai	3 grafik DISC	± 15 menit
PAPI Kostick (GK90)	20 aspek gaya kerja	90 pasang pernyataan	Skor 0–9 per aspek	± 30 menit
EPPS	15 kebutuhan	225 pasang pernyataan	Persentil per kebutuhan + skor konsistensi	± 45 menit
16PF	16 faktor	105 butir + skala kontrol	Sten 1–10 per faktor	± 40 menit
Big Five (BFI)	5 dimensi	44 pernyataan, skala	Rendah, sedang, tinggi per dimensi	± 15 menit
16 tipe (TIPE16)	4 pasang preferensi	70 pilihan berpasangan	Tipe + persentase tiap dimensi	± 20 menit
Temperamen (PERS)	4 temperamen klasik	40 kelompok kata	Persentase empat temperamen	± 15 menit

Tes	Yang diukur	Format	Hasil di versi latihan KlikPsikotes	Perkiraan waktu latihan
Wartegg (WZT)	Dibaca psikolog	8 kotak gambar	Latihan format, bukan skor	± 20 menit

Jumlah butir dan waktu di tabel adalah versi latihan KlikPsikotes. Versi yang dipakai biro psikologi atau perusahaan bisa berbeda, jadi selalu ikuti instruksi di hari tes.

Mana yang berbasis riset dan mana yang populer?

Tidak semua tes kepribadian psikologi punya dasar ilmiah yang sama kuat. Perbedaan terpenting ada pada cara memandang kepribadian: sebagai **tipe** (Anda masuk satu kotak) atau sebagai **dimensi** (Anda berada di satu titik pada rentang).

- **Model dimensi.** Big Five memandang setiap sifat sebagai rentang dari rendah ke tinggi, dan menurut OPM kelima dimensinya adalah sifat yang paling umum diukur dalam tes kepribadian untuk seleksi. 16PF, EPPS, dan PAPI juga melaporkan skor per aspek, bukan satu label, sehingga dua orang dengan "tipe" yang sama tetap bisa dibedakan.
- **Model tipe.** Tes 16 tipe dan tes temperamen mengelompokkan orang ke dalam kategori. Formatnya mudah diingat dan enak untuk diskusi tim, tetapi orang yang skornya dekat batas bisa berpindah tipe saat tes diulang. Empat temperamen sendiri berasal dari teori cairan tubuh Yunani kuno yang sudah ditinggalkan ilmu kedokteran.

Ini bukan berarti tes tipe tidak berguna. Artinya, gunakan sesuai fungsinya: tes tipe untuk mengenal diri dan memulai percakapan, model dimensi untuk keputusan yang lebih serius. Perbedaan tipe dan rentang ini juga menjelaskan mengapa "introvert" dan "ekstrovert" sebenarnya dua ujung satu garis, seperti dibahas di artikel introvert, ekstrovert, atau ambivert.

Bagaimana HRD membaca hasil tes kepribadian?

Hasil tes kepribadian jarang dibaca sebagai "lulus" atau "gagal". Yang lebih umum, profil Anda dibandingkan dengan profil yang dibutuhkan jabatan, lalu bagian yang tidak cocok dicatat untuk wawancara. OPM bahkan menyarankan agar seleksi tidak bertumpu pada satu dimensi saja, misalnya hanya kehati-hatian.



Ilustrasi, bukan data nyata: hasil dibandingkan dengan kebutuhan jabatan, bukan dinilai lulus atau gagal.

Simulasi dua kandidat

Bayangkan perusahaan distribusi membuka dua lowongan sekaligus: admin gudang dan staf penjualan lapangan. Dua kandidat mengerjakan alat tes yang sama.

- **Kandidat Rina** menonjol pada keteraturan dan ketelitian, rendah pada kebutuhan tampil di depan orang. Untuk admin gudang, profil ini cocok. Untuk penjualan lapangan, pewawancara kemungkinan akan bertanya bagaimana ia menghadapi calon pembeli yang menolak.
- **Kandidat Dimas** menonjol pada dorongan bergaul dan berprestasi, sedang pada keteraturan. Untuk penjualan, profil ini mendukung. Untuk admin gudang, pewawancara mungkin menanyakan kebiasaannya mencatat stok dan menyelesaikan pekerjaan rutin.

Perhatikan bahwa kedua profil sama-sama "baik". Yang menentukan adalah kecocokan dengan pekerjaan. Itulah sebabnya mengubah jawaban agar terlihat seperti kandidat ideal justru bisa menempatkan Anda di posisi yang tidak cocok dengan Anda.

Tanda yang biasanya diperhatikan

1. **Skor yang sangat ekstrem di hampir semua aspek.** Profil yang "sempurna" di semua sisi jarang terjadi dan cenderung memancing pertanyaan.

2. **Konsistensi rendah.** Jawaban yang saling bertentangan pada butir yang mirip membuat hasil sulit dipercaya.
3. **Ketidaksesuaian dengan wawancara dan riwayat kerja.** Profil sangat suka memimpin, tetapi tidak ada satu pun contoh pengalaman memimpin, akan ditanyakan.
4. **Ketidaksesuaian dengan tuntutan jabatan.** Ini bukan kesalahan Anda, tetapi informasi bagi kedua pihak.

Bisakah jawaban tes kepribadian dimanipulasi?

Secara teknis bisa dicoba, dan OPM sendiri mengakui bahwa butir tes kepribadian yang terlalu jelas arahnya membuat pelamar mudah memoles skornya. Karena itu banyak alat menambahkan pengaman. Tiga contoh yang terdokumentasi:

- **Butir berulang.** EPPS mengulang 15 pasang pernyataan untuk menghitung skor konsistensi. Bila jawaban Anda pada pasangan yang sama berbeda-beda, skor konsistensi turun.
- **Skala kesan baik.** 16PF punya skala *Impression Management*, ditambah skala yang melihat kecenderungan menyetujui butir apa pun (*acquiescence*) dan pola jawaban yang sangat jarang (*infrequency*).
- **Format pilihan paksa.** Dua pilihan yang sama-sama positif membuat sulit menebak mana yang "dicari", seperti pada EPPS dan PAPI.

Selain pengaman di alat tes, ada pengaman yang lebih sederhana: wawancara. Profil yang dibuat-buat akan sulit dipertahankan ketika pewawancara meminta contoh nyata. Jadi pertanyaannya bukan "bisakah", tetapi "apakah sepadan". Sebagian besar risikonya ada di pihak Anda, bukan perusahaan.

> Cara kerja skala kontrol dan butir berulang berbeda di setiap alat dan tidak selalu dijelaskan kepada peserta. Anggap saja setiap tes kepribadian mungkin memeriksa konsistensi, lalu jawab dengan satu sudut pandang yang sama dari awal sampai akhir.

Cara menjawab tes kepribadian dengan jujur tanpa merugikan diri

Jujur bukan berarti asal. Ada cara menjawab yang membuat hasil lebih akurat menggambarkan Anda, sekaligus tidak menjatuhkan diri sendiri karena salah paham instruksi.

1. **Tetapkan satu sudut pandang, yaitu diri Anda saat bekerja.** Kepribadian di rumah dan di kantor bisa sedikit berbeda. Bayangkan hari kerja biasa, bukan hari terbaik atau terburuk Anda, lalu pakai bayangan itu untuk semua butir.
2. **Jawab dengan kesan pertama.** Pada pilihan paksa, berpikir lama justru membuat Anda menimbang "mana yang lebih baik", bukan "mana yang lebih saya". Beberapa detik per butir sudah cukup.
3. **Pilih yang paling mendekati, walau tidak ada yang pas.** Instruksi pilihan paksa memang begitu. Jangan mengosongkan butir.
4. **Hindari jawaban tengah terus-menerus.** Pada skala 1–5, memilih 3 untuk hampir semua butir membuat profil datar dan tidak informatif.
5. **Jangan mengejar profil "pemimpin" di semua butir.** Tidak semua jabatan butuh orang yang dominan. Profil yang jujur lebih mungkin menempatkan Anda di posisi yang cocok.
6. **Isi semua bagian instruksi.** Pada DISC, misalnya, Anda harus memilih "paling sesuai" dan "paling tidak sesuai" di setiap kelompok.
7. **Siapkan contoh nyata untuk wawancara.** Setelah tes, ingat dua atau tiga pengalaman yang menggambarkan cara kerja Anda. Hasil tes dan cerita Anda akan saling menguatkan.

Contoh menimbang satu butir pasangan

Misalkan butir berikut muncul (contoh buatan kami):

> *A. "Saya lebih nyaman bila pekerjaan saya diperiksa atasan sebelum dikirim."*
>
> *B. "Saya lebih nyaman memutuskan sendiri kapan pekerjaan saya sudah siap dikirim."*

Pelamar yang sedang mengejar kesan "mandiri" langsung memilih B. Padahal, kalau dalam pekerjaan sebelumnya Anda memang selalu meminta atasan memeriksa laporan, jawaban yang menggambarkan Anda adalah A. Tidak ada yang salah dengan A: posisi yang menuntut

kepatuhan prosedur justru membutuhkan orang seperti itu. Kalau Anda ragu, tanyakan "apa yang biasanya saya lakukan bulan lalu?", bukan "apa yang sebaiknya saya lakukan?".

Kesalahan yang sering terjadi saat tes kepribadian

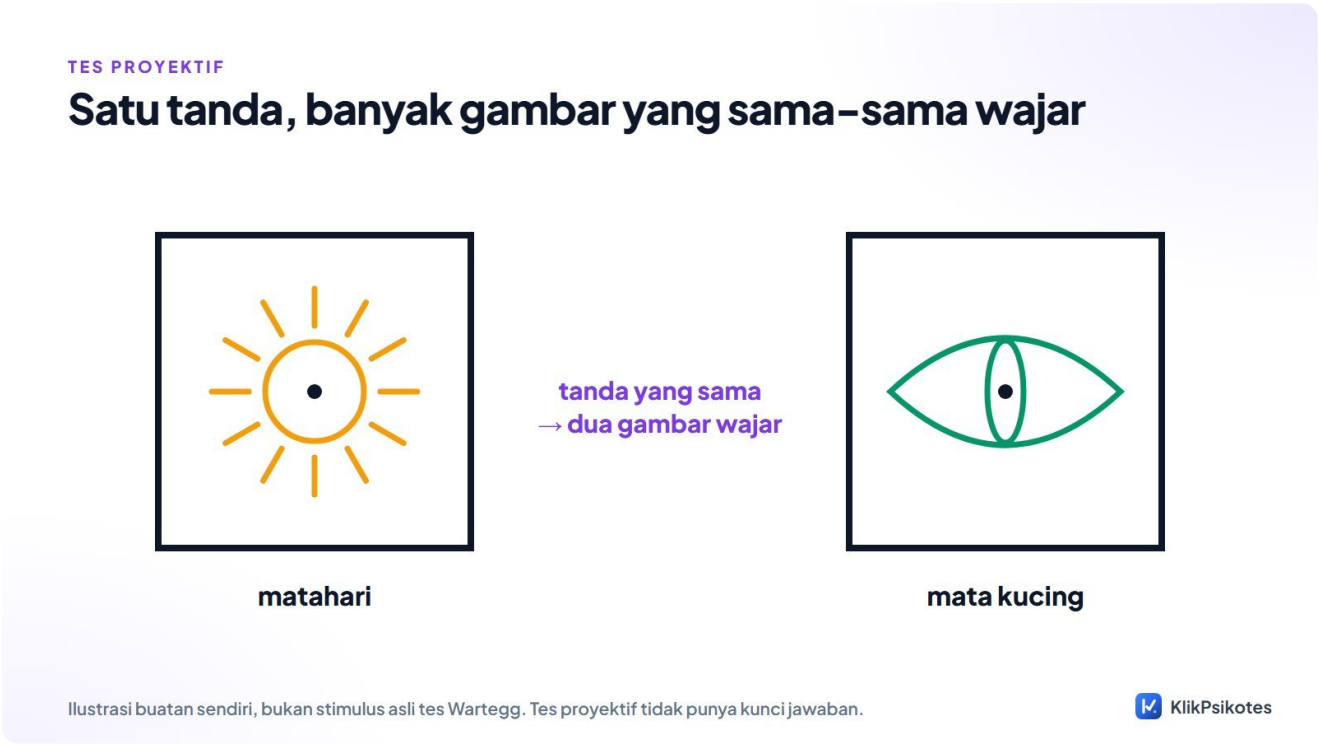
- **Menghafal "jawaban aman" dari internet.** Daftar seperti itu tidak memperhitungkan jabatan yang Anda lamar dan sering membuat profil tidak konsisten.
- **Mengubah sudut pandang di tengah tes.** Separuh awal menjawab sebagai diri di kantor, separuh akhir sebagai diri di rumah. Hasilnya bertentangan.
- **Terpengaruh kelelahan.** EPPS dan PAPI cukup panjang. Pelamar yang lelah mulai menjawab acak di bagian akhir. Atur napas dan tetap pada kesan pertama.
- **Menganggap tes kepribadian tidak penting.** Karena tidak ada jawaban benar, sebagian pelamar mengerjakannya asal-asalan. Hasil yang acak tetap dibaca HRD.
- **Meniru gambar orang lain di tes menggambar.** Gambar yang tidak memakai tanda di kotak, atau gambar yang sama dengan yang beredar, justru tampak tidak wajar.

Tes proyektif seperti Wartegg tidak punya kunci jawaban

Pertanyaan "apa kunci jawaban Wartegg?" sangat sering dicari, dan jawabannya jelas: tidak ada. Tes proyektif memberi rangsangan yang samar, lalu respons Anda dianalisis maknanya oleh penilai, bukan dicocokkan dengan jawaban tertentu (Projective test). Dua orang bisa menggambar hal yang sama sekali berbeda dan sama-sama wajar.

Perlu diketahui juga bahwa di kalangan peneliti, keandalan dan validitas tes proyektif masih diperdebatkan, dan penafsirannya sangat bergantung pada penilaian klinis. Karena itu tes menggambar biasanya hanya salah satu bahan pertimbangan, dibaca bersama tes lain oleh psikolog yang terlatih.

Yang bisa Anda lakukan adalah mengerjakannya dengan wajar: pakai tanda di setiap kotak, isi semua kotak, dan gambar apa yang benar-benar muncul di pikiran. Penjelasan lebih lengkap tentang cara penilaian ada di artikel adakah kunci jawaban tes Wartegg.



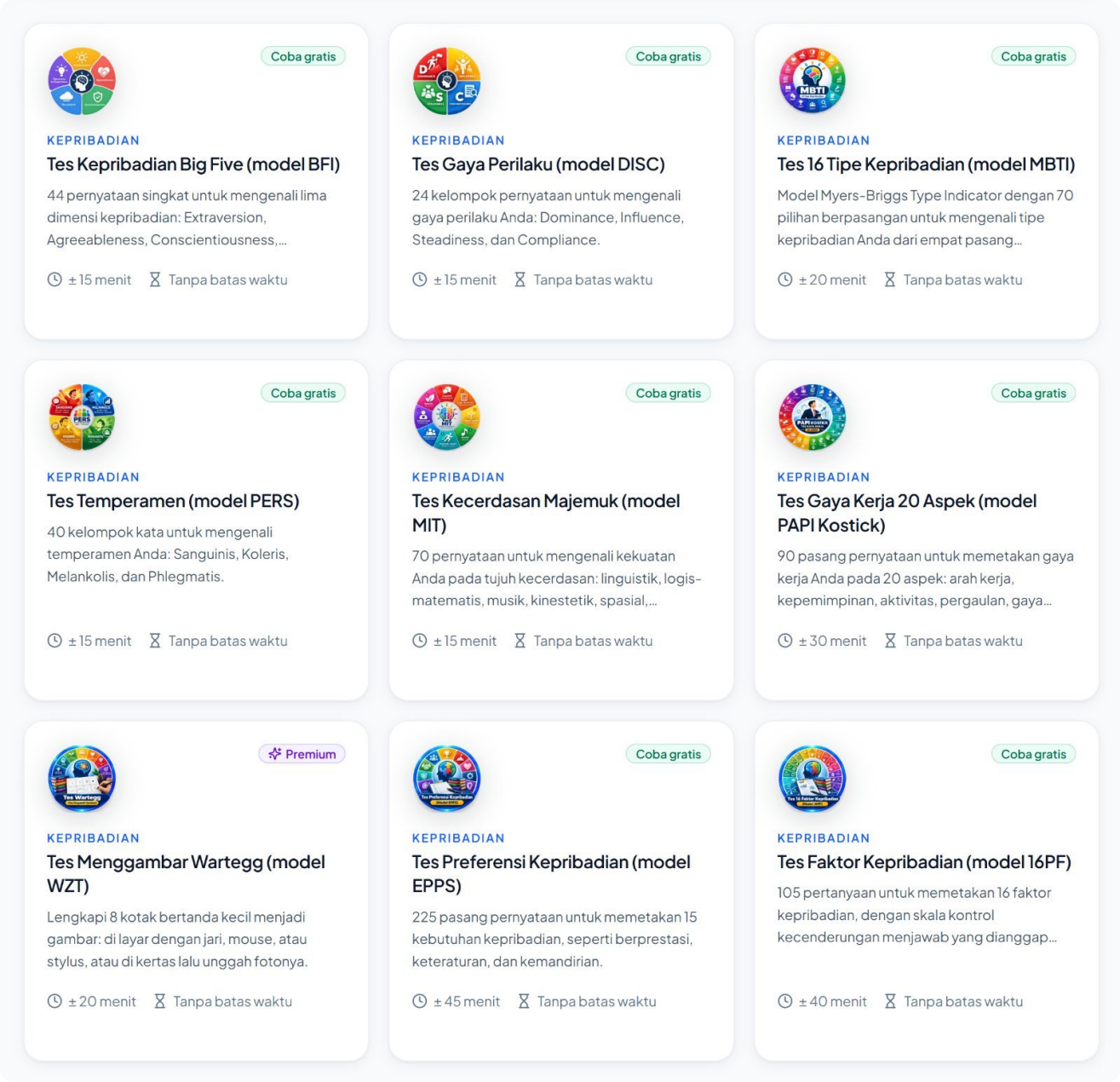
Dua gambar berbeda dari tanda yang sama, keduanya wajar. Tes proyektif tidak punya kunci jawaban.

Persiapan sebelum hari tes

Tes kepribadian tidak bisa "dipelajari" seperti hitungan, tetapi ada persiapan yang membuat hasilnya lebih menggambarkan Anda.

Kapan	Yang dilakukan	Gunanya
3–7 hari sebelum	Kerjakan satu atau dua latihan dengan format berbeda (pasangan pernyataan, skala, kelompok kata)	Format tidak lagi membingungkan di hari tes
3–7 hari sebelum	Baca deskripsi lowongan dan tulis tiga tuntutan utamanya	Siap menjelaskan kecocokan Anda saat wawancara
1 hari sebelum	Siapkan tiga cerita pengalaman kerja atau organisasi	Bahan untuk menjawab pertanyaan yang lahir dari hasil tes
Malam sebelum	Tidur cukup	Tes panjang seperti EPPS dan PAPI butuh konsentrasi stabil
Saat tes	Baca instruksi sampai habis, terutama pada format paling–paling tidak sesuai	Menghindari kesalahan pengisian

Satu catatan penting: latihan berguna untuk mengenal format, bukan untuk mengubah jawaban. Jika setelah latihan Anda tergoda menjawab berbeda dari kebiasaan sebenarnya, ingat kembali simulasi dua kandidat di atas.



Latihan untuk mengenal format; hasilnya bukan pemeriksaan psikologis resmi.

Memilih tes kepribadian gratis yang layak dipercaya

Tes kepribadian gratis di internet sangat banyak, dan mutunya beragam. Setelah membedakan model tipe dan model dimensi, langkah berikutnya adalah memeriksa alat tesnya sendiri. Enam pertanyaan berikut membantu Anda memilah tes kepribadian psikologi yang serius dari kuis

hiburan.

1. **Teori apa yang dipakai?** Tes yang layak menyebut model dasarnya, misalnya Big Five, DISC, atau tipologi Jung, dan menjelaskan arti setiap skalanya. Kuis yang hanya menjanjikan "kepribadian asli Anda" tanpa menyebut teori patut diragukan.
2. **Apakah hasilnya konsisten?** Dalam psikologi, keajegan hasil disebut reliabilitas, yaitu sejauh mana alat ukur bebas dari kesalahan acak sehingga memberi hasil yang sama bila dipakai berulang (APA Dictionary of Psychology, 2018). Bila profil Anda berubah total saat tes diulang beberapa minggu kemudian, ada yang tidak beres pada alatnya atau pada cara menjawab.
3. **Apakah ia mengukur yang diklaimnya?** Ini soal validitas, yaitu seberapa kuat bukti dan teori mendukung kesimpulan yang ditarik dari hasil tes (APA Dictionary of Psychology, 2018). Kuis yang mengaku bisa menebak jodoh atau gaji masa depan dari beberapa pertanyaan singkat mengklaim lebih dari yang bisa dibuktikan.
4. **Dibandingkan dengan siapa?** Skor kepribadian lebih bermakna bila dibandingkan dengan norma, yaitu gambaran hasil khas suatu kelompok yang menjadi pembanding (APA Dictionary of Psychology, 2018). Tes yang baik menyebut kelompok pembandingnya, atau terus terang bila tidak memakai norma.
5. **Apakah cara menghitungnya terbuka?** Anda berhak tahu skala apa saja yang dinilai dan mengapa hasil Anda jatuh di kategori tertentu. Satu label tanpa rincian skor sulit diperiksa.
6. **Bagaimana data Anda diperlakukan?** Jawaban tes kepribadian adalah data pribadi. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi memberi Anda hak atas kejelasan tujuan penggunaan data (Pasal 5), hak mengakses dan memperoleh salinannya (Pasal 7), serta hak meminta penghapusan (Pasal 8). Baca kebijakan privasi sebelum mengisi.

Sekalipun lolos keenam pertanyaan itu, hasil tes gratis tetap bahan refleksi, bukan diagnosis atau label yang membatasi.

Di KlikPsikotes, tiga latihan mewakili pendekatan yang dibahas di atas: latihan Big Five untuk model dimensi yang paling banyak diteliti, latihan DISC untuk gaya perilaku kerja, dan latihan 16 tipe model MBTI untuk pendekatan tipe. Ketiganya latihan edukatif, bukan pemeriksaan psikologis resmi.

Seberapa berguna latihan tes kepribadian online?

Latihan online membantu tiga hal: Anda terbiasa dengan format dan panjang tes, Anda tahu berapa lama biasanya Anda butuhkan, dan Anda mendapat gambaran kasar tentang pola diri yang bisa dijadikan bahan refleksi. Hasil latihan di KlikPsikotes bersifat edukatif dan **bukan pemeriksaan psikologis resmi**. Hasil yang dipakai perusahaan berasal dari alat, norma, dan penilai yang mereka tentukan sendiri.

Bila Anda baru mulai, dua pilihan berikut mewakili dua format yang paling sering muncul: pilihan paksa per kelompok kata dan pasangan pernyataan yang panjang.

COBA TES INI · KEPRIBADIAN

Tes Gaya Perilaku (model DISC)

24 kelompok pernyataan untuk mengenali gaya perilaku Anda: Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance.

± 15 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/DISC

COBA TES INI · KEPRIBADIAN

Tes Gaya Kerja 20 Aspek (model PAPI Kostick)

90 pasang pernyataan untuk memetakan gaya kerja Anda pada 20 aspek: arah kerja, kepemimpinan, aktivitas, pergaulan, gaya kerja, sifat, dan ketaatan.

± 30 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/GK90

Untuk mengenal pola diri dengan model yang paling banyak diteliti, coba juga:

COBA TES INI · KEPRIBADIAN

Tes Kepribadian Big Five (model BFI)

44 pernyataan singkat untuk mengenali lima dimensi kepribadian: Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness.

± 15 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/BFI

Gambaran umum psikotes kepribadian dalam konteks seleksi online juga bisa Anda baca di artikel tes kepribadian di psikotes online.

Istilah populer seperti "sisi gelap" kepribadian juga sering ditanyakan. Apa yang sebenarnya diukur penelitian tentang sifat gelap dibahas di tes kepribadian sisi gelap.

Tes kepribadian hanyalah salah satu bagian; jenis tes psikologi lainnya kami rangkum di panduan tes psikologi.

Pertanyaan yang sering diajukan

Apa saja jenis tes kepribadian yang dipakai perusahaan?

Yang paling sering ditemui pelamar adalah DISC, PAPI Kostick, EPPS, 16PF, Big Five, tes 16 tipe model MBTI, dan tes menggambar seperti Wartegg. Perusahaan atau biro psikologi biasanya memakai dua atau tiga alat sekaligus, digabung dengan tes kemampuan dan wawancara.

Apakah tes kepribadian punya jawaban benar?

Tidak. Tes kepribadian memetakan kecenderungan, sehingga setiap pilihan hanya menunjukkan pola, bukan benar atau salah. Yang dinilai adalah kecocokan profil dengan jabatan dan konsistensi jawaban.

Bagaimana cara menjawab tes kepribadian agar lolos?

Tidak ada cara yang menjamin lolos. Jawaban yang paling aman adalah yang jujur dan konsisten, dengan satu sudut pandang yang sama, yaitu diri Anda di tempat kerja sehari-hari. Beberapa alat memeriksa konsistensi dan kecenderungan memberi kesan baik, sehingga jawaban yang dibuat-buat bisa merugikan.

Apakah tes kepribadian bisa dilatih?

Formatnya bisa dilatih, kepribadiannya tidak perlu. Latihan membuat Anda terbiasa dengan pasangan pernyataan, skala, atau kelompok kata sehingga tidak bingung atau kehabisan tenaga di hari tes. Jawabannya tetap harus menggambarkan diri Anda.

Apakah tes sanguinis, koleris, melankolis, dan plegmatis termasuk tes psikologi ilmiah?

Empat temperamen berasal dari teori cairan tubuh Yunani kuno yang sudah ditinggalkan ilmu kedokteran modern. Tipologi ini masih populer untuk refleksi diri, tetapi untuk keputusan serius model berbasis riset seperti Big Five lebih kuat dasarnya.

Apakah ada kunci jawaban tes Wartegg?

Tidak ada. Wartegg adalah tes proyektif, sehingga gambar Anda dianalisis oleh psikolog, bukan dicocokkan dengan kunci. Yang bisa dilakukan adalah memakai tanda di setiap kotak, mengisi semua kotak, dan menggambar secara wajar.

Siap berlatih?

Latihan psikotes online dengan timer adil, hasil instan, dan pembahasan di **klikpsikotes.com/tes**. Daftar gratis untuk mulai.

Sumber: https://klikpsikotes.com/artikel/jenis-tes-kepribadian

Versi 3 November 2026. Hasil latihan di KlikPsikotes bukan penilaian psikologis resmi. © 2026 KlikPsikotes.