

ASSESSMENT PSIKOLOGI SELEKSI CALON PASUKAN PENGIBAR BENDERA PUSAKA (PASKIBRAKA) PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS KOTA SURAKARTA TAHUN 2025

Jihan Hasna Salsabila¹, Endah Fajri Arianti²

Progam Studi Psikologi, Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

e-mail: sijhanhasnas@gmail.com, efarianti.ea@gmail.com

Abstract

The selection of candidates for the Flag Raising Troops (Paskibraka) requires an objective and structured selection method in order to obtain the best candidates who meet the physical, mental, and skill criteria. This community service activity aims to introduce and implement an effective assessment method in the selection process for Paskibraka candidates. The methods used include Psychotest, LGD, and Interview. This activity is carried out by collaborating with related agencies, such as schools and local governments, to ensure that the selection process is transparent and according to standards. The results of this service show that the application of a systematic assessment method can improve the quality of selection and provide fair opportunities for all participants. In addition, this method also helps the selection committee in determining the best candidates based on measurable data. Thus, it is hoped that the selection process for Paskibraka candidates in the future can be more professional, transparent, and quality-oriented.

Keywords: *assessment, selection of Paskibraka candidates.*

Abstrak

Pemilihan calon Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) memerlukan metode seleksi yang objektif dan terstruktur agar mendapatkan kandidat terbaik yang memenuhi kriteria fisik, mental, dan keterampilan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan metode assessment yang efektif dalam proses seleksi calon Paskibraka. Metode yang digunakan meliputi Psikotest, LGD, dan Wawancara. Kegiatan ini dilakukan dengan menggandeng instansi terkait, seperti sekolah dan pemerintah daerah, untuk memastikan proses seleksi berlangsung transparan dan sesuai standar. Hasil dari pengabdian ini menunjukkan bahwa penerapan metode assessment yang sistematis dapat meningkatkan kualitas seleksi dan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh peserta. Selain itu, metode ini juga membantu panitia seleksi dalam menentukan kandidat terbaik berdasarkan data yang terukur. Dengan demikian, diharapkan proses seleksi calon Paskibraka di masa mendatang dapat lebih profesional, transparan, dan berorientasi pada kualitas.

Kata kunci: assessment, seleksi calon Paskibraka.

Submitted: 2025-06-02

Revised: 2025-06-12

Accepted: 2025-06-24

PENDAHULUAN

Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) memegang peranan sentral dan simbolis dalam upacara kenegaraan, terutama pada peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia. Tugas mulia mengibarkan dan menurunkan Bendera Pusaka di hadapan bangsa. Anggota paskibraka diharapkan tidak hanya kompeten dalam kemampuan baris-berbaris yang prima dan ketahanan fisik yang mumpuni, tetapi juga kematangan mental, kecerdasan intelektual, serta karakter yang kuat dan menjunjung tinggi nilai-nilai kebangsaan. Anggota paskibraka diharapkan juga memperlihatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Hal tersebut menunjukkan, proses seleksi anggota Pasukan Pengibar Bendera Pusaka menjadi krusial dalam upaya memastikan terpilihnya individu-individu terbaik yang memiliki kapasitas untuk mengemban amanah negara.

Paskibraka merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi generasi muda dalam upacara peringatan Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus (tokoh). Seleksi Paskibraka yang rutin dilaksanakan setiap tahun menjadi momen yang ditunggu oleh para pelajar, karena program ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar pada anggotanya. Diikuti oleh 134 peserta yang merupakan calon Paskibraka Tahun 2025 terbut dari berbagai sekolah di Kota Surakarta, lalu dipilih dengan kriteria yang telah ditentukan. Anggota

Paskibraka harus memiliki disiplin tinggi, fisik yang prima, mental yang kuat, serta keterampilan baris-berbaris yang baik. Oleh karena itu, proses seleksi calon Paskibraka menjadi tahap untuk memastikan bahwa peserta yang terpilih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Dalam praktiknya, seleksi calon Paskibraka di berbagai daerah masih menghadapi berbagai kendala, seperti penilaian seleksi yang belum terstandar, dan kurang detail dalam penilaian, standar seleksi yang belum seragam, serta keterbatasan dalam metode evaluasi. Proses seleksi Paskibraka di banyak daerah, termasuk di Kota Surakarta, masih lebih menekankan pada aspek fisik dan penampilan luar. Sementara itu, aspek psikologis seperti ketahanan mental, kecerdasan emosional, motivasi, dan kepribadian peserta sering kali belum menjadi fokus utama. Akibatnya, terdapat potensi bahwa peserta terpilih secara fisik memenuhi kriteria, namun secara psikologis belum cukup siap untuk menjalankan tugas berat sebagai pengibar bendera pusaka yang penuh tekanan dan tanggung jawab besar.

Proses seleksi calon Paskibraka dilakukan secara holistik, mencakup pula assessment psikologis yang terstandar. Dengan demikian, peserta yang terpilih tidak hanya unggul dalam aspek fisik dan teknis, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan kepribadian yang tangguh. Pendekatan ini akan memperkuat kualitas Paskibraka sebagai simbol teladan generasi muda yang berkarakter kuat, berintegritas, dan memiliki rasa nasionalisme tinggi.

Dalam dunia psikologi, assessment psikologis yakni proses sistematis untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang individu guna mengetahui kondisi psikologis mereka, mendukung diagnosis, dan merancang intervensi yang efektif. Konsep dasar dalam assessment psikologis sering kali merujuk pada berbagai teori dan pendekatan yang dikemukakan oleh para ahli terkemuka dalam bidang ini. Salah satu tokoh penting dalam teori assessment psikologis yakni Carl Rogers, yang pada tahun 1951 mengemukakan pendekatan humanistik dalam assessment dengan mengungkap pentingnya pengetahuan subjektif dan perspektif individu dalam proses penilaian. Rogers percaya bahwa asesmen psikologis wajib mempertimbangkan pengalaman pribadi dan potensi pertumbuhan individu, serta memberi perhatian pada hubungan terapeutik yang mendukung proses penilaian (Asmita, W., & Fitriani, W, 2022)

Menurut Wahyuni dan Ibrahim (2012:02) assessment memiliki dua persyaratan, yaitu mengukur kompetensi, dan harus mempunyai efek yang menguntungkan terhadap proses belajar. Tujuannya adalah untuk memastikan calon anggota memiliki kualitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai duta bangsa. Penilaian Kepribadian: Mengukur karakteristik kepribadian seperti kemandirian, tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan bekerja dalam tim, dan kemampuan beradaptasi. Tes Intelegensi Umum (Kognitif): Mengukur kemampuan logika, analisis, pemecahan masalah, serta kecerdasan verbal dan numerik. Wawancara: Merupakan tahap penting untuk mengamati kemampuan berkomunikasi, menyampaikan ide, dan kemampuan berinteraksi sosial.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan metode assessment dalam seleksi calon Paskibraka agar seleksi dapat dilakukan secara lebih profesional, transparan, dan berorientasi pada kualitas peserta. Diharapkan, hasil dari kegiatan ini dapat memberikan rekomendasi bagi instansi terkait dalam meningkatkan sistem seleksi Paskibraka di berbagai daerah. Dengan demikian, seleksi calon Paskibraka dapat lebih efektif dalam mencetak generasi muda yang siap mengemban tugas sebagai simbol kebanggaan bangsa. Dengan demikian, pengembangan sistem seleksi yang berbasis metode assessment tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Paskibra, tetapi juga menjadi langkah penting dalam mencetak generasi muda yang memiliki jiwa kepemimpinan, nasionalisme, serta kesiapan untuk berkontribusi bagi bangsa dan negara.

METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode assessment untuk seleksi calon Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) terdiri dari: Psikotest yang meliputi: tes kepribadian, tes kognitif, tes kesehatan mental, tes kesiapan kerja, LGD (observasi) serta wawancara.

1. Psikotest

Psikotest adalah tes yang dilakukan untuk mengukur aspek individu secara psikis, meliputi; tes kognitif, tes kepribadian, tes ketahanan kerja serta potensi psikologis peserta.

2. Leaderless Group Discussion (LGD)

LGD digunakan untuk mengobservasi dan menilai kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan berpikir kritis, motivasi serta kepercayaan diri pada peserta melalui diskusi kelompok tanpa adanya pemimpin yang ditunjuk. Kriteria penilaian mencakup partisipasi aktif, kemampuan argumentasi, sikap dalam berdiskusi, dan penyelesaian masalah dalam kelompok.

3. Wawancara (Interview)

Wawancara dalam Paskibraka bertujuan untuk menggali aspek: motivasi, pengalaman, kompetensi dan track record, gambaran profil kepribadian dan gambaran aspek psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal 10-11 April 2025 di SMK Negeri 6 Surakarta. Kegiatan ini merupakan serangkaian seleksi komprehensif untuk memilih calon anggota Paskibraka dari berbagai SMA di Kota Surakarta. Sebanyak 134 peserta mengikuti tahapan assessment yang dirancang untuk mengidentifikasi potensi dan kesiapan mereka. Tim pelaksana assessment terdiri dari 6 orang sebagai Psikolog dan 7 orang sebagai asisten Psikolog yang kompeten dalam bidangnya. Metode assessment yang diterapkan meliputi Leaderless Group Discussion (LGD) untuk mengamati dinamika kelompok dan kemampuan berinteraksi, serangkaian psikotest meliputi tes kepribadian, tes kognitif, tes kecepatan kerja, serta tes kesehatan mental untuk mengukur berbagai aspek psikologis, dan juga tahapan wawancara untuk menggali motivasi serta potensi individu secara lebih mendalam. Seluruh tahapan ini bertujuan untuk mendapatkan calon anggota Paskibraka yang tidak hanya memiliki kemampuan fisik yang prima, tetapi juga memiliki kepribadian yang mantap, kemampuan kognitif yang memadai, ketahanan mental yang kuat, serta mampu bekerja sama dalam tim.



Gambar 1. Psikotest online



Gambar 2. LGD

Tahap pertama adalah Psikotest

Pada tahap ini peserta diminta memasuki ruangan yang telah disediakan dan sudah dibagikan per kelompok. Peserta Calon Paskibraka diminta mengerjakan beberapa psikotest yang dipandu dan diarahkan oleh Psikolog dan Asisten Psikolog. Terdapat beberapa Psikotest yaitu tes kepribadian, tes kognitif, tes kesiapan kerja, tes kesehatan mental serta diminta mengisi daftar riwayat hidup. Peserta mengerjakan dengan teliti dan hikmat. Salah satu temuan penting adalah bahwa peserta yang memiliki hasil positif dalam tes kesiapan kerja (yang mengukur ketahanan dan kecepatan kerja) cenderung menunjukkan daya tahan yang tinggi dalam kegiatan lapangan dan lebih siap dalam menghadapi tekanan.

Tahap kedua adalah LGD (Leaderless Group Discussion).

Pada tahap ini terdiri atas 10 kelompok dan 1 kelompok ada 13-14 peserta. peserta diminta untuk berdiskusi bersama dengan kelompoknya. FGD bertujuan untuk menggali pandangan dan opini peserta, serta mencapai kesepakatan dan pemahaman baru. Selain itu, LGD memberikan gambaran yang jelas tentang kemampuan calon Paskibraka dalam bekerja sama dalam tim. Hasil observasi dapat disimpulkan bahwa ada peserta yang aktif, percaya diri, memiliki motivasi dan sosial yang tinggi.

Tahap ketiga Wawancara (Interview)

Pada tahap Wawancara yang dilaksanakan pada hari kedua bertempat di Balaikota di lantai 5 Gedung Tawang Praja. Peserta diminta datang sesuai jam yang telah dibagi sesuai dengan kelompok masing-masing. Wawancara bertujuan untuk menggali lebih mendalam mengenai aspek minat dan motivasi, kedisiplinan, kepercayaan diri, kesehatan mental dsb. Peserta mengikuti wawancara terstruktur memberikan penemuan lebih mendalam mengenai motivasi mereka dalam mengikuti Paskibraka dan kesiapan mental peserta, serta bagaimana mereka memandang peran Paskibraka sebagai bagian dari organisasi

Berdasarkan hasil Psikotest, LGD, dan Wawancara telah disimpulkan oleh tim Psikologi melalui Hasil Pemeriksaan Psikologis pada Seleksi Paskibraka pada tahun 2025. Hasil Pemeriksaan psikologis ini bermaksud untuk memberikan tambahan informasi yang berupa data psikologis yang menggambarkan potensi, kemampuan, bakat, sikap kerja dan kepribadian peserta. Hasil assessment psikologi ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam proses seleksi Paskibraka Kota Surakarta 2025.

KESIMPULAN

Melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini, tim pelaksana berupaya memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas seleksi Paskibraka dengan mengintegrasikan assessment psikologi ke dalam proses seleksi. Pendekatan ini tidak hanya memperbaiki proses seleksi di tahun berjalan, tetapi juga dapat dijadikan acuan oleh sekolah dan dinas pendidikan dalam proses seleksi di tahun-tahun berikutnya. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa menggunakan metode assessment mampu meningkatkan efektifitas. Penggunaan metode assessment yang sistematis akan meningkatkan kualitas seleksi dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Standar seleksi yang lebih jelas akan memudahkan panitia dalam menentukan peserta yang benar-benar layak. Dengan seleksi yang lebih ketat dan berbasis kompetensi, peserta yang lolos akan memiliki kesiapan fisik, mental, dan kepemimpinan yang lebih baik. Anggota Paskibraka yang terpilih diharapkan lebih disiplin, berwawasan luas, dan siap menjalankan tugas dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P.N & Looeziana, U. (2025). "PENGGUNAAN KONSEP DASAR ASESME PSIKOLOGIS DALAM PENDIDIKAN." *JOURNAL OF EDUCATION*. Vol. 5 (1)
- Sevilla Nouval. (2021). *Pengertian Psikotes: Manfaat, Tujuan, dan Macam-macamnya*. Diakses pada 27 Maret 2019 melalui <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-psikotes/>
- Suryono. (2023). "Penerapan Metode Weighted Aggregated Sum Product Assesment Pada Seleksi Calon Paskibra." *Jurnal Buletin Ilmiah Informatika Teknologi* 1 (3), 105-112
- Wahyuni, Sri dan Abd. Syukur Ibrahim. 2012. *Asesmen Pembelajaran Bahasa*. Bandung: Refika Aditama.