

MANAGERIAL APTITUDE TES (M.A.T)

DR. IR. RITA MARKUS IDULFILASTRI M.PSI.T.

Tujuan,

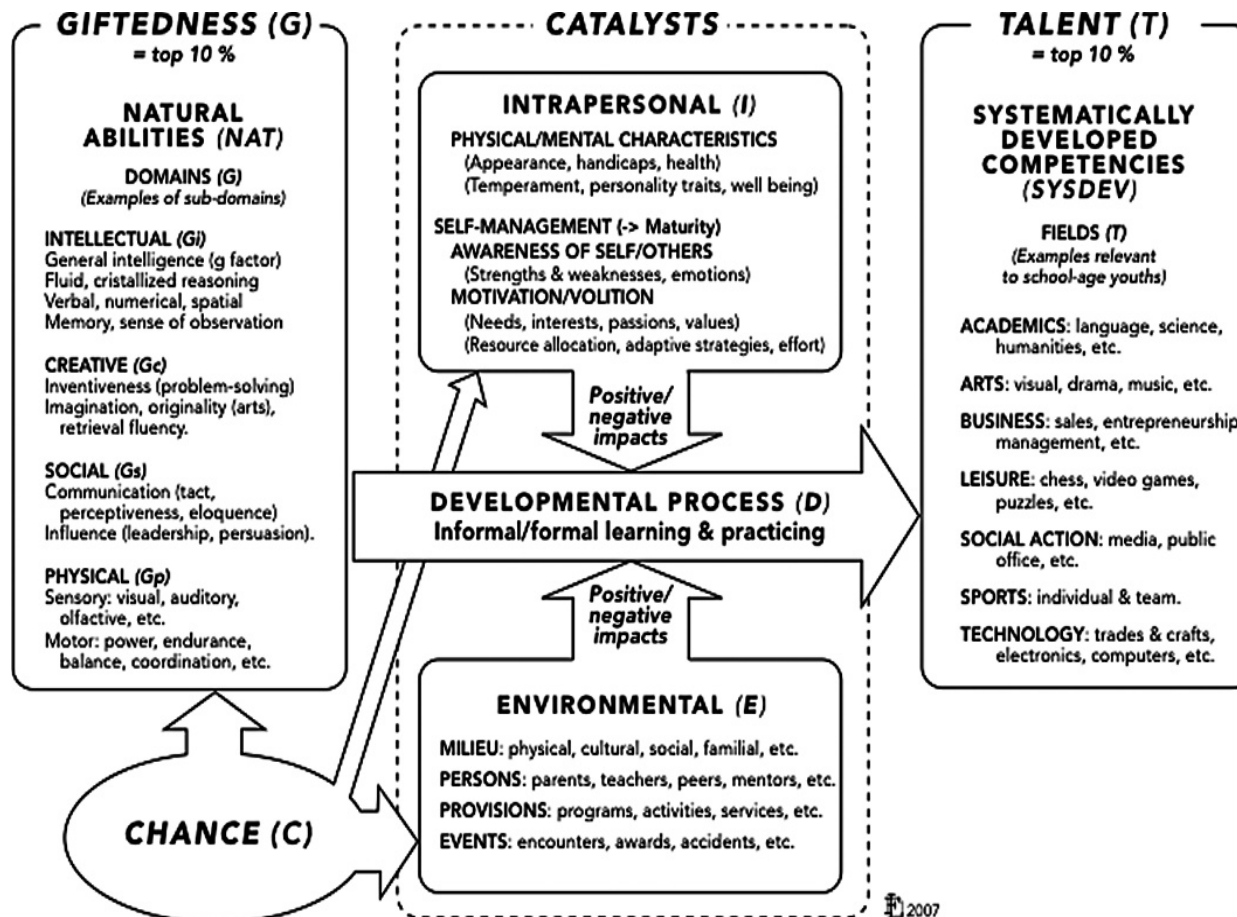
Memprediksi kinerja individu di masa datang melalui kriteria-kriteria memecahkan masalah dan membuat keputusan, mencapai target kerja, dan menyampaikan ide/gagasan.

Definisi,

Prosedur pengukuran yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel kemampuan kognitif (*cognitive ability*), kemampuan metakognitif (*metacognitive ability*) dan kemampuan kreativitas. Kemampuan-kemampuan tersebut merupakan manifestasi dari potensi manajerial yang dapat memprediksi kinerja individu.

Berbasis Potensi Manajerial Domain Kognitif
Memprediksi Kinerja Kerja

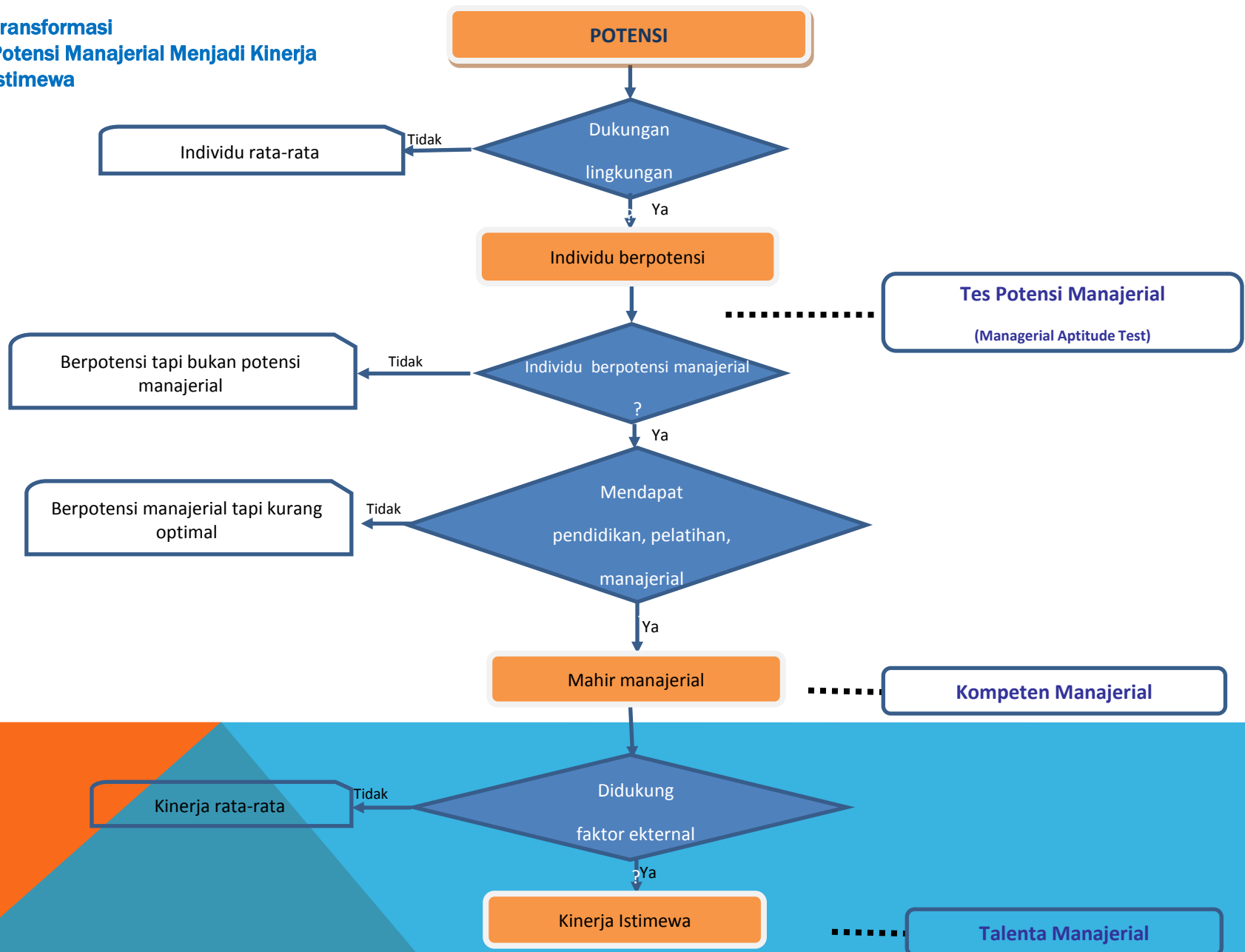
MANAGERIAL APTITUDE TEST
(TES POTENSI MANAJERIAL)



Gambar 2.1 The Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) dalam Talent in context: Historical and social perspectives on giftedness, hal 193 (Cagne, 2000).

Dukungan Teori

**Transformasi
Potensi Manajerial Menjadi Kinerja
Istimewa**



Dimensi & Kriteria



Definisi Potensi Manajerial : Potensi alami individu yang berhubungan dengan kemampuan berpikir untuk menjalankan kegiatan manajerial yang ditampilkan sebagai kinerja kerja.

Pemikiran Lanjutan

Kemampuan kognitif merupakan kemampuan proses berpikir sehingga mampu menghasilkan pemikiran-pemikiran kritis dalam usaha untuk mencari solusi dan mengambil keputusan.

Inferensi, Asumsi, Deduksi, Interpretasi, Evaluasi Pendapat

Kemampuan metakognitif merupakan kemampuan proses berpikir yang melibatkan kesadaran metakognitif dan regulasi metakognitif dalam situasi kegiatan manajerial dan kegiatan strategik.

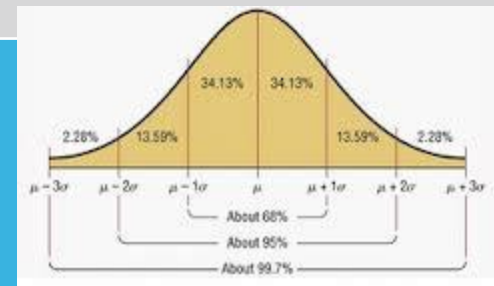
**Deklarasi, Prosedur, Kondisi,
Perencanaan, Strategi, Monitor, Perbaikan Strategi, Evaluasi**

Kreativitas merupakan sikap individu yang berani berbeda dengan orang lain pada waktu mengeluarkan ide, menuangkan gagasan atau menciptakan kreasi.

Sikap Berani Berkreatif

Definisi Operasional & Dimensi

BATASAN Potensi Manajerial	Subtes Kognitif	Subtes Metakognitif
Sangat berpotensi (exceptionally)	$> +2.0045$	$> +1.1857$
Berpotensi (highly)	$+0.6827$ sd. $+2.0045$	$+0.6614$ sd. $+1.1857$
Cukup berpotensi (moderately)	$+0.3230$ sd. $+0.6827$	$+0.2876$ sd. $+0.6614$
Sedikit berpotensi (midly)	$+0.0000$ sd. $+0.3230$	$+0.0200$ sd. $+0.2876$
Kurang memperlihatkan berpotensi		



Sub tes	Non-Pengalaman Manajerial (Fresh Graduate)	Pengalaman Manajerial
Kognitif	√	√
Metakognitif	√	√
Kreativitas (Sikap Berani Berkreatif)	√	Dipakai jika hasil kognitif & metakognitif “cukup berpotensi & agak berpotensi”

Peserta Tes M.A.T

Sub tes	Anchor item	Jumlah item digunakan
Kognitif	19	29
Metakognitif	16	32
Kreativitas	13	19
Jumlah	48 item	80 item

- Anchor item – item yang digunakan terus menerus.
- Item-item selalu diperbarui (maksimal penggunaan 500 peserta untuk perusahaan yang sama).
- Sifat tes – *power test*, semua item dikerjakan.
- Waktu pengerjaan – kurang lebih 30 menit ($\pm$ 5 menit)

Item Tes M.A.T

KOGNITIF

KESIMPULAN merupakan hasil akhir dari proses mengevaluasi terhadap fakta yang ada.

Contoh

Cerita: Pada hari Kemerdekaan RI, banyak pejuang yang menghadiri upacara pengibaran bendera merah putih. Bila dilihat dari peserta yang hadir ternyata banyak yang berusia lanjut. Kemungkinan di antara mereka ada yang mengikuti langsung peristiwa kemerdekaan pada tahun 1945.

Kesimpulan: Upacara pengibaran bendera merah putih dilaksanakan di Istana Negara RI.

Jawaban: SALAH (Karena tidak ada fakta dalam cerita yang mengatakan di Istana Negara RI)

No		Pernyataan METAKOGNITIF
1.	a.	Bertindak, baru berpikir.
	b.	Berpikir, baru bertindak.

No	Pernyataan SIKAP KREATIF		
	a.	b.	c.
1	Baik	Berani	Semangat

Contoh Item M.A.T - Dimensi Kognitif

CONTOH LAPORAN

PROFIL POTENSI MANAJERIAL – KOGNITIF*)

Nama : SUBYEK
 Umur : 56tahun
 Pendidikan terakhir : S1-Sarjana Informatika
 Posisi terakhir : Instruktur Manajemen

A. POTENSI MANAGERIAL-KOGNITIF

KEMAMPUAN (ABILITY)

POTENSI MANAJERIAL

Kognitif
 kemampuan berpikir kritis untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan dengan berdasarkan asumsi yang dibangun, mengkaitkan satu hal dengan lainnya, menganalisa hubungan sebab akibat, melihat konteks masalah dan menarik suatu kesimpulan .
 Kompetensi : Berpikir Kritis

Baik

Metakognitif
 kemampuan berpikir manajemen dan strategik melalui pemahaman kondisi, proses, penyebab yang dihadapi, kemudian diolah menjadi perencanaan, strategi, monitor, perbaikan dan evaluasi di dalam proses manajerial.
 Kompetensi : Berpikir startegik

Cukup

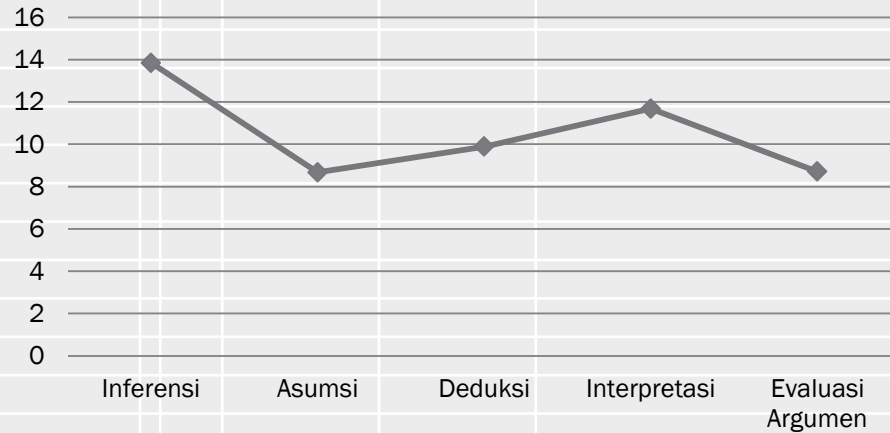
Ukuran potensi manajerial:

1. sangat berpotensi (exceptionally), 2. berpotensi baik (highly), 3. cukup berpotensi (moderately), 4. agak berpotensi (mildly), 5. kurang menunjukkan potensi manajerial.

*)Potensi Manajerial-Kognitif berdasarkan konsep *Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT)* dari Cagne (2000)

**) Berpikir kritis sama dengan berpikir konseptual (Spencer & Spencer, p.68, 1993)

B. URAIAN KEMAMPUAN KOGNITIF



INDIKATOR KEMAMPUAN KOGNITIF

POTENSI

INFERENSI

Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap fakta sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan tepat.

Baik

ASUMSI

Seberapa jauh melakukan identifikasi terhadap latar belakang suatu kejadian.

Sedikit

DEDUKSI

Seberapa jauh melakukan analisa sebab akibat agar menghasilkan keputusan logis.

Cukup

INTERPRETASI

Seberapa jauh melakukan analisa terhadap kejadian kompleks dengan menghubungkan satu kejadian dengan kejadian lainnya.

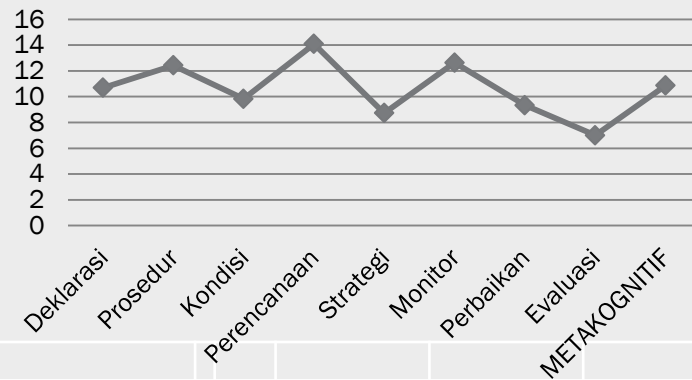
Baik

EVALUASI ARGUMEN

Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap pendapat atau kejadian relevan (kesesuaian konteks).

Sedikit

C. URAIAN KEMAMPUAN METAKOGNITIF



INDIKATOR KEMAMPUAN METAKOGNITIF

POTENSI

DEKLARASI

Seberapa jauh memahami keadaan suatu kejadian.

Cukup

PROSEDUR

Seberapa jauh memahami proses terjadinya suatu kejadian.

Baik

KONDISI

Seberapa jauh memahami penyebab kejadian dan waktu terjadinya kejadian.

Cukup

PERENCANAAN

Seberapa jauh membuat rencana sesuai dengan tujuan.

Sangat Berpotensi

STRATEGI

Seberapa jauh membuat strategi-strategi untuk mengelola informasi.

Sedikit

MONITOR

Seberapa jauh melakukan monitor dan mengontrol secara terus menerus.

Baik

PERBAIKAN STRATEGI

Seberapa jauh melakukan perbaikan terhadap strategi yang telah dijalankan dan menyesuaikan strategi dengan kondisi.

Sedikit

EVALUASI

Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap input, proses dan output serta evaluasi terhadap sistem dan pelaksanaan kegiatan.

Sedikit

D. URAIAN POTENSI MANAJERIAL

Sesuai dengan potensi manajerial kognitif Subyek untuk berpikir kritis diperkirakan kemampuannya akan diekspresikan sebagai berikut:

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Dasar asumsi/latar belakang masalah | : | Dapat melihat latar belakang masalah khususnya untuk masalah-masalah sederhana. |
| 2. Hubungan masalah | : | Dapat melihat akibat suatu masalah dengan melakukan asosiasi dari pengalaman yang dialaminya. |
| 3. Konten/inti masalah | : | Dapat melihat inti masalah kompleks atau masalah yang belum pernah terjadi. |
| 4. Konteks masalah | : | Dapat menghubungkan masalah sederhana atau sering terjadi dengan masalah lainnya. |
| 5. Penarikan kesimpulan | : | Dapat menarik kesimpulan sesuai dengan fakta yang ada. |

Sesuai dengan potensi manajerial kognitif Subyek untuk berpikir strategis, diperkirakan kemampuannya akan diekspresikan sebagai berikut:

- | | | |
|-------------------------------|---|--|
| 1. Apa masalahnya ? | : | Dapat memahami masalah/kejadian yang sedang berlangsung dengan cukup tepat. |
| 2. Bagaimana terjadi masalah? | : | Dapat mengatasi masalah dalam suatu proses kegiatan yang sedang berlangsung. |
| 3. Apa penyebab masalah? | : | Dapat memahami penyebab masalah sesuai dengan kegiatan yang sedang berlangsung. |
| 4. Perencanaan | : | Dapat membuat perencanaan dengan detil, teliti dan mencakup semua aspek-aspek yang kemungkinan akan dilakukan. |
| 5. Penyusunan strategi | : | Dapat menyusun strategi hanya untuk kegiatan yang pernah dilakukan. |
| 6. Pengawasan/monitoring | : | Dapat memonitor proses kegiatan berdasarkan visi, misi, sistem dan rencana, namun tinjauannya sendiri-sendiri (bukan suatu yang utuh). |
| 7. Perbaikan strategi | : | Hanya dapat memperbaiki strategi untuk kegiatan yang pernah dilakukan. |
| 8. Evaluasi | : | Hanya dapat melakukan evaluasi kegiatan berdasarkan ketepatan waktu. |

Sikap Kreatif:

Ingin mengungkapkan gagasan-gagasan baru tapi hanya untuk kalangan yang mendukungnya.

E. REKOMENDASI

Atas dasar pertimbangan aspek potensi manajerial kognitif dan sikap kreatif yang dimilikinya, maka Subyek:

dapat DIPERTIMBANGKAN, karena subyek bersikap kritis , baik untuk hal-hal strategis maupun hal-hal praktis. Oleh karena itu Subyek masih dapat diharapkan menghasilkan ide-ide yang sesuai dengan situasi yang dihadapinya.

PSIKOGRAM (Aspek Psikologis)	Kurang berpotensi	Sedikit berpotensi	Cukup Berpotensi	Berpotensi baik	Sangat berpotensi
A. ASPEK KOGNITIF					
1. Berpikir Konseptual				√	
2. Berpikir Strategis			√		
3. Berpikir Analitikal			√		
B. SISTEM BERPIKIR					
4. Dasar asumsi/latar belakang masalah				√	
5. Analisa hubungan sebab akibat		√			
6. Konten/inti masalah			√		
7. Konteks/hubungan antara masalah				√	
8. Penarikan kesimpulan		√			
C. ASPEK MANAGERIAL					
9. Pengelolaan masalah			√		
10. Perencanaan					√
11. Penyusunan strategi		√			
12. Pengawasan/monitoring				√	
13. Evaluasi		√			
14. Kreativitas		√			

Variabel teramati

Definisi Operasional

Inferensi: Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap fakta sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan tepat.

Asumsi: Seberapa jauh melakukan identifikasi terhadap latar belakang suatu kejadian.

Deduksi: Seberapa jauh melakukan analisa sebab akibat agar menghasilkan keputusan logis.

Interpretasi: Seberapa jauh melakukan analisa terhadap kejadian kompleks dengan menghubungkan satu kejadian dengan kejadian lainnya.

Evaluasi Argumen: Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap pendapat atau kejadian relevan.

Deklarasi: Seberapa jauh memahami keadaan suatu kejadian.

Prosedur: Seberapa jauh memahami proses terjadinya suatu kejadian.

Kondisi: Seberapa jauh memahami penyebab kejadian dan waktu terjadinya kejadian.

Perencanaan: Seberapa jauh membuat rencana sesuai dengan tujuan.

Strategi: Seberapa jauh membuat strategi-strategi untuk mengelola informasi.

Monitor: Seberapa jauh melakukan monitor dan mengontrol secara terus menerus.

Perbaikan strategi: Seberapa jauh melakukan perbaikan terhadap strategi yang telah dijalankan dan menyesuaikan strategi dengan kondisi.

Evaluasi: Seberapa jauh melakukan evaluasi terhadap input, proses dan output serta evaluasi terhadap sistem dan pelaksanaan kegiatan.

Sikap kreatif: Seberapa jauh memahami bersikap berani berbeda dengan orang lain.

DAFTAR PUSTAKA TERKAIT DENGAN POTENSI MANAJERIAL KOGNITIF

- Barab, S., Plucker, J., (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent Development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational Psychologist*, 37(3), 165-182. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Barber, C. S. (2004) Competency requirements for managerial development in manufacturing and/or material processing functions. *Journal of Managerial Talent*.
- Boyatzis, Richard E., (2008-A). Competencies in the 21st century, *Journal of Management Development*, Vol. 27 No. 1, pp. 5-12.
- Buckingham, M., Clifton, D.O., (2001). Now, discover your strengths: How to develop your talent and those of the people you manage. The Gallup Organization.
- Carroll, J.B., (1993). Human cognitive abilities: A Survey of factor analytic. New York: Cambridge University, Press.
- Coffman, C., Gonzalez-Molina, G., (2007) Follow this path. The Gallup Organization.
- Cohen, R.J., Swerdlik, M.E., (2005). Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement. Sixth Edition. McGraw-Hill, New York.
- Cronbach, L. & Snow, R. (1977). Aptitudes and instructional methods: A Handbook for Research on Interactions. New York: Irvington.
- Dixon, F. A., Moon, S.M., (2006). The Handbook of secondary gifted education. Prufrock Press Inc.
- Embretson, S.E. & Reise, S.P. (2000). Item response theory for psychologist. Mahwah, N.J.. Lawrence Erlbaum Associates.
- Flavell, J.H., (1979) Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American Psychologist*, Vol 34(10)
- Friedman, Reva C. (Ed); Rogers, Karen B. (Ed), (1998). Talent in context: Historical and social perspectives on giftedness., (pp. 193-209). Washington, DC, US: American Psychological Association, xxiv, 218 pp.
- Gagne, F., (2000). A differential model of giftedness and talent (DMGT), University Quebec, Montreal, Canada.
- Gagne, F., (2008). Building gifts into talent: Overview of the DMGT, University Quebec, Montreal, Canada.

- Ghiselli E. E. (1963). Managerial talent. Discovery of talented. University of California, Berkeley.
- Ghosh, A. (1991). Self-description inventory as a predictor of managerial Success. Journal of Managerial Talent.
- Hartman, H.J., (2002). Developing students' metacognitive knowledge and skills. Chapter 3. Metacognition in Learning and instruction: Theory, research and practice. Kluwer Academic Publisher, Netherland.
- Harter, J.K. (2000). Managerial talent, employee engagement, and business-unit performance. Journal of Managerial Talent.
- Murphy, E. (2008). A framework for identifying and promoting metacognitive knowledge and control in online discussants. Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC).
- Kaplan, R.M., Saccuzzo D.P., (2001). Psychological testing: principles, applications, and issues. Fifth Edition, Wardsworth Thomson Learning.
- Livingston, J.A. (1997). Metacognition: an overview. State University of New York at Buffalo.
- Mitzberg, H. (1973). Nature of managerial work. Harpercollins College.
- Renzulli, J.S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. Phi Delta Kappan, 60(3), 180-184, 261.
- Runco, M.A., (2004). Creativity as an extracognitive Phenomena. Beyond knowledge: Extracognitive aspect of developing high ability, Chapter 2. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schraw, G., Dennison, R.S., (1994). Assessing metacognitive awareness. Contemporary Educational Psychology, 19, 460-475.
- Shavelson, R.J., Roeser, R.W., Kupermintz, H., (2002). Richard E. Snow's remaking of the concept of aptitude and multidimensional test validity : Introduction to the special issue. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Shavinina, L.V., Medvid, M., (2009). Understanding management talent. International Handbook on Giftedness. Chapter 41. Springer Science Business Media B.V.
- Spencer, L.M., Spencer S.M., (1993). Competence at work: Models for superior performance, John Wiley & Sons, Inc.
- Sternberg, R. J. (2000). The theory of successful intelligence . Gifted Education International, 15(1), 4–21.
- Sternberg, R.J., Davidson, J. R., (2005). Conceptions of giftedness. Cambridge University Press, Second Edition.
- Sternberg, R.J., (2006). Cognitive psychology. 4th edition. Thomson Wadsworth.
- Watson, G., Glaser, E.M., (1994). Watson-Glaser critical thinking appraisal. Manual Form S. The Psychological Corporation.