Psikotes Kerja, Panduan Lengkap dari Pengertian sampai Tips Lolos

Panduan lengkap psikotes kerja: apa yang diukur, jenis tes yang sering dipakai HRD, contoh soal, cara penilaian, persiapan 7 hari, dan tips di hari tes.

Nugroho Budi · 6 November 2026 · 13 menit baca



Ringkasnya: psikotes kerja adalah rangkaian tes yang dipakai perusahaan untuk menilai cara berpikir, ketelitian, dan gaya kerja pelamar sebelum tahap wawancara. Isinya biasanya terdiri dari tes kemampuan (verbal, angka, logika gambar), tes ketelitian seperti Kraepelin, dan tes kepribadian. Tes kemampuan bisa dilatih karena polanya berulang, sedangkan tes kepribadian sebaiknya dijawab dengan jujur dan konsisten. Panduan ini membahas semuanya, dari pengertian sampai persiapan tujuh hari.

Psikotes kerja adalah tahap seleksi yang hampir selalu ada ketika Anda melamar di perusahaan menengah dan besar, baik swasta maupun BUMN. Banyak pelamar menganggapnya misterius: soalnya aneh, waktunya singkat, dan hasilnya jarang diberitahukan. Padahal, begitu Anda memahami apa yang diukur dan bagaimana bentuk soalnya, psikotes berubah dari sesuatu yang menakutkan menjadi tahap yang bisa dipersiapkan.

Panduan ini disusun sebagai pintu masuk. Setiap bagian menjelaskan gambaran besarnya, lalu mengarahkan Anda ke artikel yang lebih rinci jika ingin mendalami. Simpan halaman ini sebagai titik awal persiapan Anda.

Apa itu psikotes kerja?

Psikotes kerja, atau tes psikologi untuk seleksi kerja, adalah sekumpulan alat ukur yang dipakai untuk memperkirakan kecocokan seseorang dengan sebuah pekerjaan. Yang diukur bukan pengetahuan teknis seperti akuntansi atau pemrograman, melainkan hal-hal yang lebih mendasar: seberapa cepat Anda memahami informasi baru, seberapa teliti Anda bekerja, bagaimana Anda bersikap dalam tim, dan bagaimana Anda menghadapi tekanan.

Ada beberapa hal yang sering tertukar dengan psikotes kerja:

- **Bukan tes kejiwaan klinis.** Psikotes kerja tidak bertujuan mendiagnosis gangguan psikologis. Fokusnya kesesuaian dengan pekerjaan.
- **Bukan tes tertulis bidang.** Tes pengetahuan sesuai jurusan atau posisi biasanya terpisah. Bedanya kami bahas di artikel tes tertulis kerja.
- **Bukan penentu tunggal.** Hasil psikotes dibaca bersama wawancara, pengalaman, dan pertimbangan lain.

Di Indonesia, penggunaan dan penafsiran alat tes psikologi yang resmi berada dalam ranah profesi psikolog, yang diatur oleh kode etik Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI). Itu sebabnya hasil psikotes yang sebenarnya dibaca oleh psikolog atau tim yang berwenang, bukan sekadar skor mentah.

Kenapa perusahaan memakai psikotes?

Bayangkan sebuah perusahaan membuka satu lowongan dan menerima seribu lamaran. Mewawancarai semuanya tidak mungkin. Psikotes membantu menyaring pelamar dalam jumlah

besar secara lebih adil dan terukur, karena semua orang mengerjakan tes yang sama dengan aturan yang sama. Psikotes sendiri hanya salah satu bagian dari assessment yang dipakai perusahaan untuk seleksi dan promosi.

Persaingannya memang ketat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada sekitar 7,46 juta penganggur pada Agustus 2025, dengan tingkat pengangguran terbuka 4,85%. Angkanya lebih tinggi pada lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi, yaitu kelompok yang paling banyak melamar posisi yang memakai psikotes.

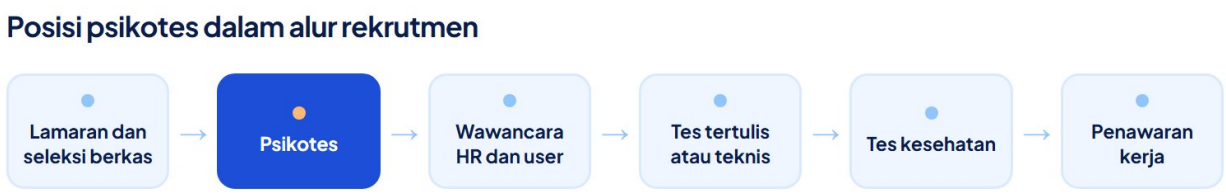


Persaingan paling ketat dialami lulusan sekolah menengah. Sumber: BPS, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025.

Psikotes juga membantu menjaga keadilan. Penilaian dari wawancara bisa dipengaruhi kesan pertama, cara berbicara, atau kecocokan pribadi dengan pewawancara. Tes yang sama untuk semua pelamar memberi data pembanding yang lebih objektif, sehingga pelamar yang kurang pandai membawa diri tetap punya kesempatan menunjukkan kemampuannya.

Selain menyaring, psikotes juga membantu perusahaan menempatkan orang di posisi yang sesuai. Seseorang dengan ketelitian tinggi dan ritme kerja stabil, misalnya, mungkin lebih cocok di bagian administrasi atau kontrol kualitas daripada di posisi yang menuntut banyak improvisasi.

Di mana posisi psikotes dalam proses rekrutmen?



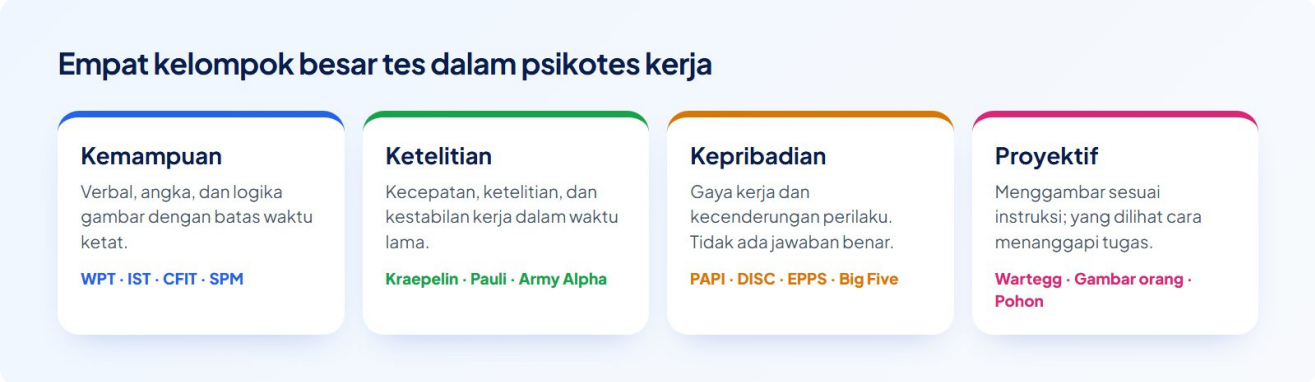
Psikotes umumnya berada setelah seleksi berkas dan sebelum wawancara.

Umumnya psikotes berada setelah seleksi berkas dan sebelum wawancara. Namun urutannya bisa berbeda. Beberapa perusahaan menaruh psikotes setelah wawancara awal, dan ada pula yang menggabungkannya dengan tes tertulis bidang. Penjelasan lengkap tiap tahapnya ada di artikel dari lamaran sampai wawancara, di mana posisi psikotes kerja.

Jenis-jenis tes dalam psikotes kerja

Rangkaian psikotes biasanya merupakan kombinasi beberapa jenis tes. Tabel berikut merangkum yang paling sering dipakai.

Jenis tes	Yang diukur	Contoh alat tes	Bisa dilatih?
Kemampuan umum dan inteligensi	Penalaran verbal, angka, dan logika	Tes kemampuan umum model WPT, IST, CFIT, matriks progresif	Ya, polanya berulang
Ketelitian dan daya tahan kerja	Kecepatan, ketelitian, kestabilan	Kraepelin, Pauli, Army Alpha	Ya
Kepribadian dan gaya kerja	Kecenderungan perilaku di tempat kerja	PAPI Kostick, DISC, EPPS, Big Five	Kenali bentuknya, jawab jujur
Proyektif (menggambar)	Gambaran kepribadian dari karya gambar	Wartegg, gambar orang, gambar pohon	Kenali instruksinya



Empat kelompok besar tes yang biasanya dikombinasikan dalam psikotes kerja.

Tes kemampuan umum dan inteligensi

Ini bagian yang paling sering dipakai sebagai saringan awal. Tes kemampuan umum model WPT, misalnya, berisi 50 soal campuran yang harus diselesaikan dalam 12 menit. Ada pula tes yang lebih lengkap seperti IST, yang terdiri dari sembilan subtes mulai dari melengkapi kalimat sampai daya ingat. Penjelasan setiap subtesnya ada di artikel tes IST, dan gambaran tes kemampuan umum ada di tes kemampuan umum model WPT.

COBA TES INI · KOGNITIF

Tes Kemampuan Umum (model WPT)

50 soal campuran (kata, angka, logika, gambar) yang makin sulit, dikerjakan dalam 12 menit.

± 12 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/KU12

Tes verbal, angka, dan logika gambar

Di dalam tes kemampuan, soal biasanya dibagi menjadi tiga kelompok besar. Soal **verbal** menguji pemahaman kata seperti sinonim, antonim, dan analogi. Soal **angka** menguji hitungan dasar, persen, dan deret. Soal **logika gambar** menguji penalaran tanpa bergantung pada bahasa, misalnya menentukan gambar yang melanjutkan sebuah pola.

Contoh setiap kelompok beserta cara menjawabnya ada di contoh soal psikotes kerja dan jawabannya. Jika bagian hitungan menjadi kelemahan Anda, artikel cara cepat mengerjakan matematika dasar di tes kerja membahas trik menghitung tanpa kalkulator.

Tes ketelitian dan daya tahan kerja

Tes seperti Kraepelin meminta Anda menjumlahkan deretan angka secara terus-menerus selama sekitar setengah jam. Yang dinilai bukan hanya jumlah jawaban benar, melainkan juga kestabilan kecepatan dari awal sampai akhir. Tes Army Alpha menguji kemampuan mengikuti instruksi yang kadang sengaja dibuat berliku. Keduanya sering dipakai untuk posisi yang menuntut ketelitian, seperti operator produksi, kasir, dan administrasi.

Pelajari keduanya lebih dalam di apa itu tes Kraepelin dan soal Army Alpha dan cara menjawabnya.

COBA TES INI · KOGNITIF

Tes Kraepelin

Penjumlahan angka berurutan dalam 50 kolom, 30 detik per kolom (25 menit), untuk mengukur kecepatan, ketelitian, keajegan, dan ketahanan kerja.

± 25 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/KRAEP

Tes kepribadian dan gaya kerja

Tes kepribadian menanyakan kecenderungan Anda, biasanya dengan memilih satu dari dua pernyataan atau menilai seberapa sesuai sebuah pernyataan dengan diri Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Yang dinilai adalah pola jawaban dan konsistensinya. Tes yang sering dipakai antara lain PAPI Kostick untuk gaya kerja, DISC untuk gaya perilaku, dan EPPS untuk kebutuhan pribadi.

Bentuk soalnya dibahas di soal EPPS dan cara menjawabnya serta tes PAPI Kostick.

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

Tes proyektif

Dalam tes proyektif, Anda diminta menggambar, misalnya melanjutkan garis-garis dalam delapan kotak pada tes Wartegg, atau menggambar orang dan pohon. Tes ini tidak menilai bagus atau tidaknya gambar, melainkan cara Anda menanggapi tugas. Penjelasannya ada di tes Wartegg.

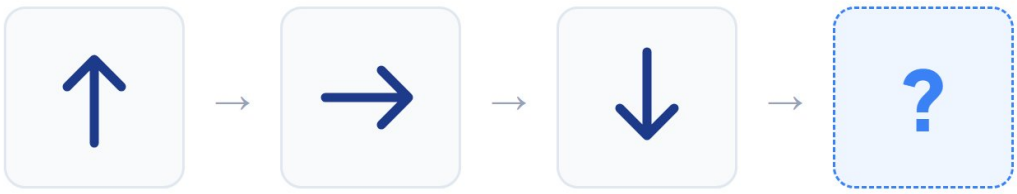
Seperti apa contoh soalnya?

Berikut beberapa contoh singkat untuk memberi gambaran. Semua soal dibuat oleh KlikPsikotes, bukan soal asli perusahaan.

Verbal. PILOT : PESAWAT = NAKHODA : ...? Jawabannya **kapal**, karena hubungannya adalah "orang yang mengemudikan".

Angka. 3, 5, 9, 15, 23, ...? Jawabannya **33**, karena selisihnya bertambah 2 setiap langkah (2, 4, 6, 8, lalu 10).

Logika gambar. Perhatikan gambar berikut. Arah panah berputar searah jarum jam setiap langkah.



Contoh soal logika gambar: tentukan arah panah berikutnya.

Jawabannya adalah **panah yang menunjuk ke kiri**.

Kepribadian. Pilih yang paling sesuai: "A. Saya suka pekerjaan yang jelas aturannya" atau "B. Saya suka pekerjaan yang memberi kebebasan". Tidak ada jawaban yang lebih baik. Jawablah sesuai kebiasaan Anda.

Ingin berlatih dengan lebih banyak soal? Unduh soal psikotes kerja PDF beserta kunci jawaban, atau berlatih langsung di katalog tes KlikPsikotes.

Untuk soal bergambar, peta lengkap jenis-jenisnya ada di panduan jenis soal psikotes gambar.

Psikotes di perusahaan besar dan sektor tertentu

Rangkaian tes biasanya menyesuaikan kebutuhan sektor dan posisi. Berikut gambaran umumnya. Perlu diingat, KlikPsikotes tidak berafiliasi dengan perusahaan atau instansi mana pun, dan soal asli tidak pernah dipublikasikan.

- **Ritel modern:** menekankan hitungan cepat, ketelitian, dan orientasi pelayanan. Lihat gambaran psikotes Indomaret dan psikotes Alfamart dan Alfamidi.
- **Pabrik dan industri makanan:** menekankan ketelitian, daya tahan, dan kepatuhan pada prosedur. Lihat tes yang sering muncul di psikotes pabrik dan gambaran psikotes Mayora.
- **Militer dan instansi:** rangkaian seleksi lebih panjang, dengan psikotes sebagai salah satu tahap. Lihat psikotes TNI AD.
- **Perusahaan besar dan BUMN:** sering memakai tes inteligensi yang lebih lengkap dan tes kepribadian yang lebih panjang, kadang dilakukan secara online. Lihat juga psikotes online di rekrutmen perusahaan.

Bagaimana hasil psikotes dinilai?

Banyak pelamar mengira psikotes dinilai seperti ujian sekolah: semakin banyak jawaban benar, semakin pasti lulus. Kenyataannya sedikit berbeda.

Pada tes kemampuan, jumlah jawaban benar (skor mentah) diubah menjadi skor standar dengan membandingkannya terhadap **norma**, yaitu hasil sekelompok orang pembanding yang usia atau pendidikannya serupa. Dari situ muncul kategori seperti rata-rata, di atas rata-rata, atau di bawah rata-rata. Artinya, skor yang sama bisa dibaca berbeda untuk kelompok usia yang berbeda.

Pada tes kepribadian, yang dibaca adalah **profil**, yaitu gambaran kecenderungan Anda di berbagai aspek, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, gaya memimpin, atau keteraturan kerja. Profil ini lalu dicocokkan dengan kebutuhan posisi. Profil yang cocok untuk tenaga penjualan belum tentu cocok untuk staf audit, dan sebaliknya.

Terakhir, perusahaan biasanya menetapkan **batas minimal** untuk beberapa aspek penting, lalu melihat gambaran keseluruhan. Itulah sebabnya dua orang dengan skor kemampuan yang mirip bisa mendapat hasil akhir yang berbeda.

Kiat khusus untuk tes kepribadian

- **Bayangkan diri Anda di tempat kerja,** bukan di rumah atau bersama teman. Banyak pernyataan berkaitan dengan perilaku profesional.
- **Jawab dengan cepat.** Jawaban pertama yang muncul biasanya paling mencerminkan kebiasaan Anda.
- **Jangan memilih jawaban tengah terus-menerus** pada tes berskala. Pola seperti itu membuat profil Anda sulit dibaca.
- **Tenang saja jika menemukan pernyataan yang mirip.** Pengulangan memang sengaja disisipkan untuk melihat konsistensi.

Persiapan untuk lulusan baru dan pelamar berpengalaman

Bagi **lulusan baru**, psikotes sering menjadi penentu utama karena pengalaman kerja masih terbatas. Fokuskan latihan pada tes kemampuan dan kecepatan, karena di sinilah perbedaan antarpelamar paling terlihat. Kebiasaan mengerjakan soal dengan timer sejak dini sangat membantu.

Bagi **pelamar berpengalaman**, psikotes biasanya dibaca bersama rekam jejak pekerjaan. Tes kepribadian dan gaya kerja menjadi lebih penting, karena perusahaan ingin melihat apakah cara kerja Anda cocok dengan tim dan budaya kerja mereka. Meski begitu, jangan meremehkan tes kemampuan. Banyak pelamar berpengalaman justru tersandung karena sudah lama tidak mengerjakan soal hitungan dan logika dengan batas waktu.

Untuk posisi manajerial, rangkaian tes kadang ditambah tes kepemimpinan atau simulasi kasus. Mengenal bentuknya lebih awal membantu Anda menjawab dengan lebih percaya diri.

Apa pun sektornya, polanya mirip: perusahaan memilih tes yang paling dekat dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Jadi, sebelum berlatih, baca kembali deskripsi lowongan yang Anda lamar. Kata kunci seperti "teliti", "target", "melayani pelanggan", atau "analitis" memberi petunjuk kemampuan mana yang perlu Anda prioritaskan.

Rencana persiapan 7 hari

Persiapan yang baik tidak perlu berbulan-bulan. Tujuh hari latihan terarah sudah cukup untuk mengenal format, memperbaiki kecepatan, dan mengurangi rasa cemas.



Tujuh hari latihan terarah cukup untuk mengenal format dan memperbaiki kecepatan.

1. **Hari 1: kenali medannya.** Baca panduan ini sampai selesai, lalu kerjakan satu tes kemampuan umum berwaktu untuk mengetahui titik awal Anda.
2. **Hari 2: verbal.** Latih sinonim, antonim, dan analogi. Biasakan merumuskan hubungan kata dalam satu kalimat.
3. **Hari 3: angka.** Pelajari trik hitung cepat, persen, dan pola deret. Kerjakan tanpa kalkulator.
4. **Hari 4: logika gambar.** Latih deret gambar dan matriks. Periksa satu unsur pada satu waktu: posisi, jumlah, lalu arah.
5. **Hari 5: ketelitian.** Coba satu tes Kraepelin penuh dan beberapa soal mengikuti instruksi.
6. **Hari 6: kepribadian.** Kenali bentuk soal PAPI, DISC, atau EPPS. Latih menjawab cepat dan jujur.
7. **Hari 7: simulasi dan istirahat.** Ulangi tes dengan skor terendah, lalu istirahat. Jangan belajar berat di malam sebelum tes.

Panduan latihan online yang lebih rinci, termasuk urutan tes menurut posisi yang dilamar, ada di latihan psikotes kerja online. Untuk rencana belajar dari nol, baca juga belajar psikotes online dari nol.

Di hari tes: yang perlu dan tidak perlu dilakukan

Lakukan	Hindari

Tidur cukup dan sarapan ringan	Begadang belajar di malam sebelumnya
Datang lebih awal atau cek koneksi 30 menit sebelumnya	Mengerjakan tes online sambil membuka aplikasi lain
Membaca instruksi setiap bagian sampai habis	Langsung mengerjakan karena merasa sudah tahu
Melewati soal sulit dan kembali bila waktu tersisa	Terpaku terlalu lama pada satu soal
Menjawab tes kepribadian dengan jujur dan cepat	Berusaha terlihat "sempurna" di setiap jawaban
Menjaga kecepatan stabil di tes Kraepelin	Ngebut di awal lalu kelelahan di akhir

Kalau tesnya dilakukan secara online, siapkan perangkat dengan baterai penuh, koneksi stabil, dan ruangan yang tenang. Banyak sistem tes online mencatat ketika peserta berpindah tab atau keluar dari layar penuh, jadi tutup semua aplikasi lain sebelum mulai. Alur tes online dari undangan sampai selesai dijelaskan di psikotes online seperti apa, dan kebiasaan yang membantu ada di tips lolos psikotes online.

Salah kaprah tentang psikotes kerja

"Psikotes bisa dihafal." Soal di hari tes hampir pasti berbeda dari yang beredar. Yang bisa dilatih adalah pemahaman pola dan kecepatan, bukan hafalan jawaban.

"Harus menjawab semua soal dengan benar." Banyak tes kemampuan memang dirancang agar sulit diselesaikan seluruhnya dalam waktu yang tersedia. Hasil Anda dibandingkan dengan norma atau kelompok pembanding, bukan dengan skor sempurna.

"Di tes kepribadian ada jawaban yang aman." Mencoba menebak jawaban "ideal" justru sering membuat pola jawaban tidak konsisten. Kejujuran adalah strategi yang paling aman.

"Ada bocoran soal asli." Soal asli dilindungi oleh penyusun alat tes dan tidak dipublikasikan perusahaan. Berkas yang mengaku "bocoran" tidak bisa dipastikan kebenarannya, dan sering kali kuncinya keliru.

"Gagal psikotes berarti saya tidak pintar." Hasil psikotes menunjukkan kecocokan dengan kebutuhan sebuah posisi pada waktu tertentu. Gagal di satu perusahaan tidak berarti gagal di perusahaan lain.

Setelah psikotes, lalu apa?

Perusahaan jarang membagikan hasil psikotes kepada pelamar. Yang biasanya Anda terima adalah kabar lanjut ke tahap berikutnya atau tidak. Jika lanjut, bersiaplah untuk wawancara, dan sering kali tes tertulis bidang atau tes kesehatan. Pemeriksaan kesehatan yang sering menyusul dibahas di tes MCU kerja, dan pertanyaan soal gaji saat wawancara di cara menjawab ekspektasi gaji.

Jika belum berhasil, gunakan kesempatan itu untuk mengevaluasi. Bagian mana yang terasa paling sulit? Apakah Anda kehabisan waktu di soal angka, atau kelelahan di tes Kraepelin? Latihan berwaktu dengan hasil per bagian bisa membantu menemukan jawabannya. Untuk memahami apa arti skor di tes inteligensi, baca tes IQ kerja, seberapa penting dan seperti apa contoh soalnya.

> Simpan catatan setiap kali Anda mengikuti psikotes: jenis tes yang muncul, bagian yang sulit, dan berapa lama durasinya. Catatan seperti ini sangat membantu ketika Anda melamar lagi di perusahaan lain.

Waspada penipuan berkedok rekrutmen

Undangan psikotes palsu sering dipakai untuk menipu pencari kerja. Rekrutmen yang resmi tidak memungut biaya apa pun, baik untuk pendaftaran, tes, maupun seragam. Selalu periksa lowongan melalui situs karier resmi perusahaan atau portal pemerintah seperti Karirhub Kemnaker, dan jangan mengirim data pribadi melalui tautan yang tidak jelas.

Bila Anda melamar ke perusahaan pelat merah, tahapannya sedikit berbeda karena ada TKD dan tes AKHLAK. Rinciannya dibahas di tahapan psikotes BUMN dan cara mempersiapkannya.

Gambaran psikotes di beberapa perusahaan besar dibahas tersendiri, misalnya psikotes BCA dan BCA Finance, psikotes KAI, dan psikotes Astra dan anak perusahaannya.

Pertanyaan yang sering diajukan

Berapa lama psikotes kerja berlangsung?

Umumnya antara satu sampai empat jam, tergantung jumlah tes yang dipakai. Tes kemampuan umum bisa hanya 12 menit, sedangkan rangkaian lengkap yang memuat IST, Kraepelin, dan tes kepribadian bisa memakan waktu setengah hari.

Apakah psikotes kerja boleh dipelajari?

Boleh dan disarankan. Mempelajari bentuk soal dan berlatih dengan batas waktu membantu Anda menampilkan kemampuan sebenarnya, karena tidak lagi terkejut dengan format tesnya. Yang tidak disarankan adalah mencari "bocoran" atau mengarang jawaban di tes kepribadian.

Apa beda psikotes dan tes tertulis?

Psikotes mengukur cara berpikir, ketelitian, dan gaya kerja secara umum. Tes tertulis biasanya mengukur pengetahuan yang berkaitan dengan bidang atau posisi tertentu, seperti akuntansi, bahasa Inggris, atau studi kasus pekerjaan.

Lebih sulit psikotes online atau tatap muka?

Isi tesnya serupa. Psikotes online menuntut kesiapan teknis seperti koneksi stabil dan disiplin tidak berpindah aplikasi, sedangkan tes tatap muka menuntut kesiapan perjalanan dan kondisi fisik. Latihan online membantu Anda terbiasa dengan keduanya.

Apakah hasil psikotes diberitahukan kepada pelamar?

Biasanya tidak secara rinci. Perusahaan umumnya hanya menyampaikan apakah Anda lanjut ke tahap berikutnya. Karena itu, latihan dengan hasil per bagian berguna untuk mengenali kelebihan dan kekurangan Anda sendiri.

Apakah psikotes bisa diulang jika gagal?

Di perusahaan yang sama, biasanya Anda harus menunggu periode rekrutmen berikutnya, sesuai kebijakan masing-masing. Di perusahaan lain, Anda bisa mengikuti psikotes kapan saja sesuai jadwal rekrutmen mereka.

Apakah usia dan pendidikan memengaruhi penilaian psikotes?

Pada banyak tes inteligensi, iya. Skor mentah dibandingkan dengan norma kelompok yang usianya atau pendidikannya serupa, sehingga skor yang sama bisa dikategorikan berbeda untuk kelompok yang berbeda. Karena itu, membandingkan skor latihan Anda dengan skor orang lain tidak selalu tepat.

Apa saja yang perlu dibawa saat psikotes tatap muka?

Biasanya kartu identitas, alat tulis seperti pensil 2B dan penghapus, serta dokumen yang disebutkan di undangan. Datanglah lebih awal, berpakaian rapi, dan pastikan Anda sudah makan, karena tes bisa berlangsung beberapa jam.

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/psikotes-kerja

Versi 1 November 2026. Hasil latihan di KlikPsikotes bukan penilaian psikologis resmi. © 2026 KlikPsikotes.