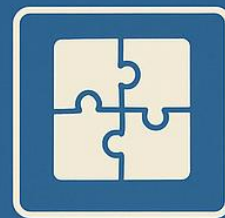


# ABILITY TESTS DALAM MANAJEMEN SDM



Rudy C. Tarumingkeng

# *Rudy C Tarumingkeng: Ability Test dalam Manajemen SDM*

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  
[rudyc75@gmail.com](mailto:rudyc75@gmail.com)

Bogor, Indonesia

25 Juli 2025

## Ability Test dalam Manajemen SDM

Berikut adalah penjelasan formal dan akademik terkait *ability tests* sebagaimana dijelaskan dalam laman MBA Skool, disertai konteks manajemen dan contoh studi kasus:

---

### Definisi *Ability Test*

Menurut MBA Skool, *ability test* adalah alat asesmen terstandar yang dirancang untuk memeriksa kemampuan seseorang dalam melakukan jenis pekerjaan tertentu. Tes ini mengukur apakah individu memiliki keterampilan yang relevan atau potensi untuk mengembangkannya melalui pelatihan atau pengalaman kerja ([MBA Skool](#)). Sering kali mencakup komponen verbal, numerikal, induktif (logika), dan spasial.

Lebih luas lagi, *ability test* dinilai sebagai alat penting dalam proses *rekrutmen dan seleksi* karena menjadi prediktor kinerja kerja yang sangat baik. Meta-analisis oleh Schmidt & Hunter (1998) menyimpulkan bahwa *ability tests* merupakan alat seleksi utama yang melebihi metode lain seperti wawancara atau tes kepribadian ([Test Partnership](#)).

---

### Jenis-jenis *Ability Tests*

Berdasar riset dan praktik di bidang HR serta psikologi organisasi, *ability tests* umumnya terbagi sebagai berikut:

#### 1. **Tes Verbal (Verbal Reasoning)**

Mengukur kemampuan memahami dan menginterpretasi informasi tertulis; penting untuk posisi yang banyak menuntut analisis teks atau komunikasi ([Clevry](#)).

2. **Tes Numerikal (Numerical Reasoning)**

Menilai kemampuan bekerja dengan data numerik seperti persentase, rasio, atau grafik; relevan dalam keputusan berbasis angka ([Clevry](#)).

3. **Tes Induktif/Logika Abstrak (Abstract/Inductive Reasoning)**

Mengidentifikasi pola atau hubungan dalam data visual yang tidak bersifat verbal; berguna untuk pemecahan masalah yang kompleks ([Clevry](#)).

4. **Tes Mekanikal (Mechanical Reasoning)**

Memahami prinsip fisika dasar seperti gaya, gerak, atau kerja mekanis; sering digunakan dalam rekayasa, teknisi, dan industri teknis ([Clevry](#)).

5. **Tes Psikomotorik (Psychomotor Test)**

Menilai koordinasi, refleks, ketepatan gerak; vital di profesi seperti pilot, bedah, atau operator berat ([MBA Skool](#)).

6. **Tes Kemampuan Umum (General Ability/Cognitive Ability Test)**

Kombinasi dari beberapa jenis di atas untuk menilai potensi kognitif keseluruhan; sering disebut GCA (General Cognitive Ability) ([MBA Skool](#)).

---

 **Manfaat Ability Tests dalam Konteks Manajemen**

- **Prediktor Kinerja:** Tes kemampuan kognitif umum sangat berkorelasi dengan performa kerja di berbagai level jabatan.
- **Efisiensi Seleksi:** Memberikan pendekatan objektif dalam menyaring kandidat; lebih handal dibanding wawancara saja.
- **Penempatan yang Tepat:** Membantu HR menugaskan karyawan sesuai kekuatan mereka (misalnya kemampuan numerikal vs verbal).

- **Pengembangan dan Pelatihan:** Diagnosis kebutuhan pelatihan bisa lebih tepat berdasarkan profil kemampuan yang dipetakan.

Namun demikian, ada juga kelemahan seperti risiko *adverse impact* pada kelompok etnis atau gender tertentu jika tidak diadaptasi dengan baik ([Toggl](#), [Test Partnership](#), [Wikipedia](#)).

---



### Contoh Studi Kasus

#### Contoh 1: Rekrutmen Tim Analitik di Perusahaan Teknologi

Suatu perusahaan fintech melakukan *combination ability test* yang mencakup verbal, numerikal, dan induktif reasoning. Kandidat yang memiliki skor tinggi pada induktif reasoning menunjukkan kemampuan kuat untuk memproses pola transaksi yang kompleks, yang ternyata berkorelasi tinggi dengan kesuksesan handling data besar dan predictive modeling.

#### Contoh 2: Seleksi Teknisi Industri

Sebuah pabrik energi nasional menggunakan *mechanical reasoning test* (*BMCT/Wiesen*). Kandidat yang lulus memiliki intuisi mekanika yang lebih tinggi dan minimal pelatihan tambahan untuk memahami sistem mesin, mempercepat produktivitas dan mengurangi downtime operasional ([Test Partnership](#), [Wikipedia](#)).

#### Contoh 3: Profesi Bedah Robotik

Dalam seleksi asisten bedah robotik, *psychomotor test* dan *coordination drills* digunakan. Kandidat dengan kemampuan koordinasi tangan-mata yang tinggi terbukti lebih cepat dalam mengadopsi instrumen dan melakukan prosedur minimal invasif secara presisi ([MBA Skool](#)).

---

## Rangkuman

| Aspek        | Inti Pemahaman                                                     |
|--------------|--------------------------------------------------------------------|
| Definisi     | Tes terstandar yang mengukur kemampuan atau potensi kerja tertentu |
| Jenis        | Verbal, Numerikal, Induktif, Mekanikal, Psikomotorik, General      |
| Kegunaan     | Seleksi karyawan, prediksi performa, pengembangan SDM              |
| Keterbatasan | Potensi bias demografis, perlu validasi lokal                      |

---

## Implikasi untuk Pengajaran Manajemen

Dalam konteks kurikulum manajemen:

- *Ability tests* bisa dijadikan sebagai bahan studi untuk topik **rekrutmen strategis, analitik HR, dan predictive talent management**.
  - Anda bisa menggunakan studi kasus lokal untuk menjelaskan bagaimana perusahaan di Indonesia (misalnya sektor perbankan atau manufaktur) mengimplementasikan tes-te ada kemampuan (misalnya tes Numerikal untuk analis kredit).
  - Diskusi bisa dilanjutkan ke etika dan fairness dalam penggunaan tes, serta implikasi regulasi dan keberagaman calon pekerja.
-

Lanjutan penjelasan **ability tests** ini ke dalam beberapa bagian lanjutan untuk memperkaya perspektif manajerial, pedagogis, dan praktis—sekaligus menyelaraskannya dengan konteks SDM Indonesia dan generasi milenial/Gen Z. Berikut lanjutan narasi akademiknya:

---

## ✿ 1. Kerangka Teoretis: Psikometri dalam Ability Testing

Secara psikometrik, *ability test* berada dalam domain **aptitude testing**, yang bertujuan bukan hanya mengukur kemampuan aktual (actual performance), tetapi juga potensi (latent capacity). Dua prinsip penting yang menyokong validitas dan reliabilitas tes ini adalah:

- **Construct Validity** – Apakah tes ini benar-benar mengukur “kemampuan” tertentu, bukan sekadar hafalan atau pengalaman sebelumnya?
- **Predictive Validity** – Apakah skor tes mampu memprediksi keberhasilan individu dalam pekerjaan nyata?

Contoh dalam penelitian lokal:

Di sektor perbankan Indonesia, tes numerikal dan logika digunakan oleh BCA dan BRI dalam tahap awal seleksi *Management Trainee*. Validitas prediktifnya diuji terhadap kinerja selama masa probation 6 bulan.

---

## 🔧 2. Metodologi dan Instrumen Ability Testing Modern

### ◆ **Computer-Adaptive Testing (CAT)**

Dalam era digital, banyak perusahaan menggunakan CAT untuk efisiensi. Sistem ini secara otomatis menyesuaikan tingkat kesulitan soal berdasarkan jawaban sebelumnya. Efeknya:

- Lebih cepat dan personal.

- Meminimalisir kemungkinan menebak (guessing).
- Mengurangi *test fatigue*.

#### ◆ **Gamified Ability Tests**

Untuk menarik minat Gen Z dan milenial, beberapa startup (termasuk di Indonesia) telah mengembangkan ability test berbasis **gamifikasi**.

Contohnya:

- **Math Ninja** – Untuk numerik reasoning.
- **Pattern Puzzle Race** – Untuk logika visual dan induktif.

Gamification membantu:

- Meningkatkan engagement.
- Mengurangi kecemasan tes (test anxiety).
- Memunculkan motivasi intrinsik.

---

### **3. Konteks Lokal: Implementasi di Indonesia**

#### **Studi Kasus 1 – PT Telkom Indonesia**

Telkom menggunakan kombinasi tes kemampuan logika dan verbal dalam rekrutmen program *Great People Trainee Program*. Hasil asesmen menjadi salah satu input untuk perencanaan rotasi dan *talent mapping* jangka panjang.

#### **Studi Kasus 2 – Startup EduTech (Ruangguru, Zenius)**

Dalam seleksi konten kreator dan analis data pendidikan, mereka menggunakan ability test berbasis konten edukatif. Tes ini mengukur literasi digital, logika soal HOTS (high-order thinking skills), dan pemahaman konsep belajar.

---

### **4. Integrasi dalam Talent Management dan HR Analytics**

Ability tests bukan hanya alat seleksi, tetapi juga bagian dari siklus *Talent Lifecycle Management*:

| Tahapan                              | Peran Ability Test                                                                 |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Recruitment &amp; Selection</b>   | Menyaring kandidat berbasis potensi                                                |
| <b>Training Needs Analysis (TNA)</b> | Mengidentifikasi gap kemampuan aktual dan ideal                                    |
| <b>Succession Planning</b>           | Menentukan siapa yang memiliki potensi kepemimpinan berdasarkan kapasitas kognitif |
| <b>Performance Review</b>            | Menjadi salah satu parameter perbandingan antara potensi dan realisasi             |

Dengan integrasi ke **HR Analytics**, perusahaan dapat mengembangkan model prediksi:

"Jika skor induktif > 80 dan numerik > 75 → potensi tinggi untuk posisi analis data."

---

## 5. Aplikasi dalam Pendidikan Manajemen dan Pengajaran SDM

Dalam pendidikan tinggi atau pelatihan SDM:

1. **Simulasi ability testing** dapat digunakan untuk *career counseling*.
2. Mahasiswa dapat dilatih menganalisis hasil ability test dan menghubungkannya dengan *job matching*.
3. *Diskusi reflektif* dapat dilakukan: "Apakah kita hanya merekrut berdasarkan skor kognitif, atau harus mempertimbangkan aspek emosional, budaya, dan sosial?"

 **Tugas Reflektif Kelas:**

Anda adalah manajer HR di startup teknologi. Anda harus memilih 5 dari 50 kandidat. Ability test menunjukkan kandidat A memiliki skor tinggi, tetapi wawancara menunjukkan kurangnya kemampuan kerja sama tim. Apa keputusan Anda, dan mengapa?

---

## 6. Isu Etika dan Inklusivitas

Beberapa kritik terhadap ability tests meliputi:

- **Bias budaya atau bahasa:** Tes yang dikembangkan di Barat mungkin tidak cocok di konteks multibahasa dan multikultur.
- **Diskriminasi tidak langsung:** Kandidat dari daerah pedesaan mungkin belum terbiasa dengan logika verbal tes standar.
- **Tekanan performa:** Terutama pada kelompok neurodivergent (misalnya ADHD atau ASD).

✦ Solusi: Lembaga rekrutmen perlu mengembangkan *context-sensitive testing* dan *inclusive assessment tools*, serta mengombinasikannya dengan **Multiple Mini Interview (MMI)** dan simulasi kerja.

---

## 7. Glosarium Istilah Penting

| Istilah                    | Definisi                                                               |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <i>Cognitive Ability</i>   | Kemampuan mental untuk berpikir, belajar, dan mengingat                |
| <i>Aptitude</i>            | Potensi alami seseorang dalam bidang tertentu                          |
| <i>Inductive Reasoning</i> | Kemampuan melihat pola dan menyimpulkan aturan umum dari data terbatas |
| <i>Test Validity</i>       | Derajat di mana tes mengukur apa yang seharusnya diukur                |

| Istilah               | Definisi                                                                         |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Adverse Impact</i> | Efek diskriminatif tidak langsung dari metode seleksi terhadap kelompok tertentu |

---

#### **Daftar Referensi (Khusus untuk Modul Ajar)**

1. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings*. Psychological Bulletin.
  2. Arthur, W. Jr., Day, E. A., McNelly, T. L., & Edens, P. S. (2003). *A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimensions*. Personnel Psychology.
  3. Mbaskool.com – [Ability Tests](#)
  4. Clevery.com – *Ability Test Platform*
  5. Testpartnership.com – *Ability Testing for Recruitment*
-

Berikut ini adalah  **Modul Ajar Lengkap** berbasis studi kasus Indonesia dengan tema:

---

## **MODUL AJAR:**

# **ABILITY TESTS DALAM MANAJEMEN SDM**

**Tema:** Mengukur Potensi, Membangun Talenta – Pendekatan Praktis untuk Rekrutmen dan Talent Management

**Konteks:** Studi Kasus Indonesia – Startup, BUMN, dan Layanan Publik

---

## **Tujuan Pembelajaran**

Setelah mengikuti modul ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan definisi, jenis, dan tujuan penggunaan ability tests dalam manajemen SDM.
  2. Menganalisis hubungan antara hasil ability test dan kinerja karyawan.
  3. Mengevaluasi penggunaan ability test berbasis studi kasus organisasi di Indonesia.
  4. Mendesain simulasi rekrutmen berbasis tes kemampuan.
- 

## **Topik Bahasan**

### **1. Pengantar Ability Tests**

- Definisi ability tests
- Posisi dalam rekrutmen dan talent development
- Perbandingan dengan alat asesmen lainnya (psikotes, wawancara, SJT)

## **2. Jenis-jenis Ability Tests**

- Verbal reasoning
- Numerical reasoning
- Abstract/inductive reasoning
- Mechanical reasoning
- Psychomotor skill tests

## **3. Manfaat dan Risiko**

- Validitas prediktif (Schmidt & Hunter, 1998)
- Kelebihan dan keterbatasan (bias budaya, akses teknologi)
- Integrasi dengan HR analytics

---

### **Studi Kasus Indonesia**

#### **Kasus 1 – PT Telkom Indonesia**

**Topik:** Seleksi untuk Program Great People Trainee

**Fakta:**

- Gunakan verbal, numerikal, dan logika dasar.
- Nilai tes menjadi dasar pemetaan potensi (talent mapping).
- Korelasi positif antara skor numerik dan kinerja pelatihan.

**Tugas Mahasiswa:**

Analisis efektivitas pemanfaatan ability test. Apakah tes ini mencerminkan potensi kepemimpinan jangka panjang?

---

#### **Kasus 2 – Gojek**

**Topik:** Rekrutmen untuk Data Analyst Intern

**Fakta:**

- Gunakan gamified ability test berbasis game logika.
- Kandidat dengan skor induktif tinggi memiliki onboarding tercepat.
- Feedback kandidat menyatakan tes "menyenangkan dan tidak menegangkan".

### **Diskusi Kelas:**

Apakah pendekatan gamifikasi lebih cocok untuk Gen Z? Bagaimana menjaga validitas ilmiahnya?

---

### **Kasus 3 – RS Swasta di Bogor**

**Topik:** Tes koordinasi tangan-mata untuk posisi bedah minor

#### **Fakta:**

- Gunakan psychomotor ability test
- Kandidat dengan respons cepat dan akurat menunjukkan waktu pemulihan pasien lebih cepat

#### **Pertanyaan Kritis:**

Bagaimana mengukur tes koordinasi ini secara objektif? Apakah perlu disertifikasi oleh asosiasi profesi?

---

### **Aktivitas Reflektif Mahasiswa**

- **Simulasi Kelas:**

Buat tim HR fiktif. Desain proses rekrutmen untuk posisi *entry-level digital marketing* menggunakan 2 jenis ability test. Presentasikan kepada "Board of Directors" (dosen dan teman).

- **Tugas Individu:**

Wawancarai HRD perusahaan lokal (startup/kampus) terkait pemanfaatan asesmen. Apakah mereka menggunakan ability test? Tantangannya?

---

### **Penilaian dan Evaluasi**

| <b>Komponen</b>              | <b>Bobot</b> |
|------------------------------|--------------|
| Partisipasi Diskusi          | 20%          |
| Analisis Studi Kasus         | 30%          |
| Simulasi Rekrutmen           | 30%          |
| Refleksi Pribadi/Tugas Akhir | 20%          |

---

### **Infografik Pendukung**

- *Jenis Ability Test & Fungsinya*
  - *Siklus Talent Management dengan Ability Test*
  - *Perbandingan Ability Test vs Interview vs SJT*
- 

### **Referensi Utama**

1. Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology.*
  2. Mbaskool.com – *Ability Tests*
  3. Clevry.com – *Types of Ability Assessments*
  4. Test Partnership – *Modern Talent Assessment Tools*
-

Berikut adalah bagian **Refleksi dan Diskusi** dalam Modul Ajar *Ability Tests dalam Manajemen SDM* – dirancang untuk mendorong pemikiran kritis mahasiswa serta relevansi konteks lokal Indonesia:

---

## **REFLEKSI DAN DISKUSI**

### **Tujuan:**

- Mendorong mahasiswa mengaitkan teori ability tests dengan praktik nyata.
  - Melatih kepekaan terhadap isu etika, keadilan, dan efektivitas asesmen dalam manajemen SDM.
  - Menumbuhkan kemampuan analitik dan argumentatif berbasis studi kasus.
- 

### **Pertanyaan Reflektif Individu**

1. **Pernahkah Anda mengikuti ability test (logika, numerik, verbal)?**
  - Bagaimana pengalaman Anda?
  - Apakah menurut Anda tes tersebut mencerminkan potensi Anda yang sebenarnya?
2. **Menurut Anda, apakah adil jika rekrutmen kerja hanya berdasarkan skor ability test?**
  - Haruskah ada kombinasi dengan tes lain?
  - Bagaimana dengan kandidat dari daerah dengan akses pendidikan terbatas?
3. **Jika Anda seorang HRD di startup kecil, apakah Anda akan memilih ability test sebagai alat utama seleksi? Mengapa?**

4. **Bayangkan Anda menyeleksi calon guru digital di daerah 3T (tertinggal, terluar, terdepan)**

- Bagaimana Anda mendesain ability test yang adil dan kontekstual?
  - Apakah perlu penyesuaian bahasa, media, atau konten?
- 

 **Diskusi Kelompok: Analisis Kasus Nyata**

**Studi Kasus Diskusi:**

Sebuah perusahaan EdTech di Jakarta menggunakan ability test numerik dan verbal yang dikembangkan oleh vendor asing. Namun, hasilnya menunjukkan bahwa kandidat dari universitas ternama di Jawa lebih banyak lolos, sementara kandidat dari Kalimantan dan Sulawesi kerap gagal. Padahal, wawancara menunjukkan mereka punya motivasi dan keterampilan digital yang baik.

**Pertanyaan Diskusi:**

- Apa yang salah dari desain asesmen ini?
  - Bagaimana cara mengevaluasi kembali alat tes yang digunakan?
  - Apa solusi agar rekrutmen tetap adil tanpa mengorbankan kualitas?
- 

 **Aktivitas Kelas: Debat Simulatif**

**Mosi Debat:**

*"Ability Test Harus Menjadi Instrumen Utama dalam Seleksi SDM di Era Digital"*

**Tim A (Pro):**

- Menyajikan argumen berbasis validitas ilmiah dan efisiensi sistem rekrutmen.

**Tim B (Kontra):**

- Menyoroti bias budaya, akses digital, dan pentingnya holistic assessment.

Moderator (dosen) memberi waktu presentasi 3 menit, lalu tanya-jawab terbuka dan voting akhir.

---

 **Refleksi Tertulis Penutup**

Tulis refleksi 1 halaman:

“Bagaimana Anda sebagai calon manajer SDM akan menggunakan ability test secara bijak dan adil dalam proses seleksi?”

Format refleksi dapat mencakup:

- Pandangan pribadi
- Pengalaman atau pengamatan
- Solusi dan inovasi berbasis konteks Indonesia

---

 **Catatan untuk Dosen**

- Dorong mahasiswa mengutip literatur (misalnya Schmidt & Hunter, 1998) dalam argumen mereka.
  - Tawarkan *Rubrik Penilaian* yang mencakup orisinalitas argumen, pemahaman konteks lokal, dan penguasaan konsep ability test.
-

Berikut adalah bagian  **Glosarium** untuk melengkapi *Modul Ajar Ability Tests dalam Manajemen SDM* – disusun untuk memudahkan pemahaman istilah teknis bagi mahasiswa, dosen, dan praktisi:

---

## **GLOSARIUM: Ability Tests dan Manajemen SDM**

| <b>Istilah</b>             | <b>Definisi Akademik</b>                                                                                        | <b>Contoh/Konteks</b>                                                         |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ability Test</b>        | Tes standar untuk mengukur kemampuan kognitif, numerik, verbal, atau psikomotorik individu dalam konteks kerja. | Digunakan oleh HRD saat rekrutmen analis data di startup.                     |
| <b>Aptitude</b>            | Potensi dasar seseorang untuk mengembangkan keterampilan atau pengetahuan tertentu.                             | Seseorang dengan aptitude tinggi dalam logika cocok untuk bidang pemrograman. |
| <b>Cognitive Ability</b>   | Kapasitas mental untuk berpikir, mengingat, dan memecahkan masalah secara rasional.                             | Tes numerikal dan logika untuk posisi akuntansi.                              |
| <b>Verbal Reasoning</b>    | Kemampuan memahami, mengevaluasi, dan menyimpulkan informasi dalam bentuk teks.                                 | Digunakan dalam seleksi customer service atau editor.                         |
| <b>Numerical Reasoning</b> | Kemampuan bekerja dengan angka, statistik, dan data kuantitatif.                                                | Digunakan dalam tes masuk bank dan perusahaan keuangan.                       |

| <b>Istilah</b>                      | <b>Definisi Akademik</b>                                                                     | <b>Contoh/Konteks</b>                                                                |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Inductive Reasoning</b>          | Kemampuan menemukan pola dan menyusun generalisasi dari data yang terbatas.                  | Tes ini umum dalam bidang IT dan analisis pasar.                                     |
| <b>Psychomotor Test</b>             | Tes untuk menilai koordinasi tangan-mata, refleks, dan gerak motorik halus.                  | Diterapkan pada seleksi teknisi mesin dan tenaga bedah.                              |
| <b>Mechanical Reasoning</b>         | Kemampuan memahami prinsip mekanika dasar seperti gaya, tuas, dan roda gigi.                 | Diterapkan pada seleksi operator pabrik atau teknisi.                                |
| <b>Computer-Adaptive Test (CAT)</b> | Tes digital yang menyesuaikan tingkat kesulitan soal berdasarkan jawaban peserta sebelumnya. | Banyak digunakan dalam seleksi online perusahaan digital.                            |
| <b>Gamified Assessment</b>          | Tes berbasis permainan untuk menilai kemampuan kognitif secara lebih interaktif.             | Gojek menggunakan gamified test dalam seleksi internship.                            |
| <b>Talent Mapping</b>               | Proses identifikasi potensi dan kompetensi karyawan untuk perencanaan karier jangka panjang. | Telkom menggunakan hasil ability test sebagai input mapping.                         |
| <b>Validitas Prediktif</b>          | Sejauh mana hasil tes mampu meramalkan performa kerja aktual.                                | Skor ability test yang tinggi mencerminkan performa kerja yang tinggi di masa depan. |

| <b>Istilah</b>          | <b>Definisi Akademik</b>                                                                 | <b>Contoh/Konteks</b>                                                    |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bias Budaya</b>      | Ketidakadilan dalam asesmen yang disebabkan oleh perbedaan latar belakang sosial-budaya. | Tes verbal berbasis idiom Barat sulit dipahami oleh peserta dari daerah. |
| <b>Fairness Testing</b> | Proses evaluasi alat asesmen agar adil bagi semua kelompok.                              | HR profesional perlu menguji apakah ability test tidak diskriminatif.    |
| <b>Talent Lifecycle</b> | Siklus pengelolaan talenta dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi.                 | Ability test bisa digunakan di awal (seleksi) dan di tengah (training).  |

---

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** yang melengkapi *Modul Ajar: Ability Tests dalam Manajemen SDM*, terdiri dari sumber akademik klasik, artikel praktis, dan referensi kontemporer dari konteks Indonesia dan global:

---

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku dan Artikel Ilmiah**

1. **Schmidt, F. L., & Hunter, J. E.** (1998).  
*The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings.*  
*Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
  2. **Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M.** (2010).  
*Human Resource Selection* (7th ed.). South-Western Cengage Learning.
  3. **Cascio, W. F., & Aguinis, H.** (2019).  
*Applied Psychology in Talent Management* (8th ed.). Pearson Education.
  4. **Hunter, J. E.** (1986).  
*Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance.* *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340–362.
- 

### **Sumber Online Profesional dan Praktis**

5. **MBA Skool.** (n.d.).  
[Ability Tests - HR Concept](#)  
Diakses 25 Juli 2025.

6. **Clevry.com** (2023).  
*Types of Ability Tests & Their Benefits.*  
[https://www.clevry.com/en\\_us/platform/assessments/ability-test/](https://www.clevry.com/en_us/platform/assessments/ability-test/)
  7. **TestPartnership.com** (2022).  
*Why Ability Tests Are Still the Most Effective Predictor of Job Success.*  
<https://www.testpartnership.com/blog/ability-tests-recruitment.html>
  8. **Toggl.com** (2022).  
*Cognitive Ability Tests: What They Are & How to Use Them in Recruitment.*  
<https://toggl.com/blog/cognitive-ability-tests>
  9. **Wikipedia contributors.** (2024).  
*Mechanical aptitude.* Wikipedia.  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Mechanical\\_aptitude](https://en.wikipedia.org/wiki/Mechanical_aptitude)
- 

#### ID Sumber Kontekstual Indonesia

10. **Telkom Indonesia (2023).**  
*Great People Trainee Program – Talent Acquisition Report (Internal).*  
Jakarta: Divisi HC Telkom.
  11. **Gojek Indonesia (2022).**  
*Talent Strategy & Gamified Recruitment: White Paper.* Jakarta:  
Gojek HR Department.
  12. **BKN – Badan Kepegawaian Negara (2020).**  
*Panduan Seleksi ASN Berbasis CAT dan Tes Kompetensi Dasar.*  
<https://www.bkn.go.id>
  13. **Pustekkom Kemendikbud (2021).**  
*Pedoman Penilaian Tes Psikologi dan Potensi Akademik Digital di Sekolah.* Jakarta.
-

### **Gaya Sitasi**

- Semua referensi menggunakan gaya APA (American Psychological Association) edisi ke-7.
- Untuk pengajaran, sumber daring dapat disisipkan dalam LMS atau modul PDF interaktif.

---

**Kopilot artikel ini** - tanggal akses: 25 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/6882ef70-eb88-8330-af16-dafaf28ce339)). <https://chatgpt.com/c/6882ef70-eb88-8330-af16-dafaf28ce339>

---