

Kasus *Potential Review* pada *Trainee Human Capital* di Hotel XY Surabaya

Ida Maya Teresa Wrycza*, Diah Sofiah

Universitas 17 Agustus 1945

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i2.5525>

*Correspondence: Ida Maya Teresa Wrycza

Email: mawrycza@surel.untagsby.ac.id

Received: 14-12-2025

Accepted: 14-01-2026

Published: 14-02-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melakukan *potential review* terhadap seorang *trainee Human Capital* di Hotel X Surabaya sebagai bahan pertimbangan penempatan pada posisi *Daily Worker*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan multimodal yang mengombinasikan metode tes dan non-tes, meliputi Behavioral Event Interview (BEI), tes intelegensi Intelligenz Struktur Test (IST), tes kepribadian Sixteen Personality Factors Questionnaire (16PF) dan PAPI Kostick, tes sikap kerja Kraeplin, serta tes grafis Draw-a-Person Test (DAP) dan Baum Tree Test. Analisis dilakukan secara integratif untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai aspek kognitif, sikap kerja, kepribadian, dan dinamika emosional subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek memiliki kemampuan kognitif pada tingkat sedang hingga tinggi pada fungsi-fungsi utama yang relevan dengan tuntutan pekerjaan administratif dan operasional *Human Capital*. Aspek sikap kerja menunjukkan kecepatan, ketelitian, dan ketahanan kerja yang baik, sementara profil kepribadian mengindikasikan kecenderungan bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, dan menjaga hubungan kerja profesional. Terdapat satu area pengembangan pada aspek stabilitas emosi, namun tidak mengganggu pemenuhan kriteria inti jabatan. Berdasarkan analisis kesesuaian kompetensi menggunakan prinsip Just Noticeable Difference dari Weber's Law, perbedaan kompetensi masih berada dalam batas toleransi yang dapat diterima. Dengan demikian, subjek disarankan untuk menempati posisi *Daily Worker* di Departemen *Human Capital* dengan catatan perlunya pendampingan dan penguatan pada aspek regulasi emosi dan komunikasi asertif.

Kata Kunci: Asesmen, *Trainee Human Capital*, *Potential Review*, Psikologi, Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Penempatan dan pengembangan sumber daya manusia pada fungsi *Human Capital* merupakan proses strategis yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang dilakukan secara tepat memungkinkan organisasi menempatkan individu sesuai dengan kompetensi dan potensinya, sehingga kinerja dapat dioptimalkan. Prinsip menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat dipandang sebagai strategi kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Hasibuan, 2013).

Dalam praktiknya, penilaian potensi karyawan menjadi salah satu pendekatan penting untuk memastikan kesesuaian tersebut. Asesmen potensi memungkinkan organisasi melakukan evaluasi terhadap kapasitas kognitif dan karakteristik kepribadian

individu yang berhubungan dengan kesiapan berkembang dan berkontribusi secara optimal di lingkungan kerja (Dharmaraj & Mohammed Sulaiman, 2015). Keputusan penempatan atau promosi yang tidak berbasis data berisiko menimbulkan ketidaksesuaian peran, penurunan kinerja, serta peningkatan biaya organisasi. Oleh karena itu, asesmen potensi menjadi komponen penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia berbasis bukti (Schmidt & Hunter, 1998) (Schuler et al, 2016).

Asesmen potensi dalam konteks organisasi umumnya dilakukan dengan mengkombinasikan metode tes dan non-tes untuk memperoleh gambaran individu yang komprehensif. Wawancara berbasis perilaku atau Behavioral Event Interview terbukti efektif dalam menggali perilaku kerja nyata dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan jabatan, sehingga memberikan informasi kontekstual yang tidak selalu dapat diperoleh melalui tes psikologis semata. Metode ini banyak digunakan dalam asesmen kompetensi karena bersifat objektif, terstruktur, dan berorientasi pada perilaku aktual individu dalam situasi kerja (Dias & Aylmer, 2019) (Spencer & Spencer, 1993).

Selain metode non-tes, penggunaan tes psikologis terstandar tetap menjadi bagian penting dalam asesmen potensi. Tes intelegensi memberikan gambaran mengenai kapasitas kognitif yang mendasari kemampuan belajar dan pemecahan masalah, sementara tes kepribadian membantu memahami karakteristik individu yang memengaruhi penyesuaian diri dan perilaku kerja. Tes sikap kerja dan preferensi perilaku dalam konteks organisasi juga digunakan untuk menilai kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan tugas yang bersifat rutin maupun menekan. Kombinasi berbagai alat ukur ini memungkinkan terjadinya triangulasi data sehingga hasil asesmen menjadi lebih valid dan reliabel (Miller & Lovler, 2020).

Berdasarkan pendekatan tersebut, asesmen potensi ini dilakukan sebagai bagian dari proses potential review pada posisi Human Capital Trainee. Tujuan **penelitian** adalah untuk menilai tingkat kesesuaian kompetensi individu dengan tuntutan jabatan yang dituju serta menyusun rekomendasi pengembangan yang relevan dan aplikatif. Dalam konteks ini, asesmen menawarkan sudut pandang fungsional terhadap keterbatasan individu dengan menilai dampaknya secara langsung terhadap tuntutan jabatan. Alih-alih memaknai skor rendah sebagai indikator ketidaksesuaian global, hasil asesmen dianalisis berdasarkan relevansi setiap aspek terhadap tugas inti posisi yang dituju, sehingga keterbatasan tertentu tidak serta-merta mengeliminasi potensi individu. Dengan demikian, hasil **penelitian** diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia secara objektif dan berkelanjutan (Schuler et al, 2016).

Metodologi

Asesmen potensi pada posisi Human Capital Trainee ini menggunakan pendekatan asesmen psikologis dengan mengkombinasikan metode tes dan non-tes guna memperoleh data yang valid dan reliabel mengenai kompetensi, karakteristik kepribadian, serta kesiapan kerja individu dalam konteks organisasi. Pendekatan multimodal digunakan untuk memungkinkan integrasi berbagai sumber data sehingga menghasilkan gambaran potensi yang komprehensif dan objektif sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi.

Metode non-tes yang digunakan adalah Behavioral Event Interview (BEI), yaitu wawancara terstruktur yang berfokus pada penggalian pengalaman nyata individu di masa lalu, khususnya terkait perilaku kerja, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta pola interaksi interpersonal dalam situasi kerja yang relevan dengan peran Human Capital. BEI efektif digunakan dalam setting kebutuhan organisasi karena mampu mengidentifikasi kompetensi secara empiris, bersifat objektif dan presisi, relatif bebas dari bias budaya, ras, dan gender, serta menyediakan data yang mendukung keputusan penempatan dan pengembangan karier (Dias & Aylmer, 2019) (Spencer & Spencer, 1993).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa wawancara berbasis perilaku dapat memberikan informasi penting dalam memprediksi kinerja kerja karena perilaku masa lalu dianggap mencerminkan pola respons individu terhadap tuntutan pekerjaan (Huffcutt, 2011) (Salgado & Moscoso, 2002). Namun, temuan empiris terbaru menunjukkan hasil yang lebih beragam. Penelitian oleh (Akbar & Purnamaningsih, 2021) menunjukkan bahwa situational interview berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas, sementara behavioral event interview tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas BEI dipengaruhi oleh konteks jabatan, karakteristik individu, dan tujuan asesmen. Oleh karena itu, dalam asesmen ini BEI digunakan sebagai metode pelengkap yang diintegrasikan dengan tes psikologis untuk memperoleh gambaran potensi individu yang lebih komprehensif.

Selain metode non-tes, asesmen ini menggunakan metode tes psikologis untuk mengungkap aspek kognitif, kepribadian, dan sikap kerja individu. Tes intelegensi yang digunakan adalah Intelligenz Struktur Test (IST) untuk menilai kemampuan kognitif umum dan fungsi mental spesifik seperti penalaran, pemahaman, daya ingat, serta kemampuan analisis yang mendukung pelaksanaan tugas administratif dan analitis (Schuler et al, 2016). Sikap kerja diukur menggunakan tes Kraepelin untuk menilai kecepatan kerja, ketelitian, konsistensi, dan ketahanan kerja dalam kondisi monoton maupun di bawah tekanan (Lück & Timaeus, 2019). Aspek kepribadian diungkap melalui Sixteen Personality Factors Questionnaire (16PF) guna mengukur dimensi kepribadian yang relatif stabil, seperti stabilitas emosi, tanggung jawab, kemandirian, dan kecenderungan kerja sama dalam konteks organisasi (Conn & Rieke, 1998). Selain itu, PAPI Kostick digunakan untuk memetakan preferensi dan kecenderungan perilaku individu dalam lingkungan kerja, khususnya terkait motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pola interaksi interpersonal yang aplikatif dalam setting Human Capital (SHL Group, 2021). Tes grafis berupa Draw-a-Person Test (DAP) dan Baum Tree Test digunakan sebagai data pendukung untuk memahami dinamika emosional dan konsep diri individu yang tidak sepenuhnya terungkap melalui tes objektif (Handler & Thomas, 2019). Penggunaan tes psikologis didasarkan pada prinsip bahwa pengukuran psikologis berbasis tes memberikan data objektif dan terstandar yang mendukung pemahaman potensi individu secara lebih mendalam (Miller & Lovler, 2020).

Analisis data dilakukan melalui proses interpretasi dan integrasi hasil asesmen yang diperoleh dari metode tes dan non-tes. Setiap hasil pengukuran dianalisis berdasarkan aspek psikologis yang dinilai, kemudian disintesis untuk menghasilkan kesimpulan menyeluruh mengenai tingkat kesesuaian antara potensi individu dan tuntutan posisi

Human Capital Trainee. Pendekatan integratif berbasis multi-metode ini sejalan dengan praktik asesmen psikologis modern yang menekankan peningkatan validitas keputusan melalui triangulasi data (Miller & Lovler, 2020) (OECD, 2023) (Schuler et al, 2016).

Pengambilan keputusan dan pemberian rekomendasi dilakukan dengan menggunakan ambang keputusan (decision thresholds) yang merepresentasikan tingkat perbedaan kompetensi antara individu dan tuntutan jabatan. Penetapan ambang keputusan dalam asesmen kompetensi didukung oleh literatur psikometri dan standard-setting yang menekankan pentingnya batas toleransi yang dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis, dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan risiko kesalahan keputusan (Palmucci, 2024) (Scarffe, 2024). Konsep Just Noticeable Difference dari Weber’s Law digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menggambarkan batas perbedaan kompetensi yang masih bermakna secara praktis, meskipun penerapannya dalam asesmen organisasi bersifat operasional dan dikombinasikan dengan prinsip psikometri dan penilaian berbasis kompetensi (Kontokosta, 2022) (Schmidt & Hunter, 1998) (Spencer & Spencer, 1993).

Berdasarkan kerangka tersebut, kategori Disarankan ditetapkan apabila perbedaan kompetensi berada pada tingkat maksimal 15 persen, Dipertimbangkan apabila berada pada rentang 15 hingga 32 persen, dan Tidak disarankan apabila perbedaan kompetensi melebihi 32 persen. Pada kategori Disarankan dan Dipertimbangkan, kriteria inti harus tetap memenuhi standar level yang ditetapkan, sedangkan kategori Tidak disarankan diberikan apabila kriteria inti tidak terpenuhi dan perbedaan kompetensi berada di atas batas toleransi yang ditentukan.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Pemenuhan Hasil Psikotes dengan Potensi yang dibutuhkan

No.	Tupoksi	Potensi yg Dibutuhkan	IST	Alat Ukur						
				16PF	Kraepelin	Papi Kostik	Wwc	BAUM	DAP	
1	Mengelola administrasi kepegawaian dan data staf	Ketelitian								Tinggi
		Kemampuan mengingat	Tinggi							
		Tanggung jawab	Tinggi							
2	Mengelola dan merekap data kehadiran staf	Kedisiplinan								Tinggi
		Kemampuan Berhitung	Sedang							
3	Membantu proses rekrutmen dan seleksi	Kerjasama								Sedang
		Manajemen Waktu								
4		Komunikasi Interpersonal	Sedang							
		Analisis data dasar	Sedang							

No.	Tupoksi	Potensi yg Dibutuhkan	Alat Ukur	IST	16PF	Kraeplin	Papi Kostik	Wwc	BAUM	DAP
	Mengolah data untuk laporan <i>Human Capital</i>	Kecepatan Kerja	Tinggi							
		Orientasi pada hasil					Sedang			
5	Menyediakan dukungan administratif lainnya	Adaptabilities	Rendah							
		Kepatuhan terhadap instruksi	Tinggi							
		Inisiatif					Sedang			

Tabel 2. Hasil Asesmen Terhadap Tiga Aspek Utama

No.	Kompetensi yg Dibutuhkan	Alat Tes yg Digunakan	Aspek pada Alat Tes	Standard Minimal	Hasil
Aspek Kognitif					
1	Kemampuan Membuat Keputusan	IST	SE	Sedang	Tinggi
2	Daya Paham	IST	WA	Sedang	Sedang
3	Logika Berpikir	IST	AN	Sedang	Sedang
4	Kemampuan Komunikasi	IST	GE	Sedang	Sedang
5	Kemampuan Mengingat	IST	ME	Sedang	Tinggi
6	Kemampuan Berhitung	IST	RA	Sedang	Sedang
7	Kemampuan Analisis Sintesa	IST	FA	Sedang	Sedang
Aspek Sikap Kerja					
No.	Kompetensi yg Dibutuhkan	Alat Tes yg Digunakan	Aspek pada Alat Tes	Standard Minimal	Hasil
8	Kecepatan Kerja	Papi Kostik dan Kraplin	Panker (Kraeplin) dan T (Papi Kostik)*	Sedang	Tinggi
9	Ketelitian	Papi Kostik dan Kraplin	Tianker (Kraeplin) dan D (Papi Kostik)*	Sedang	Tinggi
10	Ketahanan Kerja	Papi Kostik dan Kraplin	Hanker (Kraeplin) dan T+D Papi Kostik	Sedang	Tinggi
11	Sistematika Kerja	Papi Kostik	C+N	Sedang	Sedang
12	Ketekunan	Papi Kostik	G	Sedang	Tinggi
13	Hasrat Berpretasi	Papi Kostik	A	Sedang	Sedang
Ketekunan Kepribadian					
No.	Kompetensi yg Dibutuhkan	Alat Tes yg Digunakan	Aspek pada Alat Tes	Standard Minimal	Hasil
14	Stabilitas Emosi	16PF	C	Sedang	Rendah
15	Tanggung Jawab	16PF	G	Sedang	Tinggi
16	Kemandirian	16PF	O	Sedang	Sedang
17	Kemampuan Bersosialisasi	16PF	1+O	Sedang	Sedang

18	Kerjasama	16PF	A+Q2	Sedang	Sedang
19	Kepemimpinan	Papi Kostik	L-P-I	Sedang	Sedang

* Catatan tambahan: Skor PAPI Kostick pada skala D dan T hanya berfungsi sebagai informasi pendukung terkait kecenderungan WY bekerja lebih teliti dan cepat. Perlu ditekankan bahwa PAPI tidak secara langsung mengukur ketelitian maupun kecepatan kerja, sehingga interpretasi tersebut tidak digunakan sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil asesmen terhadap tiga aspek utama, yakni aspek kognitif, sikap kerja, dan ketekunan kepribadian, dapat dilakukan analisis kuantitatif menggunakan prinsip Hukum Weber untuk menentukan kelayakan rekomendasi posisi bagi WY.

Pada aspek kognitif, terdapat 7 kriteria yang dinilai. Seluruh kriteria menunjukkan hasil sedang dan satu tinggi pada aspek pengambilan keputusan, yang berarti memenuhi standar minimal yang ditetapkan. Demikian pula pada aspek sikap kerja, dari total 6 kriteria, seluruhnya berada pada atau di atas batas minimal (4 tinggi dan 2 sedang), sehingga tidak ditemukan ketidaksesuaian pada kedua aspek ini.

Satu-satunya ketidaksesuaian terdapat pada aspek ketekunan kepribadian, yakni pada indikator stabilitas emosi yang berada di bawah standar minimal (rendah). Dengan demikian, total ketidaksesuaian adalah 1 dari keseluruhan 19 kriteria yang dinilai.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil asesmen psikologis yang mencakup aspek kognitif, kepribadian, dinamika emosional, dan wawancara berbasis perilaku, diperoleh gambaran bahwa Saudara WY memiliki potensi yang layak dipertimbangkan untuk posisi Daily Worker di Departemen Human Capital.

WY menunjukkan komitmen kerja yang baik, kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial, serta kecenderungan bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab. Ia juga teridentifikasi memiliki kedisiplinan, sikap reflektif, dan kemampuan menjalin hubungan kerja profesional. Meski demikian, terdapat beberapa catatan, seperti kecenderungan menahan ekspresi emosi, kebutuhan akan struktur yang jelas, dan keterbatasan dalam berpikir konseptual yang kompleks. Meskipun taraf intelektual umum (IQ) berada di rata-rata bawah, asesmen kognitif difokuskan pada fungsi-fungsi kognitif spesifik yang menjadi kriteria penilaian, yaitu daya paham, logika berpikir praktis, kemampuan komunikasi, ingatan, berhitung dasar, serta kemampuan analisis dan sintesis pada tingkat sederhana hingga menengah. Hasil penilaian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi kognitif tersebut berada pada kategori sedang hingga tinggi dan telah memenuhi standar yang ditetapkan.

Secara umum, WY menunjukkan kesiapan dasar yang memadai untuk menjalankan peran di lingkungan kerja yang terstruktur, suportif, dan memberikan ruang pengembangan secara bertahap. Dengan supervisi dan bimbingan yang tepat, WY berpotensi berkembang menjadi sumber daya yang stabil dan adaptif.

Mengacu pada prinsip Hukum Weber dalam konteks asesmen kerja, selisih kompetensi maksimal sebesar 15% dari total kriteria masih berada dalam batas wajar dan menunjukkan kesesuaian dengan tuntutan peran (Spencer & Spencer, 1993). Batas ini mengizinkan maksimal satu kriteria pendukung yang berada di bawah standar, dengan syarat seluruh kriteria inti terpenuhi.

Dalam kasus WY, terdapat satu kriteria pendukung yang tidak memenuhi standar (stabilitas emosi), sementara seluruh kriteria inti dan mayoritas lainnya berada di atas ambang minimal. Dengan demikian, WY termasuk dalam kategori:

Disarankan untuk menempati posisi Daily Worker di departemen Human Capital Hotel X Surabaya. Hal ini diperkuat oleh hasil tes yang mencerminkan kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan mengikuti struktur dan prosedur kerja yang merupakan karakteristik penting dalam bidang tersebut.

Simpulan

Asesmen individu ini dilakukan dengan tujuan melakukan potential review karyawan, yaitu menilai tingkat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki subjek dengan tuntutan jabatan yang dituju. Berdasarkan hasil integrasi metode tes dan non-tes, subjek menunjukkan tingkat kesesuaian yang memadai dengan tuntutan posisi Human Capital Trainee. Aspek kognitif berada pada kategori sedang hingga tinggi pada fungsi-fungsi utama yang relevan dengan tugas administratif dan analitis, sementara aspek sikap kerja menunjukkan kecepatan, ketelitian, dan ketahanan kerja yang baik. Profil kepribadian mengindikasikan kecenderungan bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, dan menjaga hubungan kerja profesional, meskipun terdapat keterbatasan pada aspek stabilitas emosi yang memerlukan pendampingan. Analisis kesesuaian kompetensi menggunakan konsep Just Noticeable Difference dari Weber's Law menunjukkan bahwa perbedaan kompetensi masih berada dalam batas toleransi dengan terpenuhinya seluruh kriteria inti. Dengan demikian, subjek disarankan untuk menempati posisi Human Capital Trainee, dengan catatan perlunya penguatan aspek regulasi emosi dan komunikasi asertif melalui supervisi dan pengembangan berkelanjutan.

Meskipun demikian, asesmen ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, asesmen dilakukan pada satu subjek dalam konteks satu organisasi, sehingga generalisasi temuan ke konteks jabatan atau organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, keterbatasan waktu pelaksanaan asesmen membatasi kesempatan untuk melakukan observasi longitudinal terhadap performa kerja aktual setelah penempatan. Ketiga, penggunaan tes proyektif sebagai data pendukung memberikan gambaran kualitatif yang bersifat interpretatif, sehingga sangat bergantung pada keahlian assessor dan tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan data objektif lainnya.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak subjek agar memungkinkan perbandingan antarindividu dan peningkatan kekuatan inferensial. Selain itu, asesmen lanjutan dengan desain follow-up setelah penempatan kerja dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai validitas prediktif hasil asesmen. Penggunaan metode observasi kerja langsung atau

penilaian kinerja periodik juga disarankan untuk melengkapi data psikologis, sehingga rekomendasi penempatan dan pengembangan dapat disusun secara lebih akurat dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1970).
- Conn, S. R., & Rieke, M. L. (1998). *The 16PF® Fifth Edition technical manual*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing (IPAT).
- Dharmaraj, D. A., & Mohammed Sulaiman, I. (2015). Employee's Perception of Potential Appraisal (A Study among Managerial Cadre Employees in Public Sectors in Kerala). *Bonfring International Journal of Industrial Engineering and Management Science*, 5(4), 155–161.
- Dias, J., & Aylmer, S. (2019). Behavioral event interviewing as a strategic tool in competency-based assessment. *Journal of Human Resource Management*, 22(3), 45–58.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Grant, A. M., Gino, F., & Hofmann, D. A. (2011). Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity. *Academy of Management Journal*, 54(3), 528–550. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.61968043>
- Handler, L., & Thomas, A. (2019). *Drawings in assessment and psychotherapy: Research and application* (2nd ed.). Routledge.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, W. G., & Purnamaningsih, P. (2025). The impact of situational and behavioral event interviews on employee performance and productivity in ceramic companies. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 12(1), 505–518.
- Huffcutt, A. I. (2011). An empirical review of the employment interview construct literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 62–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00529.x>
- Kontokosta, C. E., et al. (2022). Measuring sensitivity and tolerance using Weber–Fechner inspired methods: A case study on social distancing complaints. *Scientific Reports*, 12, Article.
- Lück, H. E., & Timaeus, E. (2019). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik* (10th ed.). Beltz.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331–339.
- Miller, L. A., & Lovler, R. L. (2020). *Foundations of psychological testing: A practical approach* (6th ed.). SAGE Publications.
- OECD. (2023). *Innovating assessments to measure and support complex skills* (OECD Education Working Papers). Organisation for Economic Co-operation and Development.

-
- Palmucci, D. N. (2024). Decision making in human resources: Standard practices and cognitive influences. *Emerging Markets Journal of Business*, 19(4), 736–754.
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 299–324. <https://doi.org/10.1080/13594320244000184>
- Saville & Holdsworth Ltd. (2008). *PAPI: Personality and preference inventory manual*. SHL Group Limited.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- Schuler, H., Hell, B., & Trapmann, S. (2007). *Personalauswahl und Eignungsdiagnostik* (3rd ed.). Hogrefe.
- Schuler, H., Hell, B., & Trapmann, S. (2016). *Personnel selection and assessment: A handbook* (2nd ed.). Routledge.
- SHL Group. (2021). *PAPI™ personality and preference inventory: Technical overview*. SHL Group Ltd.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Standard setting methods in objective structured clinical examinations: Comparative study. (2024). *ZUMS Edu Journal*.
- Scarffe, A., et al. (2024). Decision thresholds in medical decision-making: A systematic scoping review of non-expected utility thresholds.