**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

 Pemeriksaan psikologis dewasa ini telah mengalami perkembangan di berbagai bidang. Pemeriksaan psikologis memiliki pengaruh yang cukup besar terutama di bidang pendidikan dan organisasi. Ilham (2013) mengemukakan bahwa pemeriksaan psikologis dibidang pendidikan digunakan untuk melakukan seleksi calon siswa di sekolah maupun seleksi masuk ke perguruan tinggi, sedangkan pemeriksaan psikologis di bidang organisasi, digunakan untuk melakukan seleksi penerimaan karyawan dan untuk seleksi kenaikan jabatan tertentu. Pemeriksaan psikologis umumnya dilakukan dengan menggunakan alat tes psikologi yang dikembangkan berdasarkan teori dan prinsip-prinsip psikologi.

 Tes psikologi merupakan metode pengukuran terhadap suatu perilaku yang bersifat objektif dan telah distandarisasi pada sampel tertentu. Tes psikologi merupakan proses kuantifikasi yang dilakukan oleh psikolog dengan memberikan penilaian kepada individu sesuai dengan maksud dan tujuan diberikannya tes. Penyelenggaraan tes psikologi, memiliki prosedur yang terstandarisasi seperti, persiapan materi tes, pemberian instruksi, penskoran, dan interpretasi. Tes psikologi bertujuan untuk mengukur perbedaan antar individu atau reaksi individu yang sama pada situasi berbeda (Anastasi & Urbina, 2006).

 Pengguna tes perlu memiliki pengetahuan dasar mengenai evaluasi dengan cara mengetahui karakteristik dasar pengukuran, seperti validitas, reliabilitas, indeks kesukaran aitem, dan norma dari tes yang digunakan. Anastasi dan Urbina (2006) mengemukakan lebih lanjut bahwa pengetahuan dasar tentang tes sangat penting untuk diketahui bukan hanya bagi mereka yang merancang atau memberikan tes, tetapi bagi siapapun yang menggunakan hasil-hasil tes sebagai salah satu sumber data dalam rangka mengambil keputusan tentang diri sendiri atau pihak lain.

1

 Pelaksanaan tes psikologi yang baik seharusnya memiliki sebuah petunjuk yang baku agar penggunaannya mudah dan seragam. Petunjuk yang dimaksudkan adalah standarisasi penggunaan dari alat tes tersebut, baik yang berkaitan dengan materi tes, waktu pengerjaan, instruksi, petunjuk awal, cara menjawab, dan cara skoring. Standardisasi yang tidak kalah penting dan sering kali diabaikan oleh pengguna tes psikologi adalah penyusunan norma sebagai standar dalam memaknai skor yang diperoleh dari tes tersebut (Anastasi & Urbina, 2006).

 Tes psikologi pada awal pembuatannya tidak memiliki kriteria ataupun standar kelulusan atau kegagalan. Skor yang diperoleh dari setiap tes tersebut akan dievaluasi berdasarkan data empiris dengan membandingkan skor individu dengan individu lain yang dikenai tes yang sama. Anastasi dan Urbina (2006) menjelaskan bahwa standarisasi suatu tes membutuhkan jumlah sampel yang banyak dan representatif terhadap ciri sampel yang menjadi sasaran dari tes yang dikembangkan. Sampel yang representatif akan menjadi kelompok standarisasi yang digunakan untuk menetapkan norma, mengidentifikasi kinerja rata-rata, dan frekuensi penyimpangan di atas atau di bawah rata-rata yang bervariasi dari individu yang diberikan tes.

 Aiken dan Marnat (2008) mengklasifikasikan tes psikologi berdasarkan jenis materi atau jenis tugas yang disajikan bagi para peserta tes. Klasifikasi tes yang dimaksud adalah tes verbal dan tes non verbal. Tes verbal merupakan tes yang memiliki aitem bacaan dan kosa kata, sementara tes non verbal mengandung aitem tes yang berbentuk gambar, diagram, *puzzle*, atau materi non verbal lainnya. Perbedaan antara tes verbal dan non verbal juga berkaitan dengan respon tes yang diminta. Tes yang mengharuskan respon lisan atau tulis, dirujuk untuk tes verbal, sedangkan tes yang mengharuskan peserta tes untuk menunjukkan jawaban yang benar, menyusun sesuatu atau cara memanipulasi materi tes (menyusun *puzzle* atau memasukkan balok ke dalam lubang) disebut tes non verbal.

 Jenis tes psikologi yang sangat beragam membuat fungsi dan kegunaannya juga berbeda. Cronbach membagi tes psikologi menjadi dua macam, yaitu tes kepribadian (*personality test*) dan tes kemampuan (*ability test*). Tes kepribadian merupakan tes yang mengungkap tentang gambaran dari dalam diri seseorang. Tes kemampuan (*ability test*) merupakan tes yang mengukur kecepatan dan ketepatan jawaban, salah satu jenis tes kemampuan adalah tes inteligensi, yaitu tes yang digunakan untuk mengukur kemampuan umum seperti potensi memecahkan masalah dan kemampuan penyesuaian diri (Kaplan & Saccuzzo, 2005).

 Gambaran inteligensi seseorang dapat diketahui dengan menggunakan tes inteligensi, terdapat berbagai macam tes inteligensi, salah satu di antaranya adalah *Culture Fair Intelligence Test,* disingkat CFIT. CFIT disusun oleh Raymond B. Cattel dan Karen S. Cattel pada tahun 1940 dan diterbitkan oleh *Institute of Personality and Ability Testing* (IPAT), di Amerika Serikat pada tahun 1949. CFIT terdiri dari tiga skala, yaitu skala 1, skala 2, dan skala 3 yang berbeda dalam derajat kesukaran sehingga penggunaannya disesuaikan dengan umur dan kriteria subjek (LPSP3, 2009).

 Tes inteligensi CFIT mengukur *general intelligence* *(g)* yang terdiri dari dua faktor, yaitu *fluid intelligence* dan *crystallized intelligence*. *Fluid intelligence* merupakan hasil utama yang terukur dari pengaruh faktor biologis terhadap perkembangan intelektual yang bersifat bawaan (herediter). *Crystallized intelligence* merupakan hasil dari interaksi antara *fluid intelligence* dengan lingkungan sekitar, seperti sekolah. *Crystallized intelligence* merupakan keahlian yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman budaya., sehingga *crystallized intelligence* berkembang sebagai hasil belajar. Pada tahun 1971, Cattel mengungkapkan bahwa CFIT merupakan tes yang mengukur *fluid intelligence factor* (Saptoto, 2012).

 Goldstein dan Hersen (2000) mengungkapkan bahwa korelasi CFIT dengan tes-tes inteligensi yang lain menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,5 sampai dengan 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa CFIT terbukti valid untuk mengukur inteligensi. Azwar (2009) mengemukakan bahwa sebuah tes yang valid berarti bahwa tes tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya sesuai tujuan dilakukannya tes tersebut. Goldstein dan Hersen (2000) selanjutnya mengungkapkan bahwa CFIT skala 3 memiliki koefisien konsistensi internal sebesar 0,85. Reliabilitas test-retest CFIT skala 3 adalah 0,82. Hal tersebut menunjukkan bahwa CFIT skala 3 terbukti reliabel dalam mengukur inteligensi. Azwar (2009) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah keterandalan atau keajegan sebuah tes. Tes yang reliabel berarti bahwa tes tersebut memberikan hasil yang relatif sama dalam beberapa kali pengukuran yang melibatkan kelompok subjek yang sama.

 Suryabrata (2005) menjelaskan bahwa hasil pengukuran yang berupa skor mentah suatu tes tidak memiliki sebuah makna kecuali jika disertai oleh data pendukung yang memungkinkan orang untuk membuat interpretasi terhadap skor tersebut. Interpretasi yang dilakukan terhadap hasil tes CFIT menggunakan norma yang disusun oleh Raymod B. Cattel dan Karen S. Cattel pada tahun 1965 dengan menggunakan populasi di Amerika. (UPAP, 2012).

 Kaplan dan Saccuzzo (2005) menjelaskan bahwa suatu alat ukur atau tes psikologi beserta normanya perlu dilakukan peninjauan kembali sekurang-kurangnya 5 tahun sekali, sebagai bentuk pencegahan jika dalam kurun waktu tersebut dapat terjadi perubahan-perubahan yang penting dan secara signifikan dapat memengaruhi hasil tes dan evaluasi yang dibuat. Perubahan yang terjadi dikarenakan karakteristik populasi yang terus berkembang seiring dengan perkembangan waktu. Norma CFIT yang selama ini digunakan di Indonesia telah berusia lebih dari lima tahun, tepatnya sudah berusia 49 tahun. Norma yang berusia puluhan tahun tersebut dapat menyebabkan ketidaksesuaian hasil tes, karena norma pembanding yang digunakan sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini.

 Ketidaksesuaian tersebut dapat diakibatkan karena terdapat perbedaan IQ antar generasi yang disebut dampak Flynn (Gregory, 2013). Keberadaan dampak Flynn mengingatkan pengguna tes tentang bahayanya menarik kesimpulan berdasarkan norma-norma tes inteligensi yang selalu berubah. Restrandardisasi norma tes berkaitan dengan perubahan IQ perlu dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam menginterpretasi tes psikologi.

 Aiken dan Marnat (2008) mengemukakan empat tujuan utama dari alat tes psikologi, yaitu diagnosa, prediksi, dekripsi dan pemahaman diri. Berdasarkan keempat tujuan tersebut tampak jelas bahwa alat tes psikologi memiliki tujuan yang sangat penting, maka tes psikologi harus dijaga dengan baik agar dalam pelaksanaannya tujuan ini dapat tercapai. Hadi, Sami’an, dan Wrastari (2004) mengemukakan bahwa pada tes psikologi, menggunakan norma yang tidak sesuai sebagai acuan dalam melakukan interpretasi skor tes akan memberikan data yang tidak valid dan dapat berakibat fatal. Kesalahan interpretasi akan menyebabkan kesalahan diagnosa terhadap kondisi psikologis individu, sehingga dapat memberikan beban terhadap individu tersebut. Kesalahan diagnosa tes psikologi yang terjadi saat proses rekrutmen karyawan akan sangat merugikan masa depan klien, karena individu yang seharusnya layak mendapatkan pekerjaan tersebut namun karena kesalahan diagnosa dari satu tes psikologi, membuat individu gagal memperoleh pekerjaan tersebut.

 Azwar (2011) menambahkan bahwa tes psikologi seharusnya memiliki kualitas yang baik. Alat tes yang berkualitas merupakan hal dasar yang dibutuhkan untuk melakukan diagnosa dan menentukan seberapa baik suatu proses pengukuran. Hal tersebut dianggap penting karena hasil akhir dari tes psikologis berupa skor akan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait dengan individu yang mengikuti tes tersebut. Kesalahan diagnosa yang terjadi dikarenakan adanya ketidaksesuaian norma tes juga akan merugikan perusahaan yang melakukan rekrutmen. Calon karyawan yang mendapatkan skor IQ 100 dengan norma yang kadaluarsa sudah merupakan kemampuan rata-rata, namun hal tersebut belum tentu sesuai dengan kemampuan yang senyatanya bila dibandingkan dengan karyawan-karyawan lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan calon karyawan dapat menandakan bahwa kemampuan calon karyawan tersebut masih di bawah rata-rata karyawan lain, sehingga ketika calon karyawan tersebut diterima tentunya akan mengecewakan pihak perusahaan, apabila hal tersebut terjadi berulang-ulang maka reputasi tes psikologi jatuh sebagai suatu alat ukur.

 Murphy dan Davidoser (1998) mengemukakan bahwa skor tes yang didapat individu akan dibandingkan dengan norma tes yang telah disusun dari suatu kelompok sampel (kelompok norma) yang memiliki karakteristik hampir mirip dengan subjek. Anastasi dan Urbina (2006) menambahkan bahwa norma-norma tes psikologi sama sekali tidak bersifat absolut, universal, ataupun permanen. Pengambilan sample norma disesuaikan dengan populasi tujuan alat tes tersebut dirancang. Pengguna tes seharusnya mempertimbangkan pengaruh-pengaruh khusus yang bias menyangkut sampel normatif yang digunakan dalam menstandardisasikan tes tertentu. Pengaruh-pengaruh tersebut mencakup kondisi-kondisi kemasyarakatan pada saat data normatif dikumpulkan. Buku informasi tes yang ditulis oleh Urusan Pengembangan Alat Psikodiagnostika (UPAP) tahun 2012 menjelaskan bahwa norma tes inteligensi CFIT yang digunakan di Indonesia masih merupakan norma CFIT yang disusun pada tahun 1965 dengan menggunakan 3140 subjek dari Amerika. Norma CFIT yang selama ini digunakan di Indonesia mungkin saja tidak cocok untuk menggambarkan nilai IQ individu karena terdapat perbedaan kondisi antara Indonesia dan Amerika. Hal tersebut menunjukkan bahwa norma CFIT yang digunakan di Indonesia perlu disusun kembali berdasarkan populasi di Indonesia.

 Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penyusunan norma tes inteligensi CFIT skala 3.

1. **Rumusan Masalah**

 Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran norma tes inteligensi *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT) skala 3?

1. **Tujuan Penelitian**

 Penelitian ini bertujuan untuk menyusun norma tes inteligensi *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT) skala 3.

1. **Manfaat Penelitian**
2. **Manfaat Teoritis**
3. Memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikometri yang berkaitan dengan alat ukur tes psikologi.
4. Memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi, khususnya di bidang pendidikan dan industri dan organisasi terkait alat ukur kemampuan inteligensi.
5. **Manfaat Praktis**
6. Bagi pengguna alat tes, membantu pengguna alat tes untuk dapat melakukan interpretasi hasil tes dengan menyusun norma baru.
7. Kearifan lokal, untuk mengurangi pengaruh bias budaya dalam melakukan interpretasi hasil tes.