Psikotes Online untuk Rekrutmen Karyawan: Panduan HRD Menyusun Rangkaian Tes

Panduan HRD menyusun rangkaian psikotes online per posisi, menulis undangan, membaca laporan kandidat, dan menjaga keadilan.

Nugroho Budi · 29 Oktober 2026 · 4 menit baca



Psikotes online untuk rekrutmen karyawan membantu HRD menyaring kandidat dengan cepat dan adil, asalkan rangkaian tesnya sesuai dengan posisi. Langkah dasarnya: tentukan kompetensi yang paling menentukan keberhasilan di posisi itu, pilih satu tes kemampuan dan satu atau dua tes kerja atau kepribadian, undang kandidat dengan aturan yang jelas, lalu baca laporan bersama hasil wawancara. Panduan ini membantu HRD menyusun rangkaian tes per posisi. Untuk mengenal setiap tes, baca panduan psikotes online.

Ringkasan cepat

- Mulai dari kompetensi posisi, bukan dari daftar tes.
- Rangkaian ideal: 45–90 menit, agar kandidat tidak kelelahan.
- Kirim undangan dengan batas waktu, aturan, dan kontak bantuan yang jelas.
- Psikotes adalah bahan pertimbangan, bukan penentu tunggal.

Alur psikotes online dalam rekrutmen karyawan



Lima langkah dari kebutuhan posisi sampai keputusan.

Contoh rangkaian tes per posisi

PSIKOTES ONLINE REKRUTMEN

Contoh rangkaian tes per posisi

Posisi	Rangkaian tes	Total waktu
Staf administrasi	Kemampuan umum + Kraepelin + DISC	± 55 menit
Penjualan	Kemampuan umum + DISC + PAPI Kostick	± 60 menit
Teknik dan IT	Penalaran gambar + IST	± 90 menit
Supervisor	Kemampuan umum + PAPI + gaya kepemimpinan	± 75 menit
Operator	Penalaran gambar + mengikuti instruksi + Kraepelin	± 50 menit

KlikPsikotes Latihan psikotes online · klikpsikotes.com

Contoh awal yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Kenapa tidak memakai semua tes sekaligus?

Rangkaian yang terlalu panjang membuat kandidat lelah, hasil tes terakhir menjadi kurang akurat, dan banyak kandidat berhenti di tengah jalan. Pilih tes yang benar-benar menjawab pertanyaan rekrutmen Anda. Untuk posisi administrasi, misalnya, ketelitian dan kecepatan kerja lebih relevan daripada profil kepemimpinan. Penjelasan setiap tes ada di tes kemampuan umum online, tes Kraepelin online, dan tes PAPI Kostick online.

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

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

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

Menulis undangan psikotes yang baik

Undangan yang jelas mengurangi pertanyaan berulang dan kandidat yang gagal karena masalah teknis. Sertakan:

- Nama posisi dan perusahaan.
- Batas waktu pengerjaan tautan.
- Perkiraan durasi tes dan saran perangkat, misalnya laptop dan internet stabil.
- Aturan pengawasan, misalnya kamera atau mode layar penuh, bila dipakai.
- Kontak bantuan jika terjadi kendala.
- Pernyataan bahwa tes tidak dipungut biaya, agar kandidat waspada terhadap penipuan. Kementerian Ketenagakerjaan juga mengimbau masyarakat berhati-hati dan selektif terhadap info lowongan pekerjaan. Rekrutmen yang memungut biaya dari pelamar patut dicurigai sebagai penipuan.

Membaca laporan psikotes kandidat

Laporan yang baik menampilkan skor, kategori menurut norma, dan interpretasi singkat. Beberapa prinsip membacanya:

- **Bandingkan dengan kebutuhan posisi, bukan hanya dengan kandidat lain.** Skor kemampuan yang sangat tinggi tidak selalu dibutuhkan untuk setiap posisi.
- **Baca profil, bukan satu angka.** Pola gaya kerja sering lebih relevan daripada skor total.
- **Gunakan hasil tes kepribadian sebagai bahan wawancara.** Tanyakan contoh nyata yang menguji temuan tes.
- **Perhatikan catatan validitas.** Skor konsistensi yang rendah atau skala kesan baik yang tinggi perlu dikonfirmasi saat wawancara.

Menjaga keadilan dan etika

Perlakukan semua kandidat untuk posisi yang sama dengan rangkaian tes dan aturan yang sama. Beri tahu kandidat tujuan tes dan bagaimana data mereka dipakai. Simpan hasil tes hanya selama diperlukan dan batasi siapa yang bisa melihatnya. Untuk keputusan berdampak besar atau posisi kunci, libatkan psikolog berizin.

Memakai platform asesmen KlikPsikotes

Di KlikPsikotes, organisasi dapat membuat asesmen, memilih tes, dan mengundang kandidat lewat tautan. Kandidat mengerjakan tes dengan timer di server dan pengawasan sesuai pilihan organisasi. HRD lalu mengunduh laporan PDF per kandidat atau perbandingan beberapa kandidat sekaligus. Informasi paket organisasi ada di halaman harga, dan diskusi kebutuhan bisa melalui halaman kontak. Panduan memilih platform secara umum ada di platform psikotes online untuk perusahaan.

Kesalahan umum HRD saat memakai psikotes online

- Memakai satu skor sebagai satu-satunya dasar menolak kandidat.
- Memilih tes karena populer, bukan karena relevan dengan posisi.
- Tidak mencoba tesnya sendiri sebelum mengundang kandidat.

- Tidak memberi tahu kandidat tentang pengawasan kamera.
- Membiarkan rangkaian tes lebih dari dua jam tanpa jeda.

Menentukan kompetensi posisi

Sebelum memilih tes, tuliskan tiga sampai lima hal yang paling menentukan keberhasilan di posisi itu. Contohnya untuk staf keuangan: ketelitian angka, ketahanan bekerja dengan data dalam waktu lama, dan kepatuhan pada prosedur. Dari daftar ini terlihat tes yang relevan: tes kemampuan dengan unsur angka, Kraepelin, dan aspek gaya kerja seperti keteraturan dan ketaatan pada PAPI Kostick. Cara ini membuat rangkaian tes ringkas dan setiap tesnya punya alasan yang jelas.

Mengukur keberhasilan penggunaan psikotes

Setelah beberapa periode rekrutmen, bandingkan hasil psikotes karyawan yang diterima dengan kinerja mereka setelah beberapa bulan. Jika ternyata tes tertentu tidak membedakan karyawan yang berhasil dan yang tidak, pertimbangkan menggantinya. Evaluasi sederhana ini membuat rangkaian tes Anda makin tepat dari waktu ke waktu.

Simpan juga catatan alasan memilih setiap tes. Catatan ini membantu tim HR baru memahami rangkaian tes dan memudahkan evaluasi berikutnya.

Pertanyaan yang sering diajukan

Berapa tes yang ideal untuk satu posisi?

Dua sampai tiga tes dengan total 45–90 menit sudah cukup untuk kebanyakan posisi.

Apakah psikotes online bisa dipakai untuk rekrutmen massal?

Bisa. Psikotes online paling efisien untuk menyaring kandidat dalam jumlah besar, karena hasil tes kemampuan langsung tersedia.

Apakah kandidat bisa melihat hasilnya?

Tergantung kebijakan perusahaan. Sebagian perusahaan memberi ringkasan hasil sebagai bagian dari pengalaman kandidat yang baik.

Kapan perlu melibatkan psikolog?

Untuk posisi kunci, keputusan promosi penting, atau ketika hasil tes menunjukkan hal yang perlu didalami lebih lanjut.

Kesimpulan

Psikotes online untuk rekrutmen karyawan efektif jika rangkaian tesnya sesuai dengan posisi, undangannya jelas, dan hasilnya dibaca bersama wawancara. Mulailah dari kompetensi yang dibutuhkan, pilih tes seperlunya, dan jaga keadilan bagi setiap kandidat. Untuk memahami setiap tes yang akan dikerjakan kandidat, buka panduan psikotes online.

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-online-rekrutmen-karyawan

Versi 29 Oktober 2026. Hasil latihan di KlikPsikotes bukan penilaian psikologis resmi. © 2026 KlikPsikotes.