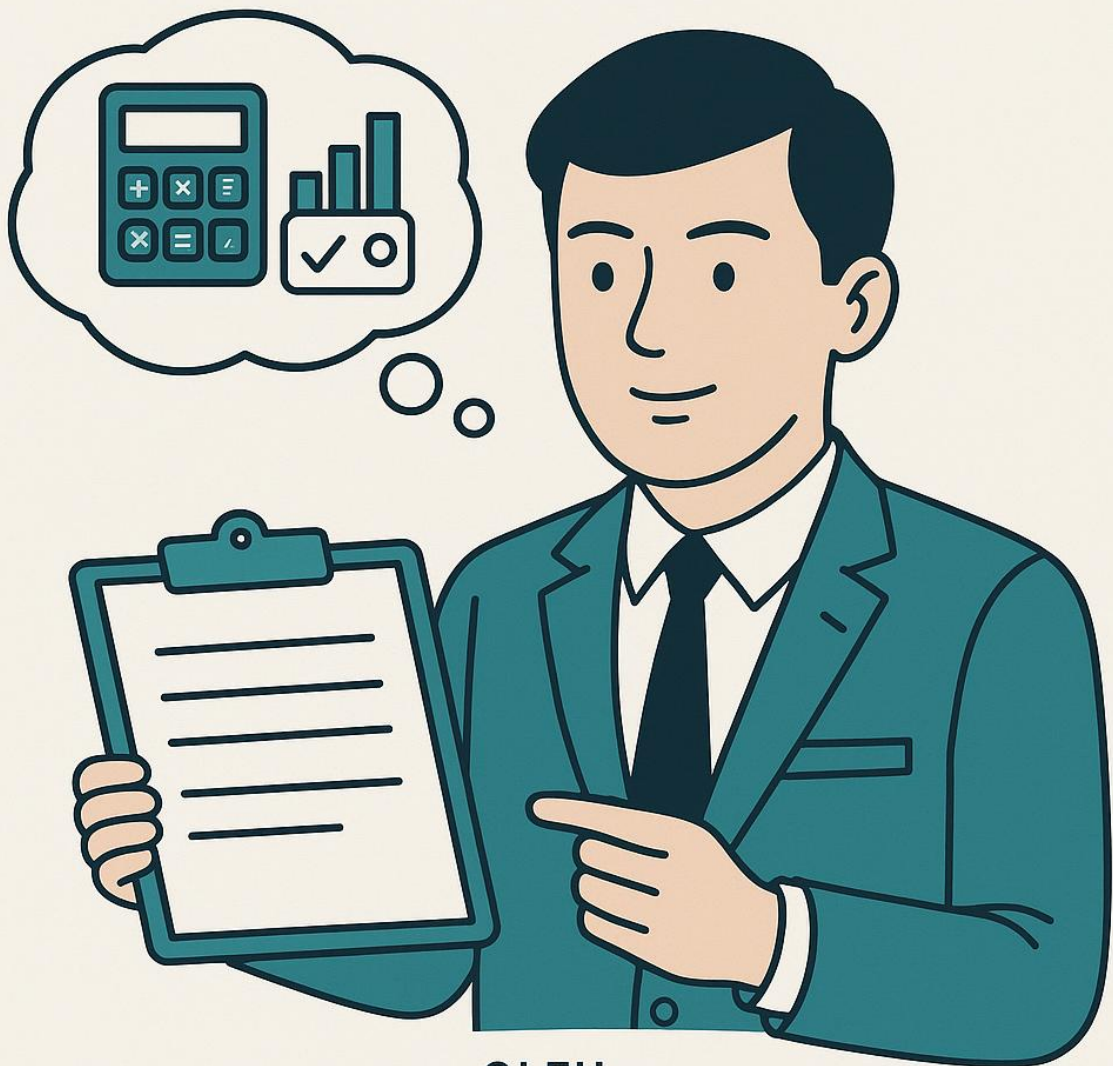


APTITUDE TEST

dalam Seleksi dan
Pengembangan Talenta
Zaman Now



OLEH

Rudy C. Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: APTITUDE TEST – Dalam Seleksi dan
Pengembangan Talenta Zaman Now*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

14 Juli 2025

APTITUDE TEST – Dalam Seleksi dan Pengembangan Talenta Zaman Now

Berikut elaborasi formal-akademik mengenai **aptitude test**, disertai contoh dan konteks manajerial untuk pengajaran milenial:

1. Pengertian dan Tujuan

Aptitude test adalah alat penilaian kognitif yang dirancang untuk mengukur potensi seseorang dalam mengembangkan kemampuan di masa depan, khususnya dalam bidang tertentu ([MBA Skool](#)). Tak seperti IQ yang menilai kecerdasan saat ini, aptitude test bertujuan memprediksi performa atau keberhasilan seseorang bila diberi pelatihan atau tugas spesifik. Sangat relevan dalam HR, terutama untuk **seleksi pekerja**, identifikasi bakat, dan succession planning .

2. Jenis-Jenis Tes

Menurut literatur, terdapat beberapa jenis aptitude test:

Numerical reasoning – kemampuan berhitung dan analisa data ([MBA Skool](#)).

Verbal reasoning – pemahaman teks dan logika bahasa .

Abstract / diagrammatic reasoning – analisis pola visual dan figur geometris ([MBA Skool](#)).

Deductive / logical reasoning – menarik kesimpulan dari premis ([MBA Skool](#)).

Situational judgment test (SJT) – simulasi pengambilan keputusan berdasarkan skenario profesional ([Wikipedia](#)).

Clerical / in-tray exercises – uji keterampilan administratif dan prioritas ([Wikipedia](#)).

Kasus Manajerial

Contoh konkret: CAT untuk seleksi MBA menggunakan kombinasi numerikal, verbal, dan penalaran abstrak—serta sangat aplikatif dalam menilai potensi manajer ([MBA Skool](#)).

3. Manfaat dalam HR & Manajemen

Seleksi dan rekrutmen yang objektif

Memberikan standar baku, mengurangi bias rekaman dan kesenioran ([Business Insider](#)).

Efisiensi proses seleksi

Menyaring cepat ratusan pelamar—mengurangi waktu dan biaya hingga 50–80 % ([idc-online.com](#)).

Identifikasi potensi dan pelatihan yang tepat

Memetakan kekuatan dan kelemahan karyawan, menyiapkan talent pool untuk rotasi atau promosi .

Validitas prediktif

Studi menunjukkan bahwa kombinasi kecerdasan dan situational judgment mampu memprediksi performa kerja jangka panjang ([Wikipedia](#)).

4. Tantangan dan Aspek Etis

Risiko diskriminasi: Tes yang tidak tervalidasi bisa menyebabkan ketimpangan kelompok; perlu disertifikasi dan adil .

Penolakan kandidat: Beberapa pelamar menolak jika tes digunakan terlalu dini atau dianggap tidak relevan .

Penggunaan berlebihan: Reliabilitas tunggal tes masih perlu diverifikasi; HR harus tetap menggunakan wawancara kompetensi dan referensi sebagai pelengkap .

5. Integrasi dalam Kurikulum Manajemen

Contoh naratif pengajaran:

Studi kasus: Mahasiswa diminta menganalisa data recruitment yang melibatkan *numerical*, *verbal*, dan *SJT*, lalu merekomendasikan strategi seleksi kombinasi.

Simulasi HR-Lab: Kelompok mahasiswa merancang baterai tes sesuai job analysis, termasuk uji validitas prediktif.

Refleksi kritis: Diskusi tentang implikasi etis dan bias dalam penggunaan tes, serta keseimbangan antara otomasi dan sentuhan manusia.

6. Kesimpulan

Aptitude test adalah alat prediktif penting dalam HR modern, sangat relevan untuk pendidikan milenial dan digitalisasi manajemen.

Penggunaan yang bijak—dengan validitas, reliabilitas, dan keadilan—membantu mempersiapkan talenta adaptif terhadap *disruption* industri.

Dalam konteks pengajaran, pengintegrasian contoh nyata, analisis data, dan refleksi kritis dapat memperkuat pemahaman dan kesiapan generasi muda menghadapi dinamika organisasi.

Berikut kelanjutan penjelasan mengenai *Aptitude Test* dalam konteks manajemen, SDM, dan pendidikan tinggi, dilengkapi contoh lanjutan dan pendekatan instruksional untuk pembelajaran generasi milenial.

7. **Aptitude Test dalam Sistem Seleksi Modern (Digital HR & AI-Powered Tools)**

a. Penggunaan Digital Tools dan AI

Dengan berkembangnya teknologi HR digital, banyak perusahaan kini mengintegrasikan *aptitude test* ke dalam sistem **Applicant Tracking System (ATS)** dan platform berbasis AI, seperti:

Pymetrics: menggunakan *gamified tests* untuk mengukur kognisi dan kepribadian.

HireVue: memanfaatkan video interview dengan *natural language processing* dan analisis ekspresi wajah.

SHL atau Korn Ferry: platform penyedia tes *aptitude* skala global yang banyak digunakan untuk seleksi eksekutif dan high potentials.

b. Analisis Big Data dalam Interpretasi Hasil

Tes-tes ini sering kali terhubung ke *dashboard analitik*, memudahkan HR dalam:

Mengelompokkan kandidat berdasarkan potensi performa;

Menganalisis profil kompetensi yang dibutuhkan perusahaan;

Membandingkan skor *aptitude* dengan kinerja aktual pasca-rekrutmen (validitas prediktif).

8. **Studi Kasus Naratif – Konteks Indonesia**

Kasus 1: PT Telkom Indonesia – Program Rekrutasi MT

Dalam program **Management Trainee**, Telkom menerapkan *online aptitude tests* berbasis *numerical reasoning* dan *verbal logic* untuk menyaring ribuan pelamar.

Tahapan tes:

Tes logika verbal dan numerik (durasi 45 menit).

Analisis data sederhana dalam bentuk grafik.

Hasilnya digunakan untuk shortlist ke tahap Focus Group Discussion (FGD).

Manfaat:

Menyaring 10.000 kandidat menjadi 1.000 secara efisien;

Mengidentifikasi early talents yang tidak hanya pintar akademis tapi juga cepat belajar.

9. Integrasi dalam Kurikulum Manajemen & Psikologi Organisasi

Untuk konteks pendidikan dan pelatihan, berikut pendekatan berbasis *instructional design*:

a. Topik dalam Modul Perkuliahan

Topik	Subpokok	Aktivitas
Pengantar Aptitude Test	Definisi, sejarah, teori dasar	Diskusi interaktif
Klasifikasi Tes	Numerical, Verbal, Logical, SJT	Praktik simulasi tes
Validitas & Reliabilitas	Pengujian instrumen HR	Analisis artikel jurnal
Studi Kasus Indonesia	Gojek, Telkom, Astra	Diskusi kelompok
Etika dan Bias Tes	Keadilan, aksesibilitas	Debat atau role-play

b. Refleksi Individu Mahasiswa

"Apa jenis tes yang Anda rasa paling mencerminkan potensi Anda?

Mengapa demikian?"

"Bagaimana Anda menilai keadilan sistem seleksi berbasis tes aptitude dalam dunia kerja?"

10. 💡 **Inovasi: Aptitude Test dalam Career Planning & Self-Discovery**

Aptitude test juga berkembang sebagai alat **pengembangan diri** dan **perencanaan karier** bagi generasi muda:

Aplikasi	Keterangan
Tes Bakat Minat (RIASEC atau 16PF)	Digunakan untuk menentukan bidang kerja yang cocok.
Tes Gaya Belajar & Kognisi	Menyesuaikan strategi belajar atau coaching.
Tes Kesiapan Karier Digital	Adaptasi terhadap dunia kerja berbasis teknologi.

Di sinilah penggabungan *aptitude test* dan *AI-based career platforms* seperti **Talview**, **Mettl**, atau **Karir.mu** menjadi sangat strategis untuk pendidikan tinggi di Indonesia.

11. 🛠️ **Tantangan dalam Implementasi Aptitude Test di Indonesia**

Beberapa hal penting yang masih menjadi perhatian:

Infrastruktur digital: Tidak semua daerah punya akses bandwidth tinggi untuk tes daring.

Literasi digital: Mahasiswa atau pelamar dari daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) dapat tertinggal jika platform terlalu kompleks.

Bahasa dan budaya: Tes buatan luar negeri seringkali tidak kontekstual untuk budaya kerja lokal. Maka perlu *lokalisasi konten*.

Solusi: Integrasi *tes aptitude* berbasis konteks Indonesia dengan bimbingan karier dan pelatihan soft skills lokal.

12. 🧠 Rekomendasi untuk Riset dan Implementasi di Perguruan Tinggi

Bagi akademisi dan pengelola program studi Manajemen atau Psikologi, berikut beberapa strategi:

✦ *Capstone project*: Mahasiswa merancang “baterai tes” untuk seleksi karyawan fiktif.

✦ *Kolaborasi industri*: Uji validitas tes melalui kerjasama dengan HRD BUMN/Swasta.

✦ *AI in HR module*: Integrasikan pembelajaran *predictive analytics* dan *machine learning* dalam proses evaluasi tes.

13. Kesimpulan Tambahan

Aptitude test bukan hanya alat seleksi, tetapi jembatan antara potensi individu dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks manajemen kontemporer dan pengajaran generasi milenial, ia harus digunakan secara **holistik, kontekstual, dan etis**, serta dilengkapi dengan bimbingan karier dan evaluasi berkelanjutan.

Berikut adalah  **Modul Ajar Lengkap: "Aptitude Test dalam Manajemen SDM dan Perencanaan Karier"** untuk digunakan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, atau Pengembangan Karier di Pendidikan Tinggi.

MODUL AJAR

Judul Modul: Aptitude Test: Alat Seleksi dan Pengembangan Talenta
Mata Kuliah:

Manajemen SDM / Rekrutmen & Seleksi / Perencanaan Karier

Durasi: 2–3 Pertemuan (2 x 100 menit)

Target Mahasiswa: Semester 4–6 (S1 Manajemen, Psikologi, Pendidikan, Teknik Industri)

Capaian Pembelajaran (Learning Outcomes)

Setelah mengikuti modul ini, mahasiswa diharapkan mampu:

Menjelaskan konsep dasar dan tujuan aptitude test dalam konteks manajemen SDM.

Mengidentifikasi berbagai jenis aptitude test dan relevansinya terhadap pekerjaan tertentu.

Menganalisis keunggulan, keterbatasan, dan etika penggunaan aptitude test.

Mendesain simulasi seleksi dengan memasukkan elemen aptitude test.

Melakukan refleksi pribadi terhadap hasil tes potensi dan karier.

Struktur Modul

Pertemuan 1 – Konsep Dasar & Jenis Aptitude Test

Rudy C Tarumíngkeng: APTITUDE TEST – Dalam Seleksi dan Pengembangan Talenta Zaman Now

Subtopik	Aktivitas	Media
Definisi, fungsi, sejarah singkat	Kuliah interaktif	PPT + video 5 menit
Jenis aptitude test (numerical, verbal, logical, SJT)	Simulasi mini tes daring	Laptop, link Google Form
Studi kasus: Telkom Indonesia dan Gojek	Diskusi kelompok	Lembar kasus

Pertemuan 2 – Validitas, Etika, dan Aplikasi dalam Dunia Nyata

Subtopik	Aktivitas	Media
Validitas dan reliabilitas tes	Kuliah dan penugasan membaca jurnal	Artikel ringkas
Etika penggunaan tes: diskriminasi, keadilan, privasi	Role play dan debat pro-kontra	Panduan skenario
Analisis data tes & penerapannya dalam HR	Latihan membuat rekomendasi seleksi	Template lembar evaluasi

Pertemuan 3 – Aptitude Test dan Perencanaan Karier

Subtopik	Aktivitas	Media
Tes minat dan potensi pribadi	Self-assessment RIASEC/16PF online	Platform Karir.mu atau link lokal
Refleksi hasil dan rencana pengembangan diri	Forum refleksi + presentasi individu	Slide reflektif + form refleksi
Perancangan seleksi berbasis aptitude test	Tugas akhir mini-project kelompok	Template desain baterai tes

Kisi-Kisi Soal Evaluasi

No	Indikator Penilaian	Bentuk Soal	Contoh
1	Memahami konsep aptitude test	PG/Uraian	Jelaskan perbedaan aptitude test dan IQ test.
2	Mengidentifikasi jenis tes	PG	Tes yang mengukur pola dan logika disebut...
3	Menjelaskan manfaat dan keterbatasan	Uraian	Apa kelebihan dan kelemahan penggunaan aptitude test dalam rekrutmen?
4	Analisis studi kasus	Esai	Berdasarkan kasus Gojek, bagaimana aptitude test membantu menyaring talenta?
5	Refleksi pribadi	Essay-refleksi	Dari hasil tes potensi Anda, bidang karier apa yang paling cocok dan mengapa?

Penugasan

Tugas Individu:

Refleksi Potensi Karier berdasarkan Aptitude Test

Lakukan satu tes online (RIASEC, 16PF, atau aptitude berbasis AI).

Tulis refleksi ±300 kata: *apa yang saya pelajari tentang diri saya dan bagaimana kaitannya dengan karier masa depan.*

Tugas Kelompok:

Simulasi Seleksi Karyawan

Rancang skenario seleksi karyawan startup teknologi.

Sertakan: jenis tes, format pertanyaan, indikator penilaian.

Presentasi + Umpan balik dari kelompok lain.

Rubrik Penilaian

Komponen	Bobot
Partisipasi diskusi & simulasi	20%
Tugas individu refleksi	20%
Ujian Tengah Modul (esai & PG)	30%
Tugas kelompok dan presentasi	30%

Penutup & Saran Pengembangan Lanjutan

Dosen dapat mengundang praktisi HR sebagai tamu atau panel evaluator.

Modul dapat dipadukan dengan *career planning workshop*.

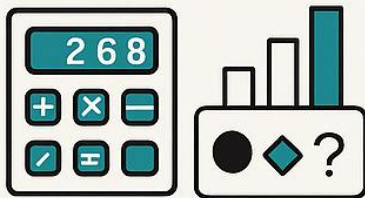
Platform yang direkomendasikan:

Karir.mu (lokal)

Truity.com, 123test.com, Mettl.com

Jenis & Fungsi Aptitude Test

NUMERICAL REASONING



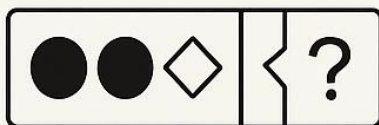
Mengukur kemampuan berhitung dan analisis data

VERBAL REASONING



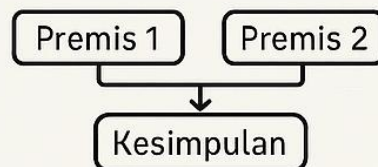
Mengukur pemahaman teks dan logika bahasa

ABSTRACT REASONING



Mengukur kemampuan berpikir abstrak dan pola

DEDUCTIVE REASONING



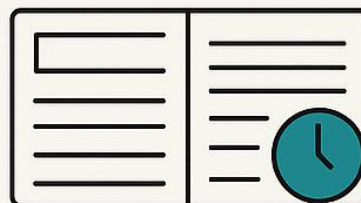
Mengukur kemampuan menarik kesimpulan logis

SITUATIONAL JUDGEMENT TEST



Menilai keputusan berdasarkan skenario kerja

CLERICAL TEST



Mengukur keterampilan administratif dan akurasi

Berikut adalah bagian  **Refleksi dan Diskusi** untuk modul “Aptitude Test dalam Seleksi dan Pengembangan Talenta Zaman Now” — dirancang untuk menggugah pemikiran kritis, kesadaran diri, serta membangun jembatan antara teori dan realitas profesional.

Bagian Refleksi dan Diskusi

Tujuan Pembelajaran:

Mendorong mahasiswa memahami nilai personal dari aptitude test.

Menilai relevansi tes dalam konteks dunia kerja yang dinamis.

Mengembangkan pandangan etis dan profesional terhadap penggunaan tes seleksi.

Bagian A – Refleksi Individu

Instruksi: Jawablah secara jujur dan reflektif. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Tes dan Potensi Diri

Setelah mencoba aptitude test (numerikal, verbal, atau logika), bagaimana perasaan Anda terhadap hasilnya? Apakah hasil itu mencerminkan siapa Anda sebenarnya?

Kesesuaian dan Karier Masa Depan

Hasil tes mana yang paling sesuai dengan rencana karier Anda? Jika tidak sesuai, apakah Anda akan mempertimbangkan untuk berubah arah?

Pembelajaran Pribadi

Apa yang Anda pelajari tentang kekuatan dan keterbatasan Anda dari pengalaman mengikuti tes ini?

Makna Aptitude Test bagi Generasi Anda

Menurut Anda, apakah aptitude test masih relevan di era digital dan AI? Mengapa?

Bagian B – Diskusi Kelompok

Topik 1: Aptitude Test = Seleksi yang Adil?

Diskusikan apakah aptitude test menciptakan kesempatan yang lebih adil dalam proses seleksi kerja dibanding metode tradisional seperti wawancara dan IPK.

Pertanyaan pemantik:

Apakah tes ini bebas dari bias budaya atau latar belakang sosial?

Bagaimana menjamin validitas dan reliabilitasnya?

Apa yang terjadi jika kandidat cerdas secara praktis tapi lemah dalam tes numerik?

Topik 2: Gamifikasi Tes & AI dalam Seleksi Kerja

Apakah penggunaan AI dan permainan dalam aptitude test membuat proses lebih baik atau justru melemahkan esensi rekrutmen manusiawi?

Pertanyaan pemantik:

Apa kelebihan menggunakan AI dalam mendeteksi potensi?

Adakah risiko kehilangan “sentuhan manusia” dalam proses rekrutmen?

Bagaimana etika dalam menggunakan kamera atau pemindaian ekspresi saat tes?

Topik 3: Tes Bukan Segalanya

“Tes tidak mencerminkan seluruh potensi manusia.” Apakah Anda setuju?

Pertanyaan pemantik:

Apakah ada hal-hal yang tidak bisa diukur oleh aptitude test?

Bagaimana menggabungkan data tes dengan observasi perilaku?

Apa yang sebaiknya menjadi pertimbangan utama dalam memilih karyawan?



Format Refleksi Kelompok

Mahasiswa diminta membuat *laporan ringkas diskusi kelompok* (1–2 halaman) yang mencakup:

Ringkasan hasil diskusi

Argumen utama dari setiap anggota

Kesimpulan dan sikap kelompok terhadap topik

Rekomendasi praktis untuk dunia kerja



Contoh Output Mahasiswa

Judul Refleksi: “Saya dan Tes Potensi: Menemukan Diri Lewat Angka dan Pola”

Isi Ringkas: Mahasiswa menjelaskan bahwa meskipun tes logika terasa menantang, ia menemukan kekuatannya di verbal reasoning. Hal ini membuatnya mempertimbangkan jalur karier di komunikasi dan content strategy.

Pertanyaan Refleksi Karier dan Potensi Diri

?

Bagaimana perasaan Anda terhadap hasil aptitude test yang Anda coba?

?

Hasil tes mana yang paling sesuai dengan rencana karier Anda?

?

Apa yang Anda pelajari tentang kekuatan dan keterbatasan Anda dari tes ini?

?

Apakah aptitude test masih relevan di era digital dan AI? Mengapa?

Berikut adalah versi lanjutan dan diperluas dari  **Glosarium Modul: Aptitude Test dalam Seleksi dan Pengembangan Talenta Zaman Now** — disusun untuk mendukung pembelajaran mahasiswa manajemen, psikologi, dan bidang SDM.

GLOSARIUM LENGKAP

Istilah	Definisi
Aptitude Test	Tes psikometrik yang dirancang untuk mengukur potensi alami atau kemampuan seseorang dalam bidang tertentu, terlepas dari pengalamannya sebelumnya.
Numerical Reasoning	Jenis tes yang mengukur kemampuan individu dalam memahami dan menafsirkan data numerik, tabel, grafik, dan perhitungan dasar.
Verbal Reasoning	Tes untuk menilai kemampuan memahami teks tertulis, logika bahasa, dan kesimpulan berdasarkan argumen verbal.
Abstract Reasoning	Tes non-verbal untuk menilai kemampuan mengenali pola, logika visual, dan menyelesaikan masalah berbasis simbol atau gambar.
Deductive Reasoning	Kemampuan menarik kesimpulan logis dari informasi atau premis yang tersedia. Sering digunakan dalam evaluasi logika formal.
Situational Judgment Test (SJT)	Tes berbasis skenario untuk menilai penilaian kandidat terhadap situasi kerja nyata, menilai nilai, prioritas, dan pengambilan keputusan.

Istilah	Definisi
Clerical Aptitude Test	Tes yang menilai kecepatan dan akurasi dalam tugas-tugas administratif seperti entri data, pengarsipan, dan pengecekan kesalahan.
Psychometric Testing	Pengujian psikologis berbasis kuantitatif untuk mengukur aspek-aspek kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan kognitif.
Job Analysis	Proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan dalam suatu pekerjaan.
Job Fit	Tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan atau nilai-nilai suatu pekerjaan atau organisasi.
Predictive Validity	Seberapa baik suatu alat ukur (misal: aptitude test) dapat memprediksi performa atau perilaku di masa depan.
Reliabilitas	Tingkat konsistensi hasil tes dari waktu ke waktu atau antar instrumen yang sejenis.
Bias Kognitif	Ketidaktepatan sistematis dalam pemrosesan informasi yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil tes.
Assessment Center	Metode seleksi multi-dimensional yang melibatkan berbagai tes dan simulasi untuk mengevaluasi kandidat secara menyeluruh.
Gamified Testing	Pendekatan pengujian yang memadukan unsur permainan (game elements) untuk meningkatkan partisipasi dan validitas pengalaman tes.

Istilah	Definisi
Digital HR (E-HRM)	Praktik pengelolaan SDM berbasis teknologi digital, termasuk penggunaan AI, big data, dan platform seleksi daring.
High-Potential Talent (HiPo)	Individu yang dinilai memiliki kapasitas dan kesiapan tinggi untuk mengisi posisi strategis atau kepemimpinan dalam organisasi.
Talent Pool	Kumpulan individu berbakat yang telah diidentifikasi dan dipersiapkan untuk kebutuhan SDM masa depan.
Career Mapping	Proses merancang lintasan karier individu berdasarkan potensi, kompetensi, dan preferensi kariernya.
Self-Assessment	Evaluasi mandiri oleh individu untuk memahami kekuatan, kelemahan, dan minat profesionalnya.

Berikut adalah versi akhir dan terkurasi dari  **Daftar Pustaka** untuk modul:

“Aptitude Test dalam Seleksi dan Pengembangan Talenta Zaman Now” – oleh Rudy C. Tarumingkeng

DAFTAR PUSTAKA

Buku Akademik & Teori Manajemen SDM:

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2015). *Human Resource Selection* (8th ed.). Cengage Learning.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Human Resource Management* (8th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage.

Jurnal Ilmiah & Artikel Psikometrik:

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). "The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology." *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.

Furnham, A. (2008). "Personality, Intelligence, and Aptitude." *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613–619.

Chan, D., & Schmitt, N. (2002). "Situational Judgment Tests." *Human Performance*, 15(3), 233–254.

Arthur, W. Jr., Day, E. A., McNelly, T. L., & Edens, P. S. (2003). "Meta-analysis of Assessment Center Validity." *Personnel Psychology*, 56(1), 125–154.

Ployhart, R. E., & MacKenzie, W. I. (2011). "Situational Judgment Tests: Measurement and Application." *APA Handbook of I/O Psychology*.

 Situs Profesional dan Sumber Daring:

MBA Skool. (n.d.). *Aptitude Test – Definition, Types, Advantages & Disadvantages*.

<https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/15936-aptitude-test.html>

SHL Global. (2024). *Talent Assessment Tools & Aptitude Test Platforms*.

<https://www.shl.com>

Pymetrics. (2024). *Behavioral Science + AI in Talent Decision-Making*.

<https://www.pymetrics.com>

Karir.mu. (2024). *Platform Tes Potensi Karier & Aptitude Indonesia*.

<https://karir.mu>

123test. (2024). *Free Aptitude & Personality Tests Online*.

<https://www.123test.com>

ID Referensi Kontekstual Indonesia:

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Pedoman Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kemnaker.

Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2023). *Modul Pelatihan Seleksi CASN: Tes Karakteristik Pribadi dan SKD*.

Yuliana, R. (2021). "Pengaruh Validitas Psikotes terhadap Kinerja Karyawan di BUMN." *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 77–88.

Telkom Indonesia. (2023). *Panduan Rekrutmen Digital dan Assessment Center* (Dokumen internal HRD).

Wibowo, S. (2020). “Transformasi Digital dalam Proses Seleksi dan Pengembangan SDM.” *Jurnal Manajemen & Teknologi*, 12(3), 101–117.

Kopilot Artikel ini - tanggal akses: 15 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/6875df78-c9d8-8013-9883-21d781fd84a9)). <https://chatgpt.com/c/6875df78-c9d8-8013-9883-21d781fd84a9>
