



18.34%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 30 DEC 2024, 1:51 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL	● CHANGED TEXT	● QUOTES
1.43%	16.9%	0.06%

Report #24303205

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi Kegiatan asesmen psikologi di dunia telah digunakan sejak berdekade lalu, mulai dari penggunaannya di dunia klinis, pendidikan, dan industri. Namun tentunya penggunaan asesmen ini mengalami perkembangan yang tidak sebentar, terutama penggunaannya di pendidikan dan juga industri. Asesmen psikologi pada awalnya bukanlah tugas utama dari ahli psikologi, sebagaimana penemuan oleh Camara et al., (2000) dalam bahwa proses asesmen yang dilakukan oleh 81% Psikolog hanya sekitar 0-4 jam per minggunya. Barulah sejak tahun 1940-an hingga 1950-an para ahli psikologi mulai dikenal sebagai tester, dan para Psikolog profesional akhirnya lebih terlibat dalam administrasi, konseling, pengembangan organisasi, dan beragam area dengan perlakuan yang secara langsung (Groth-Marnat & Wright, 2016). Penggunaan tes mulai berkembang terutama pada perang dunia pertama, dan sejak 1930-an mulai lah berkembang penggunaan multiple assessment sebagai seleksi tentara di jerman dan inggris (Wicaksana, 2022). Kata assessment mulai digunakan di masa perang dunia kedua, pada saat itu para ahli Psikolog dan psikiatri mengumpulkan banyak data melalui tes tertulis, wawancara, tes kepribadian, dan dengan tambahan data dari beragam tes berdasarkan situasi asli . Dalam psikologi asesmen merupakan proses pengumpulan dan pengintegrasian data terkait psikologi yang diperoleh dengan menggunakan alat-alat seperti tes psikologis, wawancara dan observasi, studi kasus,

dan lainnya (Cohen & Swerdlik, 2017). Penggunaan asesmen dapat diterapkan pada berbagai bidang beberapa diantaranya bidang industri dan pendidikan. Di bidang industri, penggunaan asesmen dalam proses seleksi dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam memudahkan perusahaan untuk mengenali calon karyawan sehingga lebih mudah untuk memilih calon yang kompeten sesuai dengan profil, selain itu asesmen juga dapat memprediksi performa calon karyawan (Faradila, 2019). Karyawan yang kompeten, sesuai profil perusahaan, dan terprediksi memiliki performa yang baik tentu akan berpeluang untuk mengembangkan perusahaan (Arifin et al., 2019). Alat asesmen yang digunakan dalam setting industri salah satunya adalah tes psikologi seperti tes sikap kerja, tes kepribadian dalam lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lainnya. Psikotes tersebut diperlukan karena dapat melihat hal-hal yang tidak bisa diamati melalui wawancara dan observasi (Purna et al., 2020). Asesmen psikologi dalam pendidikan mulai diciptakan karena para ahli psikologi merasa bahwa kecerdasan murid tidak hanya dilihat dari pencapaiannya selama ini, melainkan juga dapat diukur dengan melihat kapasitas dan potensinya sebagaimana tes intelegensi saat ini berkembang (Kurniawan et al., 2023) Setting industri dan pendidikan yang sama sama membutuhkan asesmen psikologi tentu memerlukan layanan psikologi, baik dari dalam dari pihak internal maupun eksternal. Layanan psikologi merupakan segala kegiatan pemberi jasa dan praktik psikologi yang memerlukan

kompetensi sebagai Psikolog yang ditujukan untuk mengembangkan potensi serta meningkatkan kesejahteraan psikologis (DPR, 2022). Pelayanan psikologi hanya boleh dilakukan oleh ahli Psikolog atau individu dengan sertifikasi profesi dari organisasi Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) (Uyun, 2020). Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022 1 Groth-Marnat dan Wright (2016) (Gregory, 2016) (DPR, n.d.) terkait Pendidikan dan pelayanan Psikologi, bahwa untuk membantu pengembangan SDM Indonesia, terlibatnya profesi Psikolog secara profesional (InsanQ, 2023). Kebutuhan akan Psikolog profesional membuat banyak mahasiswa tingkat akhir dari berbagai universitas diwajibkan untuk mengikuti magang atau Kerja Profesi (KP) sesuai dengan profil lulusan. Kewajiban ini diterapkan karena gelar sarjana psikologi saja tidak cukup untuk memenuhi syarat di dunia kerja (Abraham, 2019). Selain itu, teori dan praktik yang dipelajari selama kuliah seringkali berbeda dengan realitas di lapangan, sehingga melalui program magang mahasiswa diharapkan dapat memperoleh gambaran umum tentang dunia kerja (UMN, 2022). Meskipun praktikum dalam perkuliahan dirancang untuk memberikan wawasan tentang dunia kerja, kasus-kasus yang dihadapi di tempat kerja bisa sangat tidak terduga, sehingga pengalaman magang menjadi penting (LAPU, 2024). Psikologi sebagai bidang yang membutuhkan keterampilan khusus juga menghadapi sistem sertifikasi yang semakin ketat, dan pelaksanaan Kerja Profesi dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan sertifikasi tersebut (Abraham, 2019). **17 21 Universitas Pembangunan Jaya mewajibkan mata kuliah Kerja Profesi sebagai syarat kelulusan.** Mata kuliah ini ditujukan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh untuk mahasiswa terkait dunia kerja, memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan, dan melatih mahasiswa dalam menganalisa teori serta praktik di lingkungan instansi atau perusahaan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Beberapa pertimbangan yang menjadi dasar pelaksanaan KP adalah: mahasiswa diberi waktu yang cukup untuk membiasakan diri di dunia kerja, memperoleh experience, menyelesaikan pekerjaan, dan memberi benefit untuk tempat kerja; apabila jika relevan, melakukan pengumpulan data untuk



penyusunan Tugas Akhir (TA). Prodi Psikologi memiliki profil lulusan yang mencakup berbagai peran, antara lain Penulis, Pengajar, Konselor, Asisten Psikolog, dan lain-lain (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Mata kuliah Kerja Profesi berbobot 3 (tiga) sks dengan minimum 400 (empat ratus) jam dan maksimum 8 (delapan) jam kerja dalam satu hari kerja. Meskipun 400 jam merupakan persyaratan dari universitas, Praktikan akan mengemban waktu KP lebih panjang yaitu minimal 504 (lima ratus empat) jam. Jumlah waktu tersebut adalah prasyarat untuk melakukan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). MBKM merupakan inovasi yang dibuat Kemendikbudristek untuk mengubah sistem Pendidikan tinggi di Indonesia sehingga memproduksi lulusan yang dibutuhkan. ¹⁴ MBKM berjalan berdasarkan empat pilar kebijakan: (1) Pembukaan prodi baru, (2) Sistem akreditasi Perguruan Tinggi, (3) Perguruan Tinggi dengan badan Hukum, dan (4) Hak untuk belajar diluar prodi . Berdasarkan profil lulusan dari program studi psikologi yang telah disebutkan sebelumnya, Praktikan berminat pada profil lulusan Asisten Psikolog. Komite Skema Sertifikasi LSP Psikologi Indonesia (LSP-PSI), menyatakan terdapat tujuh kompetensi yang di perlukan oleh asisten Psikolog. Kompetensi tersebut adalah: (1) Melaksanakan Administrasi kegiatan Psikotes, (2) Melaksanakan Observasi, (3) Melaksanakan Wawancara, (4) Melaksanakan Skoring Psikotes, observasi, dan Wawancara, (5) Melaksanakan Interpretasi Parsial dari Hasil Psikotes, (6) Melaksanakan Konseling, dan (7) Melaksanakan Psikoedukasi. Kompetensi tersebut telah mengacu pada standar kompetensi kerja khusus NOMOR KEP. 303/LATTAS/IX/2018 terkait registrasi standar yang khusus bidang penelitian serta pengembangan psikologi dalam himpunan indonesia (LSP-PSI, 2018). Asisten Psikolog adalah seseorang yang mendukung Psikolog dalam memberikan layanan psikologis kepada masyarakat pengguna jasa. Peran asisten Psikolog meliputi administrasi, asesmen, intervensi, dan evaluasi, yang dilakukan sesuai dengan pedoman Kode Etik Psikologi Indonesia. (AP2TPI, 2019), yang tentunya tetap di bawah supervisi Psikolog bersertifikasi 2 (Kemendikbud, 2020) (Widiasavitri et al., 2021). Salah satu tempat untuk bekerja sebagai asisten Psikolog

adalah di biro psikologi. Biro psikologi merupakan pihak ketiga dalam proses rekrutmen dengan asesmen psikologi, seperti administrasi tes psikologi agar tetap berjalan sesuai kode etik psikologi (Potale et al., 2016). Alasan Praktikan memilih profil lulusan asisten Psikolog adalah karena prospek kerja yang luas, selain itu juga profil tersebut membuat praktikan tertarik dengan bagaimana asisten Psikolog dapat bekerja dibidang atau setting yang beragam. Harapan Praktikan melakukan KP sebagai asisten Psikolog adalah untuk mengasah skill yang telah diperoleh di perkuliahan serta lebih menjadi yakin untuk terjun langsung sebagai lingkup kerja asisten Psikolog setelah lulus dari universitas saat ini. Data LAMP-PTKes (2021) di Indonesia terdapat sekitar lebih dari 300 Biro atau Jasa pelayanan Psikologi yang tersebar luas di seluruh provinsi Indonesia. Salah satu Jasa layanan psikologi yang aktif beroperasi di daerah Jakarta Selatan adalah PT Bipi Consulting. PT BIPI Consulting menyediakan layanan psikologi yang mencakup berbagai bidang, seperti edukasi hingga industri (BIPI Consulting, 2018). Salah satu layanan yang ditawarkan adalah penyediaan alat tes psikologi untuk mendukung kegiatan psikotes, seperti dalam proses rekrutmen, penilaian minat dan bakat, serta sentra asesmen (BIPI Consulting, 2018). Pelayanan psikologi yang disediakan oleh PT Bipi Consulting tetap dilakukan oleh ahli Psikolog yang tersertifikasi, namun juga membuka kesempatan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk melaksanakan KP disana. Seperti sebelum-sebelumnya, PT Bipi Consulting memiliki posisi kosong untuk melakukan magang sebagai asisten Psikolog. Praktikan memilih PT Bipi Consulting untuk menjadi tempat Kerja Profesi karena PT Bipi Consulting sudah berbadan hukum dan juga memiliki sersertifikat resmi dari HIMPSI dan hal ini telah sesuai dengan prasyarat KP dan MBKM. Berdasarkan Website milik PT Bipi Consulting saat ini telah punya banyak cabang yang tersebar luas. Layanan psikologi yang disediakan juga dari berbagai setting, yakni edukasi hingga inustri (BIPI, 2020). Dalam company profile mereka juga menunjukkan banyak nama perusahaan ternama yang telah menjalin kerja sama, seperti beberapa diantaranya BPJS

Kesehatan, Bank BCA, CGV Indonesia, dan banyak lainnya (BIPI Consulting, 2018). Lokasi yang juga berada di tempat strategis yaitu Pejaten (BIPI, 2020) sehingga dapat dijangkau dengan kendaraan umum, semakin meyakinkan untuk memilih PT Bipi Consulting sebagai tempat melaksanakan Kerja Profesi (KP) sebagai asisten Psikolog. 15 17 23 24 1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi 1.2

1 Maksud Kerja Profesi Praktikan menjalani KP dengan maksud tertentu sesuai dengan Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) : a. Mendapatkan kesempatan untuk merasakan kondisi lingkungan kerja nyata dan menerapkan ilmu psikologi yang telah dipelajari sepanjang perkuliahan di PT Bipi Consulting. b. Melakukan Kerja Profesi yang sejalan dengan keterampilan khusus yang perlu dimiliki oleh lulusan sarjana psikologi berdasarkan AP2TPI yang dikutip yaitu melakukan asesmen psikologi yang berkaitan dengan melakukan administrasi tes psikologi, wawancara dan observasi, seperti prinsip psikodiagnostik dan kode etik psikologi Indonesia di PT Bipi Consulting. 3 1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Praktikan menjalani KP dengan tujuan tertentu sesuai dengan Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) : a. Agar Praktikan dapat memiliki gambaran yang lebih komprehensif terkait asesmen di dunia kerja secara nyata b. Praktikan dapat mempraktikkan ilmu yang didapatkan sepanjang perkuliahan dan melatih kompetensi yang diperlukan sebagai lulusan sarjana Psikolog c. Praktikan dapat membangun relasi dan kerjasama dengan pihak yang terlibat dalam tempat Kerja Profesi, dan memungkinkan untuk menjalin hubungan yang baik untuk. 1.3

Tempat Kerja Profesi KP dilaksanakan di PT Bipi Consulting yang lokasinya di Jl. 5 Pejaten Raya No. 10 B, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12510. PT Bipi Consulting berfokus pada layanan pengembangan sumber daya manusia, meliputi asesmen, sentra asesmen, rekrutmen, psikotes daring, konseling, pelatihan SDM, kegiatan outbound dan gathering, dan lainnya. 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Jadwal pelaksanaan KP yang Praktikan jalani sebagai asisten Psikolog di PT Bipi Consulting berlangsung selama kurang lebih 4 bulan atau setara dengan kurang lebih 504 jam. Parktikan mulai bekerja sejak 1 Juli 2024 dan diperkirakan selesai pada 18 Oktober 2024.

22 Waktu pelaksanaannya bermula dari hari senin sampai jumat dimulai dari pukul 08.30 WIB hingga 16.00 WIB. Pelaksanaan tersebut selaras dengan SOP yang ditentukan PT Bipi Consulting untuk karyawan magang. 2 16 4 BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI 2.1 Sejarah Tempat Kerja Profesi PT Bipi Consulting adalah perusahaan dengan nomor identitas AHU0058890 2 AH.01.01. tahun 2018, yang ahli pada pengembangan sumber daya manusia (SDM). PT Bipi Consulting memulai usahanya sejak 2014 dengan hanya dua pegawai dan layanan assessment saja di Jakarta. Kantor pertama milik PT Bipi Consulting ada di Jl. Nangka Raya, Tanjung Barat. Pada awalnya, PT Bipi Consulting berusaha menarik klien dengan mengirimkan proposal melalui email pada perusahaan-perusahaan. Klien perdana yang ditangani oleh PT Bipi Consulting ialah perusahaan BCA sebagai proses rekrutmen terhadap level staff, dengan lokasi pelaksanaan tes di DKI. Seiring berjalannya waktu klien yang ditangani oleh PT Bipi Consulting terus meningkat sehingga PT Bipi Consulting berhasil membuka layanan lainnya yaitu Training (Ardani, 2023). PT Bipi Consulting memiliki visi dan misi, dengan bunyi visi menjadikan perusahaan terbaik dalam bidang Pengembangan SDM dengan Daya Saing dan Inovasi untuk meningkatkan produktivitas klien. Misi PT Bipi Consulting untuk dapat mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut (1) Menyediakan SDM yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, (2) Senantiasa meningkatkan kualitas SDM yang dikelola, (3) Menjadikan kualitas pelayanan sebagai focus utama, (4) menjadi solusi satu kali pemberhentian untuk mengelola SDM para klien. Untuk memastikan tercapainya visi dan misi tersebut, PT Bipi Consulting memiliki moto yang wajib dimiliki seluruh karyawan BIPI yaitu "PASTI BISA". Moto tersebut memiliki makna yang disatukan menjadi singkatan yaitu, 'PASTI' yang berorientasi pada Pelayanan, kemampuan Analisa, loyalitas, cekatan, dan Integritas sedangkan 'BISA' yaitu dari kemampuan Belajar dan Berkembang, Inisiatif, komunikasi, dan daya tahan" (Ardani, 2023) moto tersebut terpampang pada banner milik PT BIPI Consulting serta pada gambar yang dipajang di ruangan tes. 2 PT BIPI Consulting mulai beroperasi pada tahun 2014 dan sejak itu telah menjalin

kerja sama dengan perusahaan Gajah Tunggal. Setiap bulan, Gajah Tunggal secara rutin menggunakan layanan yang disediakan oleh PT BIPI Consulting. Seiring dengan meningkatnya permintaan dari klien, PT BIPI Consulting memperluas layanannya dengan menghadirkan program outbound yang berbasis aspek psikologi. Dalam layanan outbound ini, setiap peserta diobservasi selama kegiatan, dan di akhir sesi mereka akan menerima laporan hasil psikologis. Tahun berikutnya, yaitu 2015 seiring dengan berkembangnya PT Bipi Consulting, jumlah klien termasuk dari luar daerah pun meningkat. PT Bipi Consulting mulai memperluas cabang-cabang ke di seluruh penjuru Indonesia sehingga klien yang ditangani oleh PT Bipi Consulting juga melebar ke daerah lain diluar Jakarta. Ditahun yang sama, PT Bipi Consulting kembali membuka layanan penyeleksian dan pengelolaan proses rekrutmen karyawan (Ardani, 2023; Soewastika, 2022). **2** Klien pertama yang ditangani oleh PT Bipi Consulting adalah PT Katamata. Tahun 2017 PT Bipi Consulting berpindah ke daerah Jakarta Selatan di Pejaten Barat, Jakarta Selatan (BIPI, 2020) yang hingga saat ini masih menjadi kantor utama dari PT Bipi Consulting. Per tahun 2024, cabang yang dimiliki oleh PT Bipi Consulting telah mencapai 50 cabang yang tersebar luas di seluruh Indonesia, mulai dari Aceh, Bali, Bekasi, Bogor, hingga Ternate. Saat ini perusahaan yang menjalin kerja sama dengan PT Bipi Consulting juga sudah semakin banyak yaitu lebih dari 20 bidang Perusahaan beberapa diantaranya tercantum pada tabel dalam lampiran 2.1 halaman A-2. 5 (Ardani, 2023) (BIPI, 2020) (BIPI Consulting, 2018) 2.2 Logo Perusahaan Gambar 2. 1 Logo PT Bipi Consulting (BIPI, 2020) Gambar 2.1 adalah logo sebagai identitas yang digunakan oleh PT Bipi Consulting. Hasil wawancara yang dilakukan oleh Ardani (2023) dengan Asri Puspaningsih, yang kemudian di konfirmasi kembali oleh peneliti pada Asri Lestari selaku pembimbing kerja, kata BIPI pada logo adalah singkatan dari kata “Biro Psikologi”. Untuk simbol garis yang melingkari kata BIPI, bermakna kalau PT Bipi Consulting dapat merangkul, menampung, serta memberi penyelesaian pada seluruh permasalahan yang klien alami, terutama

pada hal yang terkait SDM. Warna biru yang ada di logo sengaja dipilih untuk mencitrakan lautan dan langit. Lautan dan langit divisualkan karena ada diberbagai wilayah sebagaimana PT Bipi Consulting yang senantiasa ada cabang di setiap wilayah yang juga semakin merebak.

Pernyataan tersebut juga telah dikonfirmasi oleh Praktikan kepada narasumber.

2 23 25

2.3 Struktur Organisasi Gambar 2. 2 20 2 Struktur Organisasi PT Bipi

Consulting (Ardani, 2023) Gambar 2.2 merupakan struktur perusahaan PT Bipi Consulting.

2 Struktur organisasi tersebut dibentuk karena didasarkan pada keahlian oleh masing-masing karyawannya agar mencapai tujuan tiap divisi. Struktur tersebut termasuk ke dalam functional structure yaitu struktur yang disusun didasarkan pada kemampuan serta keahlian masing-masing individu sesuai dengan divisinya (Mcshane & Glinow, 2024). Susunan yang digunakan oleh PT Bipi consulting di buat sesuai dengan kahlian masing-masing karyawan, sebagaimana misalnya lulusan psikologi akan berada pada divisi asesmen karena bertugas dalam melaksanakan asesmen psikologi. Struktur tersebut menjadikan Praktikan berada dibawah posisi manager dan asisten manager karena pekerjaan yang Praktikan lakukan berdasarkan perintah langsung dari asisten manager dan manager . Sesuai dengan kebijakan perusahaan, Praktikan tidak diperbolehkan untuk berkoordinasi langsung dengan Psikolog sehingga selama masa internship Praktikan akan berkoordinasi langsung dengan manager yaitu Asri Puspaningsih dan asisten manager Efa Lestari selaku pembimbing kerja. Praktikan selama masa internship akan bertanggung jawab dalam membantu pelaksanaan psikotes bersama divisi assessment serta membantu divisi bussiness development untuk bagian training dan marketing, namun Praktikan akan tetap dibawah pengawasan 6 pembimbing kerja. Penjelasan lebih dalam terkait job desc dari tiap jabatan berdasarkan hasil wawancara oleh Ardani (2023) yang kemudian di konfirmasi kembali oleh Praktikan kepada pihak terkait: 1. 2 Direktur Posisi direktur di PT Bipi Consulting dipegang oleh Ibu Anita Kusumaningrum, M. Psi., yang juga sekaligus sebagai pemilik langsung (owner) PT Bipi Consulting yang juga berperan sebagai penanggung jawab Psikolog. Tanggung jawab sebagai direktur

adalah menawarkan jasa layanan PT Bipi Consulting, berjumpa dengan klien secara langsung, melakukan surat-menyurat dengan para klien, serta, memastikan keberlangsungan pelayanan jasa dengan quality control. **2** 2. Manager Ibu Asri Puspaningsih, S Psi, menjabat sebagai manajer di PT BIPI Consulting.

Tugas utamanya meliputi menciptakan inovasi untuk mengembangkan produk dan layanan perusahaan, mengawasi langsung divisi pengembangan bisnis, serta berkontribusi dalam proses surat-menyurat dengan klien. Selain itu, beliau juga bertanggung jawab untuk berkoordinasi dengan seluruh divisi dan Psikolog di perusahaan.

2 3. Asisten Manajer Ibu Efa Lestari, S Psi, yang menjabat sebagai asisten manajer di PT BIPI Consulting, memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan keberlangsungan karyawan di perusahaan. Selain itu, beliau juga berperan dalam pengambilan keputusan terkait divisi assessment dan membantu proses quality control terhadap hasil laporan psikologis yang dihasilkan.

Posisi praktikan berada dibawah asisten manajer, sehingga Praktikan akan melangsungkan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan termasuk untuk membantu divisi lain seperti divisi asesmen dan pengembangan bisnis. 4. Divisi Asesmen Divisi ini bertanggung jawab mengelola seluruh proses tes psikologis untuk kandidat perusahaan, dimulai dari menangani request klien, mengontak kandidat yang akan mengikuti tes psikologis, hingga melaksanakan administrasi serta skoring psikotes. Selain itu, divisi ini juga mendukung pelaksanaan wawancara bersama Psikolog utama, memeriksa hasil laporan psikotes dari Psikolog, dan menyampaikan laporan akhir pada klien. Praktikan juga bertugas dalam membantu divisi asesmen dalam melaksanakan tugasnya, seperti melakukan administrasi tes dan skoring psikotes yang dilaksanakan PT Bipi Consulting. 5. Divisi Accounting Finance Kegiatan umum dari divisi ini, terkait pembuatan laporan pembukuan keuangan PT Bipi Consulting, transaksi dan perhitungan terkait pengeluaran yang diperlukan dalam melangsungkan perusahaan. 6. Divisi Pengembangan Bisnis Divisi ini terbagi menjadi bagian pelatihan dan pemasaran. Bagian pelatihan bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan pelatihan di PT BIPI Consulting, yang kadang-kadang dilakukan oleh tim

internal BIPI, namun juga dapat melibatkan assessor eksternal sebagai pengisi materi. Sementara itu, bagian pemasaran fokus pada perluasan jaringan klien PT BIPI Consulting melalui kegiatan promosi dan pengiriman proposal kepada calon klien. Praktikan juga bertugas dalam membantu divisi 7 pengembangan bisnis dalam bertugas, seperti membuat konten di media sosial PT Bipi Consulting dan mengisi materi dalam sharing session.

2.4 Kegiatan Umum Perusahaan Berdasarkan BIPI Company Profile , berikut adalah kegiatan umum sebagai layanan jasa ditawarkan dan dilakukan oleh PT Bipi Consulting, yaitu:

- 5 Rekrutmen Layanan rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bipi Consulting berupa kegiatan Psikotes yang merupakan metode cara untuk mengenali potensi psikologis secara menyeluruh guna memahami karyawan. atau calon karyawan hingga penempatan jabatan. Aspek yang akan diungkap melalui metode tersebut adalah Intelegensi, sikap kerja, kepribadian, serta gaya kepemimpinan. 2 3 5 8 11
2. Assessment Assessment oleh PT Bipi Consulting bertujuan untuk mengenali aspek-aspek kompetensi atau potensi psikologis karyawan secara lebih kompleks untuk seleksi, rekrutmen, promosi, konseling karir, atau pelatihan. Aspek yang terungkap adalah kemampuan berpikir, pengelolaan tugas, kepribadian, pengelolaan SDM, dan gaya kepemimpinan. 3 5 8 11
3. Assessment Center Assessment Center PT Bipi Consulting ditujukan untuk mengenali aspek kompetensi psikologis karyawan yang mendalam. Metode yang digunakan adalah dengan Interview BEI, In-Basket / In-Tray, FGD, studi kasus dan Presentasi. 3 8
- Aspek yang diungkap dari layanan ini adalah kemampuan berpikir, pengolahan tugas, karakteristik kepribadian, dan pengolahan SDM.
4. Psikotes Online Program tes online di PT Bipi Consulting berbasis komputer dan akses internet. Tes online ini diperuntukan untuk kandidat yang tidak dapat mengikuti psikotes secara langsung. Tes online ini dilaksanakan dengan pihak BIPI yang mengirimkan link untuk melakukan tes online yang nantinya telah terdapat batasan waktu tertentu untuk pelaksanaan tesnya, dan nantinya BIPI akan memantau berjalannya tes serta membantu apabila terdapat kendala tertentu semasa tes berlangsung.
5. Konseling PT Bipi Consulting juga memiliki layanan

konseling. Layanan tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mengatasi beragam problem yang dihadapi individu, yang simpel at aupun kompleks agar mereda dalam pikiran. Sehingga Bipi mengadakan layanan konseling untuk memperbaiki perilaku yang salah, mengasah kemampuan untuk menentukan keputusan, dan mencegah terjadinya kendala atau persoalan.

6. Training / Pelatihan SDM PT Bipi Consulting mengadakan layanan training karena a melihat dari lapangan yang nyatanya di perusahaan mebutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan menajamkan kembali kemampuan jarang digunakan. BIPI memperkirakan pelatihan yang dibutuhkan berdasarkan penilaian kinerja atau hasil asesmen karena melalui kedua hal tersebut dapat dilihat kelemahan atau kelebihan individu. Training yang dilakukan oleh BIPI dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

- a) Public Training Training jenis ini merupakan pelatihan untuk SDM atau karyawan yang waktu, topik, dan penyelenggaraan ditentukan serta disesuaikan oleh pihak BIPI. Umumnya dalam pelatihan jenis ini, pesertanya merupakan 2 atau lebih perusahaan berbedayang bergabung.
- b) Inhouse Training Pelatihan jenis ini merupakan pelatihan untuk SDM atau karyawan yang waktu dan topiknya sesuai request klien, karena itu training ini umumnya lebih unik dan sesuai dengan kebutuhan klien.

7. Outbound and Gathering PT Bipi Consulting memiliki pelayanan ini sebagai metode pembelajaran dengan experimental learning . 2 Metode ini dikemas oleh BIPI dalam bentuk aplikasi permainan yang ringan, namun penuh dengan pesan simbolik dan juga filosofis sehingga bermanfaat untuk membangun karakter SDM ke arah yang lebih baik dan sukses dalam tim maupun secara individu. Konsep Outbond PT Bipi Consulting adalah motivasi kerja, membangun tim, pembentukan internalisasi budaya kerja, dan sentra asesmen.

8. Pembuatan Sistem HR Manual and IT Based PT Bipi Consulting menawarkan layanan penyusunan sistem HR manual dan IT untuk memudahkan tugas HRD dalam mengnyelaraskan karyawan, melihat performa karyawan dengan objektif, serta menyerahkan feedback untuk performa karyawan.

9. Outsourcing PT menyediakan layanan outsourcing dengan alasan sehingga perusahaan mampu berfokus pada

inti perusahaannya, memperoleh layanan tenaga ahli dengan pengalaman yang juga mahir, serta menyingkat waktu juga anggaran untuk mendapatkan tenaga kerja baru. Tenaga kerja yang disediakan oleh PT Bipi Consulting ialah Security, Driver, Office Boy, Juru Parkir, Cleaning Service, Teller, Sortir, SPG/B. Administrasi, Maintenance, Teknisi Komputer, dan lain sebagainya. 10. Executive Search PT BIPI Consulting menyediakan layanan Executive Search untuk posisi staf dan level yang lebih tinggi, sesuai dengan kualifikasi yang diminta oleh klien. 3 Proses layanan yang dilakukan oleh BIPI mencakup: (1) Mengidentifikasi kualifikasi jabatan, tanggung jawab, kompetensi, yang berdasar pada budaya perusahaan untuk mencari kandidat yang sesuai; (2) Melakukan pencarian kandidat melalui database, jaringan, dan referensi; (3) Menyelenggarakan psikotes, wawancara, serta menyusun laporan lengkap mengenai kandidat. 1 4 6 9 12 13 15 19 9 BAB III

PELAKSANAAN KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja Kerja Profesi yang Praktikan jalani sebagai Asisten Psikolog PT Bipi Consulting. Job desc Praktikan secara umum adalah membantu Psikolog dalam menjalankan pekerjaannya yaitu memberikan layanan kepada klien. 1 Pekerjaan sebagai asisten Psikolog yang dilakukan oleh Praktikan mengacu pada kompetensi Lembaga Sertifikasi Psikolog Indonesia (LSP-PSI, 2018) dengan 7 kompetensi yang perlu seperti yang telah disebutkan pada BAB I. Berdasarkan 7 kompetensi asisten psikologi yang ada (LSP-PSI, 2018), Praktikan hanya dapat melakukan 6 kompetensi dan 1 kompetensi yang tidak dapat dijalankan adalah wawancara. Kompetensi wawancara tidak dapat Praktikan lakukan karena tidak memiliki wewenang sesuai dengan yang tertulis pada SOP milik PT Bipi Consulting, dimana anak magang tidak diperbolehkan untuk melakukan wawancara dan hanya diperbolehkan sebagai moderator saja. 1 Berikut adalah bidang kerja serta rincian pekerjaan yang Praktikan jalani, antara lain: Table 3. 1 4 10 12 1 Bidang Kerja Praktikan sebagai Asisten Psikolog di PT Bipi Consulting Bidang Kerja Rincian Pekerjaan Tugas Utama 1. 1 Melaksanakan administrasi alat tes psikologi saat psikotes 2. Melakukan observasi pada kegiatan psikotes dan wawancara 3. 1 Melakukan skoring alat tes psikologi 4. Membuat laporan hasil tes

psikologis 5. Memebuat konten psikoedukasi di media sosial 6. Melakukan konseling secara online Tugas Tambahan 1. Menjadi moderator interview online 2. Membuat alat tes psikologis online 3. Menjadi narasumber dalam sharing session di media sosial 4. Membantu dalam pelaksanaan pelatihan 5. Merekap data hasil laporan psikologis 6. Membantu dalam mengajarkan administrasi dan skoring tes psikologi pada rekan magang Masa Kerja Profesi akan dimulai pada 1 Juli 2024, namun praktikan datang ke PT Bipi Consulting untuk bertemu dengan pembimbing kerja serta memperkenalkan diri pada hari jumat tanggal 28 Juni 2024 sebelum waktu kerja dimulai.

Pada saat itu Praktikan telah diberikan acuan Standard Operational Procedure (SOP) karyawan magang di PT Bipi Consulting yang berisikan: 1.  Setiap datang ke kantor Bipi, harus memakai pakaian yang rapi dan sopan, yaitu: ● Menggunakan celana atau rok bahan, ● Menggunakan kemaja dengan wa
rna yang lembut, ● Menggunakan sepatu tertutup yang formal, ● Menggunakan blazer; 2.

Hadir ke kantor Bipi maksimal pukul 08.30 WIB absen kembali pukul 16.00 WIB; 3. Mengisi daftar kehadiran dan apabila berhalangan wajib menghubungi pembimbing kerja paling lambat H-1; 10 4. Peserta magang wajib menyelesaikan masa internship sesuai waktu yang telah ditentukan; 5. Berperilaku sopan, jujur, dan rajin; 6. Melakukan segala tugas tanpa memilih-milih pekerjaannya; 7. Selama masa internship tidak akan mendapat uang saku dalam bentuk apapun; 8. Membawa laptop bila dibutuhkan; 9. Tidak diperkenankan untuk mengambil alat tes demi kepentingan pribadi.

Gambar 3. 1 Halaman depan SOP Magang PT Bipi Consulting (PT Bipi Consulting, 2024) Kemudian pada hari mulainya Kerja Profesi Praktikan baru di berikan buku pendoman yang telah dibuat oleh PT Bipi Consulting khusus untuk intern . Buku pedoman tersebut perlu dibaca dan dipahami untuk menjalankan magang di PT Bipi Consulting, didalamnya terdapat cara administrasikan tes yang digunakan selama psikotes di PT Bipi Consulting, cara melakukan skoring, serta cara menjadi moderator wawancara. Praktikan hanya mengamati saat kegiatan psikotes dan latihan menjadi tester di Minggu pertama hingga kedua. 3.2 Pelaksanaan Kerja Seluruh kegiatan Kerja

Profesi yang Praktikan jalani dilaksanakan secara tatap muka dari tanggal 1 Juli 2024 hingga 18 Oktober 2024. Praktikan dibimbing secara langsung oleh Ibu Asri Puspaningsih, S.Psi sebagai manajer, Ibu Efa Lestari, S.Psi sebagai Asisten Manajer, serta karyawan dari divisi lainnya. Setiap hari, terdapat kegiatan psikotes yang bertujuan untuk rekrutmen, sentra asesmen, dan penilaian minat bakat. Kegiatan ini dilakukan baik secara offline maupun online, dan kadang-kadang diadakan di luar kantor atau langsung di tempat klien (in-house). Selama pelaksanaan psikotes, berbagai alat tes digunakan, yang pemilihannya disesuaikan dengan tujuan dari hasil tes psikologi tersebut. Pemilihan alat tes psikologi dalam proses rekrutmen disesuaikan dengan posisi yang dilamar oleh kandidat serta kebijakan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Beberapa posisi yang umum menggunakan tes ini antara lain staf, supervisor, assistant manager, dan manager. 11 Posisi staff umumnya menggunakan alat tes intelegensi (IST), sikap kerja (Kraeplin atau Pauli), kepribadian (Papi-Kostick), dan grafis (Wartegg, DAP, dan Baum). 1 Alat tes yang dipakai untuk posisi supervisor, asisten manager, dan manager juga serupa dengan posisi staff namun ditambahkan tes kepribadian (DISC, EPPS, dan MBTI) lainnya begitu pula dengan tes kepemimpinan (MSDT). Dalam kegiatan sentra asesmen, untuk alat tes psikologi yang digunakan juga disesuaikan dengan posisi kandidat, namun terdapat alat tes tambahan yaitu seperti studi kasus dengan jenis yang berbeda-beda serta dalam beberapa jenis studi kasus dapat dilakukan secara individu maupun kelompok dan setelahnya akan diminta untuk mempresentasikan hasilnya dihadapan Psikolog. Tes Minat Bakat umumnya menggunakan alat tes intelegensi (IST atau CFIT), minat-bakat (Holland), dan grafis (Wartegg, DAP, Baum, dan HTP). Selama masa kerja profesi Praktikan telah melayani 436 klien. Apabila dirinci maka Praktikan telah melayani 204 klien dimana Praktikan sebagai tester, 364 klien Praktikan sebagai skorer, 26 klien dimana Praktikan sebagai moderator untuk interview, dan 1 klien konseling. Klien yang ditangani oleh Praktikan berasal dari berbagai jenjang mulai dari pribadi yang

melakukan tes minat bakat untuk memilih jurusan kuliah maupun untuk pekerjaan, sebagai proses seleksi masuk perusahaan, hingga kenaikan jabatan. Jabatan klien yang telah di tangani oleh Praktikan juga beragam mulai dari staff, supervisor, general manager, asistant manager hingga manager. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada lampiran B halaman B-5. Praktikan mendapat kesempatan untuk mengikuti 3 project , dua diantaranya adalah kegiatan sentra asesmen pada perusahaan yang bergerak di bidang properti sebanyak 1 kali dengan jumlah 39 peserta dan perusahaan di bidang retailer sebanyak 1 kali 29 peserta. **1** Tugas Praktikan pada kegiatan project tersebut adalah menjadi asisten tester serta melakukan skoring. Satu project untuk menjadi asisten fasilitator dalam melakukan pelatihan pada perusahaan di bidang manufaktur dengan jumlah kandidat 29. Untuk kelengkapan data terkait kegiatan tersebut dapat dilihat pada bagian lampiran B halaman B-5.

3.2.1 Tugas Utama 3.2.1.1 Melaksanakan Administrasi Alat Tes

Psikologi Saat Kegiatan Psikotes Pengerjaan psikotes dari layanan PT Bipi Consulting dapat dilakukan secara daring maupun luring. Psikotes luring, dilakukan On-site ditempat di PT Bipi Consulting ataupun in-house yaitu di tempat perusahaan penerima layanan. Untuk pengerjaan psikotes secara online dapat dilakukan melalui laman web psikotes milik PT Bipi Consulting namun untuk tes grafis dan minat bakat dilakukan via zoom . Pelaksanaan administrasi alat tes psikologi secara offline yang dilaksanakan secara on-site (di kantor Bipi) yang ditangani oleh Praktikan berjumlah kurang lebih 350 dengan rata-rata kandidat sebanyak 2 hingga 12 individu per hari. Untuk pelaksanaan administrasi alat tes psikologi secara in-house (di perusahaan klien) berjumlah 10 kandidat. Lebih detilnya dapat dilihat pada lampiran B halaman B-5. Penggunaan alat tes dalam proses rekrutmen, sentra asesmen, dan penilaian minat bakat bervariasi, tergantung pada aspek yang ingin dievaluasi pada individu. **1** Cohen dan Swerdlik (2017) menyatakan, tes psikologi dipakai guna mengukur berbagai aspek psikologis individu, seperti tingkat kecerdasan, kepribadian, minat, bakat, perilaku, atau value . Oleh karena itu, prosedur yang terstandar

sangat penting untuk memastikan hasil yang reliabel dan sesuai dengan harapan (Gregory, 2016), sebagaimana di perlihatkan pada Gambar 3.2 yang merupakan alur administrasi alat tes psikologi menurut Gregory (2016): 12 Gambar 3. 1 2

Alur Administrasi Alat Tes Psikologi (Gregory, 2016) Penjelasan alur administrasi psikotes yang telah Praktikan kerjakan semasa Kerja Profesi di PT Bipi Consulting yang disesuaikan dengan ketentuan administrasi oleh Gregory (2016): 1.

Tester membaca materi alat tes dan manual book Gregory (2016) mengatakan bahwa sebelum melaksanakan administrasi tes psikologi, seorang tester perlu terlebih dahulu membaca kembali materi terkait alat tes serta manual book dri masing-masing alat tes yang akan digunakan. Sebagaimana diajarkan pada saat perkuliahan, sebelum Praktikan mempelajari bagaimana administrasi alat tes psikologi di mata kuliah diagnostik industri, Praktikan mempelajari secara teori jenis alat tes psikologi di mata kuliah psikodiagnostik. Mempelajari alat tes yang akan digunakan juga dilakukan dengan memahami tes-tes melalui manual book serta materi yang telah dipelajari melalui perkuliahan, hal tersebut dilakukan pada mata kuliah diagnostik industri. Sejalan dengan teori dan apa yang telah dipelajari tersebut, Praktikan pun sebelum melakukan kegiatan psikotes juga mempelajari kembali materi alat tes yang akan dipakai berdasarkan catatan semasa perkuliahan pada mata kuliah diagnostik industri, serta manual book . Praktiknya, Praktikan hanya mempelajari catatan selama perkuliahan serta manual book yang di susun oleh PT Bipi Consulting dan bukan manual book asli dari masing-masing alat tes. Penggunaan buku panduan yang disusun oleh PT Bipi Consulting tersebut karena terdapat pertimbangan yang telah ditentukan oleh PT Bipi Consulting. Buku panduan yang diberikan oleh PT Bipi Consulting menjelaskan mengenai prosedur rangkaian kegiatan psikotes yang dilaksanakan di PT Bipi Consulting, dimulai dari proses pembukaan psikotes, melengkapi formulir diri, instruksi dan tata pengerjaan keseluruhan alat tes psikologi, waktu untuk masing-masing pengerjaan alat tes psikologi, hingga penutup. Selain melalui buku panduan, Praktikan juga melakukan pengamatan pada tester selama melakukan kegiatan psikotes

berlangsung sehingga dapat mendapatkan gambaran lebih baik tentang administrasi tes di PT Bipi Consulting. Apabila terdapat prosedur yang Praktikan kurang pahami maka Praktikan akan langsung bertanya pada pembimbing di tempat kerja, seperti beberapa alat tes yang belum pernah Praktikan gunakan sebelumnya yaitu MBTI-Test , Holland-Test , serta administrasi Study Case . Gambar 3.3 berikut ini adalah dokumentasi Praktikan pada saat sedang melakukan pengamatan dan membaca buku SOP PT Bipi Consulting. 13 Gambar 3. 3 Proses Pengamatan dan Buku SOP Administrasi dan Skoring Tes Psikologi (Dokumentasi pribadi) 2. Tester perlu memahami dan familiar terhadap instruksi alat tes yang digunakan Praktikan perlu lebih dulu mendalami dan membiasakan diri agar terbiasa terhadap seluruh instruksi alat tes psikologi yang ada (Gregory, 2016). Membiasakan diri pada instruksi alat tes serta alat tes yang digunakan, dapat dilakukan dengan membaca materi, memperhatikan proses administrasi yang dilakukan oleh individu lain, serta melakukan roleplay administrasi alat tes. Proses yang dilakukan oleh praktikan semasa berkuliah di mata kuliah diagnostik industri sama seperti apa yang dilakukan selama bekerja di Kerja Profesi di PT Bipi Consulting. Praktikan membiasakan diri dengan cara membaca buku panduan yang telah diberikan, bertanya kepada pembimbing kerja, melakukan observasi ketika ada kegiatan psikotes, melakukan latihan dengan roleplay bersama pembimbing di tempat kerja, dan mempersiapkan alat tes psikologi yang dipakai sewaktu psikotes, sehingga Praktikan dapat mengecek langsung rupa persoalan yang tercantum pada buku soal, serta berbagai pilihan jawaban yang tersedia. Selain itu, Praktikan juga diberikan pemahaman mengenai cara mengadminstrasikan studi kasus pada proses sentra asesmen. Lebih lengkapnya akan dibahas pada poin berikutnya.

3. Tester menghafalkan key elements dan instruksi alat tes yang digunakan Ada beberapa elemen kunci yang perlu dihafalkan oleh Praktikan untuk mempermudah proses administrasi tes dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam memberikan instruksi. Beberapa elemen kunci tersebut meliputi proses pembukaan pelaksanaan psikotes, perihal yang diperbolehkan

dan tidak diperbolehkan sepanjang tes, penjelasan mengenai tahapan atau sesi pelaksanaan psikotes, jumlah soal yang tersedia dalam masing-masing alat tes yang digunakan, hal utama yang perlu dikerjakan oleh kandidat, cara pengerjaan pada setiap tes, serta alat tulis yang digunakan selama psikotes, hingga prosedur penutupan kegiatan psikotes. Menghafalkan key elements ini juga sejalan dengan apa yang dipelajari oleh Praktikan selama perkuliahan di mata kuliah diagnostik industri, namun selama masa kerja profesi di PT Bipi Consulting Praktikan menggunakan key element yang telah disiapkan oleh PT Bipi Consulting. 14 Hal yang dilakukan oleh Praktikan guna memudahkan proses penghafalan key element tersebut adalah dengan membuat catatan dan memahami poin-poin yang telah disusun oleh divisi asesmen PT Bipi Consulting. Pada tiap alat tes memiliki cara dan waktu pengerjaan yang berbeda seperti tes intelegensi, sikap kerja, dan kepribadian, hingga pengerjaan studi kasus, sehingga Praktikan perlu menghafalkan dan membuat catatan kecil untuk masing-masing waktunya. Gambar 3.4 menunjukkan key element yang diberikan oleh PT Bipi Consulting. Gambar 3. 4 Key Element dari PT Bipi Consulting yang perlu dihafalkan Praktikan (PT Bipi Consulting, 2024) 4. Tester menyiapkan ruangan, alat tes, serta alat tulis dan merancang time limit Sebagaimana dijelaskan dalam teori oleh Gregory (2016) dan juga perkuliahan diagnostik industri, sebelum tes tes dimulai tester perlu terlebih dahulu mempersiapkan ruangan untuk memastikan kondisi ruangan tes, termasuk suhu, pencahayaan termasuk lampu ataupun cahaya matahari, kebisingan, dan sirkulasi udara, agar tes dapat berjalan lancar tanpa adanya bias. Praktikan, sebelum mulai psikotes akan menyiapkan ruangan tes lebih dahulu dengan merapikan tempat duduk, mengaktifkan AC dan lampu, juga memastikan tidak terdapat hal yang bisa menghambat kelancaran jalannya tes. Praktikan juga merapikan meja untuk meletakkan seluruh alat tes yang akan digunakan sepanjang pelaksanaan psikotes. Gambar 3.5 merupakan setelah dipersiapkan sebelum tes. 15 Gambar 3. 5 Ruang yang telah disiapkan sebelum tes (Dokumentasi pribadi) Praktikan kemudian akan menyiapkan

formulir data diri dan alat tes yang nanti pakai sewaktu psikotes sesuai dengan daftar yang telah disiapkan oleh divisi assessment melalui group whatsapp terkait jadwal kegiatan psikotes akan dilakukan seperti pada Gambar 3.6. Praktikan akan memasukkan lembar jawaban ke dalam buku soal terlebih dahulu sehingga memudahkan dalam membagikan buku soal dan lembar jawabannya pada saat kegiatan tes berlangsung. Gambar 3. 6 Jadwal dan List alat tes psikologi pada kegiatan psikotes (Dokumentasi pribadi)

Divisi assessment akan mengabari para kandidat untuk membawa alat tulis yang akan dipakai yaitu ballpoint dan juga pensil HB, H-1 sebelum tes dilangsungkan. Meskipun begitu, praktikan tetap menyiapkan alat tulis sebagai tambahan apabila nantinya terdapat kandidat yang tidak membawa alat tulis, untuk alat tulis cadangan yang disiapkan adalah pulpen hitam dan pensil HB yang telah ditajamkan. Hal tersebut dilakukan agar meminimalisir terjadinya hambatan atau gangguan pada saat tes berlangsung, sehingga tes dapat dilangsungkan dengan lancar. Praktikan juga memeriksa kelayakan alat tes dan juga alat tulis yang nantinya digunakan. Hal yang perlu diperiksa adalah seperti keadaan dari buku ataupun lembar jawaban, apabila terdapat coretan, sobekan, lipatan, maka perlu dikondisikan seperti dihapus ataupun diganti dengan yang tidak ada kendala. Praktikan juga juga memeriksa tinta pulpen, spidol papan tulis, serta ketajaman pensil sehingga nanti tidak terjadi kendala semasa tes berlangsung. Waktu yang dihabiskan dalam merapihkan keperluan pelaksanaan psikotes berlangsung selama \pm 5 hingga 15 menit. Persiapan tersebut perlu dilakukan sebelum tes berlangsung agar keberlangsungan tes dapat berjalan dengan baik dan efisien, hal tersebut selaras dengan hal yang Praktikan pelajari di mata kuliah diagnostik industri.

1 16 5. Tester menyiapkan perilaku yang perlu diobservasi Praktikan perlu mempersiapkan poin-poin dari perilaku dan hal yang perlu diobservasi kandidat tes sewaktu mengerjakan psikotes. Seperti bagaimana perilaku saat diberikan instruksi, bagaimana tanggapannya ketika diberi waktu bertanya, bagaimana perilakunya ketika diberikan instruksi tertentu, dan lainya. Gregory (2016) menjelaskan bahwa observasi terhadap peserta

sepanjang tes, penting untuk dilakukan. Observasi tersebut nantinya akan menjadi data tambahan yang dapat diinterpretasikan oleh Psikolog. Alat yang perlu dipersiapkan dalam melakukan pengamatan ketika psikotes berjalan adalah ballpoint dan kertas HVS. Pelaksanaan observasi akan dijelaskan dengan lebih detil pada bagian 3.2.1.2 6. Tester membagikan alat tes (lembar tes dan alat tulis) Sebelum tes akan dimulai, Praktikan akan memberikan info kepada peserta tes untuk mematikan alat komunikasi dan menyimpan barang lainnya yang berada di atas meja selain alat tulis yang akan digunakan. Selanjutnya, Praktikan memberikan penjelasan pada para peserta tes untuk tidak melakukan hal yang tidak diperintahkan dan hanya melakukan hal yang diperintahkan saja seperti salah satunya dengan tidak membuka ataupun membuka buku soal sebelum intruksi diberikan. Kemudian Praktikan segera mendistribusikan buku soal dan lembar jawaban pada seluruh peserta kegiatan psikotes. Pembagian lembar tes ini sejalan dengan yang dipelajari Praktikan semasa kuliah pada mata kuliah diagnostik industri, namun berbeda dari alur oleh Gregory (2016) yang mengatakan bahwa tester perlu membagikan alat tulis sehingga seluruh kandidat menggunakan alat tulis yang merata, Praktikan tidak membagikan peralatan menulis dikarenakan peserta tes telah diinformasikan dari sebelumnya untuk membawa alat tulis yang akan digunakan dan hanya akan memberikan alat tulis apabila terdapat kandidat yang tidak atau salah membawa alat tulis. 1 7. Tester menginstruksikan tes dengan keras dan jelas Setelah memastikan semua peserta menerima alat tes, Praktikan kemudian memberi instruksi untuk memulai pengerjaan tes, dimulai dengan membimbing peserta untuk mengisi identitas pada lembar jawaban, dilanjutkan dengan memberikan petunjuk tentang cara mengerjakan tes dan contoh soal yang disediakan. 1 13 Saat memberikan instruksi, Praktikan berdiri di depan peserta dengan suara lantang dan jelas. 1 Hal ini sesuai dengan Gregory (2016), yang menyatakan bahwa dalam memberikan instruksi, tester harus menggunakan suara yang jelas dan lantang untuk menghindari kekeliruan dalam administrasi tes. Gambar 3.7 menunjukkan Praktikan yang sedang memberikan instruksi tes. 17 Gambar 3. 7 Praktikan Sedang

Melakukan administrasi pada kegiatan psikotes (Dokumentasi pribadi) 8. 1 Tester memastikan pemahaman peserta terkait instruksi tes Praktikan selalu memastikan pemahaman kandidat tentang instruksi dan cara pengerjaan yang telah disampaikan dengan menanyakan 1 “Sampai disini sudah jelas? Apakah ada yang ingin ditanyakan dulu 1 . Praktikan kemudian menunggu terlebih dahulu respon dari peserta tes sembari memastikan ekspresi dan gerak gerik dari peserta. Apabila terdapat peserta tes yang bertanya, maka Praktikan akan langsung menjawab pertanyaan dari peserta. 1 Apabila terdapat kandidat yang terlihat bingung sembari menggelengkan kepala, atau ada yang berkata tidak memahami instruksi pengerjaannya, maka Praktikan akan bertanya terlebih dahulu bagian mana yang kurang dipahami atau akan menawarkan untuk penjelasan kedua, untuk selanjutnya dijelaskan dengan lebih perlahan. Kemudian apabila peserta tes belum juga paham akan instruksinya, maka Praktikan akan meminta kandidat tes mengerjakan tesnya sesuai dengan pemahamannya. Gregory (2016) menjelaskan bahwa kesalahan pada jawaban tes dapat terjadi karena instruksi yang kurang begitu jelas, sehingga kandidat tes tidak paham instruksi yang diberikan. Apabila hal tersebut terjadi, maka tester perlu menghentikan instruksi dan menanyakan kepada peserta tes bagian mana yang belum dipahami. 9. Tester memulai pengerjaan tes dan menghitung waktu pengerjaan Praktikan mengobservasi dulu sebelum memulai pengerjaan dan menghitung waktu untuk memastikan halaman soal yang dibuka peserta tes dan juga alat tulis yang digunakan sudah sesuai. Apabila masih ada yang keliru, Praktikan akan ingatkan kembali namun apabila sudah sesuai maka Praktikan akan mengambil stopwatch yang akan digunakan untuk menghitung waktu. 1 Praktikan akan memulai waktu dengan menekan tombol di stopwatch bersamaan dengan mengucapkan kata “Mulai” kemudian, apabila waktu pengerjaan sudah habis maka Praktikan akan mengatakan “Stop” bersamaan dengan menekan tombol stopwatch untuk menghentikan waktu. Waktu pengerjaan pada masing-masing alat tes berbeda antara satu dan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan yang dipelajari pada matakuliah Diagnostik Industri serta teori Gregory (2016) yang menyatakan bahwa hal ini perlu dilakukan agar waktu

yang berjalan sesuai dengan waktu pengerjaan para peserta tes sehingga tidak menimbulkan pengaruh yang tidak diinginkan. 1 10. Tester mengakhiri pengerjaan tes dan mengumpulkan buku soal serta lembar jawaban 18 Praktikan akan menginstruksikan kepada peserta tes untuk menyelipkan lembar jawaban ke dalam buku soal dan mengoper buku soal beserta lembar jawaban pada peserta yang ada di depannya, apabila tes telah berakhir. Setelah semua sudah terkumpul, Praktikan akan memeriksa kembali jumlah buku soal dan lembar jawaban tes sesuai dengan jumlah kandidat hadir. Apabila seluruh rangkain tes telah berakhir dan jumlah buku soal juga lembar jawaban tes sesuai, maka Praktikan akan menutup sesi psikotes dengan mengucapkan terima kasih karena telah hadir dan mau kooperatif selama tes. Kemudian Praktikan menyampaikan terkait hasil dari psikotes tersebut akan diinfokan via e-mail pada para peserta kurang lebih dua minggu setelah pengerjaan tes. Hal tersebut sejalan dengan mata kuliah Diagnostik Industri, setelah kegiatan psikotes selesai, tester perlu menginfokan hasil pengerjaan psikotes yang telah dilakukan dan mengucapkan terima kasih atas kerja sama yang telah terjalin selama kegiatan psikotes berlangsung (Gregory, 2016).

3.2 1.1 Melakukan observasi selama kegiatan psikotes dan wawancara

Observasi selama kegiatan psikotes dan wawancara penting untuk dilaksanakan karena untuk memperoleh informasi yang dapat menjadi tambahan data sebagai bahan penilaian dari hasil psikotes. Praktikan melakukan observasi sebanyak ± 41 kali pada ± 205 klien, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada bagian lampiran B halaman B-5. 1 Cohen dan Swerdlik (2017) menjelaskan observasi perilaku merupakan pemantauan terhadap perilaku atau tindakan orang lain secara nampak untuk memperoleh informasi berupa data kuantitatif atau kualitatif berdasar pada perilaku atau tindakan tersebut. Gambar 3.8 merupakan alur pelaksanaan observasi yang Praktikan lakukan berdasarkan Cohen dan Swerdlik (2017). 1 Gambar 3. 8 Alur observasi perilaku selama kegiatan psikotes (Cohen & Swerdlik, 2017)

Berikut merupakan penjelasan dari tiap alur observasi perilaku yang dikemukakan oleh Cohen dan Swerdlik (2017): 1. 1 Menetapkan tujuan observasi

dilakukan Karyawan dari divisi asesmen akan menjelaskan tujuan dilaksanakannya kegiatan psikotes dan wawancara pada setiap peserta satu hari sebelum kegiatan berlangsung, sehingga Praktikan dapat menentukan target perilaku untuk diobservasi nantinya. **1** Cohen dan Swerdlik (2017), menjelaskan bahwa observer harus mengetahui tujuan dilaksakannya suatu psikotes sesuai dengan setting agar dapat menentukan target perilaku untuk diobservasi.

Tahapan ini tidak Praktikan lakukan, hal tersebut karena Praktikan tidak memiliki wewenang untuk melakukannya, sehingga Praktikan akan langsung diberitahukan oleh pihak PT Bipi Consulting terkait tujuan observasi yang akan dilaksanakan. Tujuan observasi yang diberikan oleh PT Bipi Consulting adalah seperti ketika dilakukan Focus Group Discussion (FGD) karena ingin melihat kepemimpinannya, maka hal yang perlu diperhatikan adalah keaktifan mereka dalam 19 menyampaikan pendapat, bagaimana cara menyampaikan pendapat, bagaimana reaksi terhadap pendapat ataupun kritik orang lain, dan lainnya. **1** 2. Menentukan metode observasi yang digunakan Sebelum tes berlangsung, Praktikan menentukan metode observasi yang digunakan yaitu dengan metode natural observation untuk mengamati perilaku yang muncul selama pengerjaan psikotes serta ketika wawancara sedang berjalan tanpa adanya suatu stimulus yang diberikan. **1** **9** **10** Sejalan dengan Cohen dan Swerdlik (2017) yang mengatakan bahwa natural observation adalah pengamatan suatu perilaku yang muncul tanpa ada campur tangan dari pihak lain. **1** 3. Membuat target perilaku yang akan diobservasi PT Bipi Consulting tidak menyediakan indikator perilaku yang harus diobservasi selama kegiatan psikotes berlangsung.

Praktikan akhirnya berdiskusi dengan Psikolog di PT Bipi Consulting mengenai perilaku-perilaku yang perlu diobservasi saat kegiatan psikotes. **1** Praktikan juga menerapkan target perilaku observasi yang telah dipelajari sebelumnya di mata kuliah Diagnostik Industri serta Wawancara dan Observasi, meskipun pada praktiknya target perilaku yang ditetapkan tidak mendalam sebagaimana yang selama ini Praktikan pelajari. Gambar 3.9 merupakan list dari target utama perilaku yang perlu di observasi selama kegiatan psikotes berlangsung. Pembuatan daftar target perilaku tersebut berdasar pada hal

yang telah Praktikan pelajari dimata kuliah Diagnostik Industri dan penjelasan berdasarkan Cohen dan Swerdlik (2017). Pada observasi ini, Praktikan melakukan observasi secara kualitatif sebagai pencatatan begitu juga untuk dilaporkan kepada Psikolog. Gambar 3. 9 List target perilaku untuk observasi (Dokumentasi pribadi) 4. **1** Melakukan observasi Praktikan mengobservasi dengan melakukan pengamatan perilaku peserta yang muncul selama mengerjakan psikotes klasikal, serta pada wawancara klien secara individu yang didasari pada daftar perilaku observasi yang tertera pada Gambar 3.9 dan menuliskan observasi dalam selembaran kertas yang telah dikondisikan sesuai kebutuhan hari tersebut. Perilaku yang Praktikan tulis tidak hanya perilaku yang muncul sesuai dengan list yang telah dibuat, namun juga perilaku dan hal lain yang tidak terduga yang dianggap dapat menjadi informasi tambahan bagi Psikolog, seperti yang dapat dilihat pada gambar 3.10. Catatan observasi pada gambar 3.10 dibuat sesuai dengan apa yang Praktikan pelajari dalam mata kuliah diagnostik industri serta wawancara dan observasi. 20 Gambar 3. 10 Catatan Observasi (Dokumentasi pribadi) 5. **1** Menentukan rancangan intervensi hasil observasi Praktikan tidak melaksanakan tahapan ini karena Praktikan tidak mendapatkan wewenang untuk melakukan intervensi terhadap hasil observasi yang telah dilakukan. Hal tersebut menyebabkan Praktikan hanya bisa melaporkan hasil observasi yang telah diperoleh kepada Psikolog. Gambar 3.11 contoh hasil rekap observasi pada satu hari. Gambar 3. 11 hasil rekap observasi dalam 1 hari (Dokumentasi pribadi) Praktikan juga membuat hasil laporan observasi per kandidat sebagaimana diajarkan dalam perkuliahan di mata kuliah wawancara dan observasi serta diagnostik industri. Praktikan tetap membuat hasil laporan observasi meskipun pada praktiknya, Praktikan hanya diminta untuk menuliskan perilaku yang dicatat sebelumnya pada gambar 3.10. Gambar 3.12 menunjukkan bentuk laporan per kandidat, namun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagian lampiran B halaman B-19. 3.2 **1** 1.3 Melakukan skoring alat tes psikologi Praktikan tidak hanya melakukan administrasi dan observasi, namun Praktikan juga melakukan skoring dari hasil psikotes. Selama masa kerja profesi,

Praktikan telah melakukan skoring sebanyak 400 kandidat dengan rata-rata 5 peserta per-harinya dengan masing-masing peserta biasanya menggunakan 3 hingga 6 alat tes yang perlu di skoring, namun untuk lebih lengkap dapat dilihat pada bagian lampiran B halaman B-5. **1** Cohen dan Swerdlik (2017) menyatakan bahwa skoring merupakan suatu proses penilaian pada hasil kinerja tes yang telah dikerjakan oleh peserta tes. Dalam melakukan 21 skoring, terdapat alat tes yang perlu diskoring secara manual dan ada pula alat tes yang perlu di skoring menggunakan alat bantu seperti software . Alat tes yang perlu dilakukan skoring secara manual adalah tes intelegensi (IST dan CFIT), sikap kerja (Kraeplin), kepribadian (Papi-Kostick, EPPS, DISC, dan MBTI), tes kepemimpinan (MSDT), minat bakat (Holland), dan gaya belajar. Kemudian ada pula tes sikap kerja (Pauli) yang dilakukan dengan manual namun ada juga yang dikombinasikan dengan software.

1 4 6 Gambar 3.12 menunjukkan alur dalam melakukan skoring alat tes

psikologi berdasarkan Bartram dan Lindley (2007). Gambar 3. 12 Alur pelaksanaan skoring alat tes psikologi (Bartram & Lindley, 2007) 1.

Memeriksa Lembar Jawaban Tes Sebelum memulai skoring, langkah pertama yang dilakukan oleh Praktikan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan lembar jawaban tes.

1 Hal-hal yang perlu diperiksa adalah identitas peserta, kelengkapan jawaban dan kesesuaian cara menjawab sebagaimana yang telah diinstruksikan.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan oleh Bartram dan Lindley (2007)

bahwa sebelum melakukan skoring alat tes, skorer perlu memeriksa

kesesuaian jawaban kandidat tes, kelengkapan jawaban, dan jawaban yang

ambiguitas. Alat tes yang Praktikan skoring adalah tes intelegensi (IST

dan CFIT), sikap kerja (Kraeplin dan Pauli), kepribadian (Papi-Kostick,

EPPS, DISC, dan MBTI), tes kepemimpinan (MSDT), minat bakat (Holland), dan gaya belajar.

1 Skoring tes Intelegensi, jawaban yang diberikan tidak perlu harus

diisi semua pada setiap nomornya karena yang dilakukan proses skoring

hanya jawaban yang terisi dan yang benar saja, jadi apabila terdapat

nomor yang terisi jawaban maka nomor tersebut dianggap tidak benar. **1** Proses skoring

pada tes sikap kerja dapat dipengaruhi oleh kelengkapan jawaban. Pada tes

intelegensi serta sikap kerja memiliki kesamaan dimana pada identitas perlu diisi dengan lengkap untuk memudahkan proses melakukan skoring, sebagaimana pada tes intelegensi diperlukan usia untuk dilakukan skoring serta pada sikap kerja diperlukan pendidikan. Apabila terdapat bagian identitas yang belum dilengkapi maka Praktikan akan langsung meminta peserta untuk melengkapi data mereka, hal ini sejalan dengan apa yang Praktikan pelajari di mata kuliah diagnostik industri. 1 Proses skoring untuk tes kepribadian, minat bakat, dan gaya belajar sedikit berbeda dimana peserta harus melengkapi semua jawaban pada masing-masing karena jika terdapat nomor yang tidak berikan jawaban, maka proses skoring tidak dapat dilanjutkan. Apabila ada peserta yang jawabannya tidak lengkap, maka Praktikan akan langsung meminta peserta tes untuk kembali melengkapi jawaban tes tersebut yang mana hal tersebut sejalan dengan apa yang Praktikan pelajari dalam mata kuliah diagnostik industri. 2. Menentukan pemeriksaan secara manual atau menggunakan software 22 Praktikan tidak melakukan tahapan ini karena hal tersebut telah ditentukan oleh pihak PT Bipi Consulting. Praktikan hanya melakukan skoring sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh PT Bipi Consulting, sebagaimana yang dicantumkan dalam SOP PT Bipi consulting serta apa yang diajarkan dalam mata kuliah diagnostik industri. Pemeriksaan hasil tes psikologi yang sesuai dengan SOP PT Bipi Consulting adalah dengan manual dan dengan software . Untuk alat tes yang diperiksa secara manual adalah tes intelegensi (IST dan CFIT), sikap kerja (Kraeplin), kepribadian (Papi-Kostick, EPPS, DISC, dan MBTI), tes kepemimpinan (MSDT), minat bakat (Holland), dan gaya belajar. Terdapat pula yang perlu diperiksa secara manual dan juga menggunakan komputer yaitu menggunakan software excel seperti sikap kerja Pauli, namun untuk pelaksanaan skoring Pauli tidak sejalan dengan yang dipelajari oleh Praktikan yang dalam mata kuliah diagnostik industri hanya dilakukan secara manual. 3. Melakukan skoring sesuai dengan alat tes yang digunakan Alat tes yang dapat dilakukan skoring oleh Praktikan adalah alat tes yang digunakan oleh PT Bipi Consulting, dan sebelumnya pernah



dipelajari di perkuliahan, mata kuliah Diagnostik Industri. Alat tes tersebut adalah tes intelegensi (IST dan CFIT), sikap kerja (Kraeplin dan Pauli), kepribadian (Papi-Kostick, EPPS, dan DISC), tes kepemimpinan (MSDT), dan gaya belajar. 1 Terdapat beberapa tes yang sebelumnya belum dipelajari oleh Praktikan untuk cara melakukan skoringnya, seperti pada alat tes kepribadian seperti MBTI dan alat tes minat bakat seperti Holland-Test .

Skoring yang dilakukan Praktikan seringkali bersamaan dengan administrasi tes sehingga lebih efisien waktu, namun terkadang juga dilakukan diakhir setelah tes selesai. Pelaksanaan skoring disesuaikan dengan kebutuhannya, apabila hasil skoring dibutuhkan cepat sehingga dapat di bawa pulang oleh associate Psikolog nya maka skoring dilakukan bersamaan dengan administrasi tes, sebaliknya apabila tidak perlu cepat. Apabila skoring dilakukan sembari melakukan administrasi tes, maka skoring akan dilakukan bersamaan dengan tes sikap kerja ataupun setelahnya seperti pada saat kepribadian dan grafis, hal tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah peserta tes dan alat tes yang digunakan pada hari itu.

Pelaksanaan skoring sesuai dengan kebutuhan ini sesuai dengan apa yang dipelajari semasa perkuliahan diagnostik industri, meskipun terdapat sedikit berbeda pada praktiknya dimana semasa kerja profesi Praktikan perlu melakukan skoring didepan ruangan sehingga dapat terlihat oleh klien sedangkan semasa kuliah Praktikan diajarkan untuk melakukan proses skoring dibagian belakang ruangan sehingga tidak nampak oleh klien. Praktikan memulai proses skoring dengan menyiapkan alat yang dibutuhkan sesuai dengan alat tes yang akan di skoring. 1 Untuk melakukan skoring tes

intelegensi, maka Praktikan akan mempersiapkan pulpen merah, correction tape, kalkulator dalam aplikasi handphone ataupun laptop , kunci jawaban, dan buku norma. Untuk tes sikap kerja maka Praktikan akan mempersiapkan pulpen merah, penggaris, correction tape, Kunci jawaban, dan lembar norma. Untuk Tes kepribadian, minat bakat, dan gaya belajar, maka Praktikan akan mempersiapkan pulpen merah , correction tape , dan kalkulator dalam aplikasi handphone ataupun laptop . Peralatan yang digunakan untuk

melakukan skoring di PT Bipi Consulting memiliki sedikit perbedaan dengan apa yang digunakan semasa perkuliahan. Alat yang digunakan oleh Praktikan untuk skoring 23 semasa perkuliahan adalah spidol dengan alat hitung kalkulator, sedangkan semasa kerja profesi Praktikan hanya menggunakan pulpen merah dan menghitung dengan kalkulator handphone ataupun laptop.

3.13 memperlihatkan Praktikan sedang melakukan skoring pada salah satu alat tes di PT Bipi Consulting. Gambar 3. 13 Praktikan sedang

melakukan skoring pada alat tes Papi-Kostick dan MBTI (dokumentasi pribadi)

4. Raw Score diubah menjadi Standardized Score , jika

diperlukan Berdasarkan acuan dari buku panduan masing-masing alat tes,

terdapat beberapa alat tes yang Raw Score nya perlu diubah menjadi

Standardized Score . Alat-alat tes yang perlu diubah adalah alat tes

intelegensi IST, sikap kerja Kraeplin, dan tes kepribadian EPPS. 1 Untuk tes

intelgensi, konversi skor dimaksudkan untuk melihat Standardized Score pada

masing-masing bagian tes dan juga untuk melihat skor IQ yang diperoleh

berdasarkan usia peserta tes. 1 Pada tes sikap kerja, konversi skor

dilakukan untuk melihat kecepatan juga ketelitian kandidat berdasarkan kategori Pendidikan.

1 Skor kecepatan diperoleh dari skor tinggi yang dijumlahkan dengan

skor paling rendah, sedangkan untuk skor ketelitian didapatkan dari total

jawaban yang salah di jumlahkan dengan yang tidak terisi. Tes kepribadian EPPS,

setelah dijumlahkan sesuai dengan manual dan apa yang diajarkan sebelumnya

pada mata kuliah diagnostik industri, skor perlu di konversi sehingga

kemudian dapat dikategorikan. Kegiatan mengubah raw score menjadi

standardized score yang dilakukan Praktikan di PT Bipi Consulting sesuai

dengan apa yang Praktikan pelajari semasa perkuliahan, namun terdapat

sedikit perbedaan dimana untuk alat tes Pauli, Praktikan selama berkuliah

melakukan perhitungan secara manual dimana di PT Bipi Consulting Praktikan

melakukan perhitungan dengan menggunakan software sebagai alat bantu. 3.2 1 1.4

Membuat laporan hasil tes psikologis Praktikan diberikan kesempatan untuk

melakukan interpretasi parsial pada psikotes yaitu berupa laporan hasil

tes psikologis secara utuk untuk karyawan yang melakukan tes psikologis

di PT Bipi Consulting sebanyak satu kali, namun sebelum akhirnya diperbolehkan untuk membuat laporan hasil tes psikologi secara utuh praktikan diberikan kesempatan untuk latihan sebanyak tiga kali. Gambar 3.14 menunjukkan tahapan dalam melakukan interpretasi parsial untuk laporan psikologis 24 dengan rupa psikogram di PT Bipi Consulting. Alur tersebut sesuai dengan tahapan interpretasi menurut Cohen dan Swerdlik (2017). **1** Gambar 3.

1 14 Tahapan melakukan interpretasi dalam laporan psikologis (Cohen & Swerdlik, 2017) Penjelasan terkait alur tahapan penulisan laporan psikologis yang dilakukan praktikan, sesuai dengan penjelasan dari Cohen dan Swerdlik (2017), antara lain: 1. Menentukan tujuan dibuatnya laporan psikologis Praktikan memulai interpretasi parsial dengan terlebih dahulu mengetahui tujuan dibuatnya laporan psikologis agar dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang digunakan dalam laporan psikogram, sesuai dengan teori Cohen dan Swerdlik (2017). Tujuan penggunaan laporan psikologis yang telah Praktikan kerjakan merupakan laporan untuk penerimaan karyawan di suatu perusahaan. Tahap ini hanya dilakukan Praktikan dengan membaca dan memastikan tujuan beserta data yang diperoleh telah sesuai dan selaras dengan teori, namun Praktikan tidak menentukan tujuan dibuatnya laporan psikologis karena hal tersebut telah ditetapkan oleh divisi assessment di PT Bipi Consulting.

2. Menentukan kepada siapa laporan psikologis ini diberikan Penentuan kepada siapa laporan psikologis akan diberikan ini perlu dilakukan agar isi yang terdapat dalam laporan dapat disesuaikan dengan kebutuhannya. Laporan psikologis yang Praktikan buat untuk penerimaan karyawan ini nantinya akan diberikan pada pihak perusahaan yang menyeleksi karyawan tersebut, sehingga isi dari laporan dapat disesuaikan dengan bentuk yang diperlukan yaitu dengan mencantumkan pertimbangan Psikolog terkait penerimaan kandidat yang kemudian pihak perusahaan dapat menjadikan pertimbangan tersebut untuk menentukan penerimaan karyawan tersebut. Informasi ini dijelaskan oleh Psikolog dan pembimbing kerja Praktikan di PT Bipi Consulting. Praktikan hanya diberi tugas untuk memberi laporan psikogram yang telah dibuat kepada Psikolog untuk kemudian diperiksa dan

disempurnakan, kemudian Psikolog yang nantinya akan mengirimkan laporan akhir pada divisi asesmen untuk disampaikan pada perusahaan klien yang bersangkutan. Tahapan ini telah sesuai dengan apa yang dipelajari dalam mata kuliah diagnostik industr. **1** 3. Menetapkan aspek yang dibahas pada laporan psikologis Praktikan tidak melaksanakan tahapan ini, sebagaimana yang seharusnya dilakukan sesuai dengan teori Cohen dan Swerdlik (2017) dan yang telah dipelajari dalam mata kuliah diagnostik industri. Praktikan hanya diberikan wewenang oleh PT Bipi Consulting untuk memberi nilai dari masing-masing aspek didasari pada format yang sebelumnya telah dibuat untuk laporan psikologis tes penerimaan karyawan. Praktikan menerapkan hal yang telah dipelajari dalam mata kuliah Diagnostik Industri untuk memberikan nilai pada aspek dalam tabel psikogram. Praktikan memberi nilai dengan mencocokkan hasil pengerjaan psikotes mulai dari tes intelegensi, sikap kerja, 25 kepribadian, dan grafis. Gambar 3.15 menunjukkan tabel psikogram pada tes penerimaan yang Praktikan lakukan. Gambar 3. 15 Penulisan aspek-aspek pada tabel psikogram (Dokumentasi Pribadi) 4. Membuat kesimpulan Praktikan diberi kesempatan untuk mencoba menuliskan kelebihan, kekurangan, serta kesimpulan akhir dari laporan psikologis dari klien, sesuai dengan penjelasan dari Cohen dan Swerdlik (2017) serta apa yang dipelajari dalam mata kuliah diagnostik industri. Praktikan telah diberikan contoh sebelumnya untuk dipelajari, kemudian Praktikan juga diajarkan cara menentukan kelebihan, kelemahan serta pelatihan untuk pengembangan diri yang perlu diletakan pada bagian kesimpulan. Walaupun Praktikan telah diajarkan cara penulisannya, namun Praktikan tetap diberikan list poin-poin apa saja kelebihan dan kekurangan, serta pelatihan yang perlu dilakukan sehingga prakikan hanya perlu merangkai kalimat yang sesuai dengan list yang diberikan tersebut. Berbeda dengan apa yang dipelajari selama diagnostik industri dimana Praktikan perlu mempertimbangkan semua hal berdasarkan hasil psikotes, observasi, serta wawancara, Praktikan tidak menentukan sendiri karena memang Praktikan tidak memiliki wewenang untuk menentukan hal tersebut terutama karena Praktikan juga tidak melakukan wawancara pada

kandidat tersebut. Selesai Praktikan menuliskan semua hal yang perlu dituliskan pada kesimpulan, Praktikan harus memperhatikan penulisan kata-kata termasuk kesalahan penulisan, atau penggunaan tanda baca yang kurang tepat, ataupun terdapat hal lain dalam laporan yang kurang sesuai dengan hasil sehingga dapat diperbaiki oleh Praktikan ataupun hanya diberi tanda sehingga dapat dipastikan lagi oleh Psikolog secara langsung. Hasil laporan psikogram yang dikerjakan oleh Praktikan tentunya tidak langsung diberikan pada klien, melainkan akan tetap diperiksa kembali oleh Psikolog di PT Bipi Consulting sebagaimana mengacu pada SOP yang berlaku di PT Bipi Consulting. Gambar 3.16 memperlihatkan penulisan kesimpulan pada laporan psikologis. 26 Gambar 3. 16 Penulisan kesimpulan pada laporan psikologis (Dokumentasi Pribadi) 3.2  1.5 Membuat konten psikoedukasi di media sosial Praktikan diberikan kesempatan untuk menjadi bagian dalam pelaksanaan psikoedukasi melalui media sosial sebanyak satu kali.  1 Menurut Nuswantoro dan Bantam (2022), terdapat beberapa alur pelaksanaan psikoedukasi melalui media sosial, seperti pada gambar 3.17 berikut: Gambar 3.  17 Tahapan melakukan psikoedukasi media sosial (Nuswantoro & Bantam, 2022) Berikut merupakan penjelasan dari alur psikoedukasi yang Praktikan lakukan di PT Bipi Consulting, sesuai dengan Nuswantoro dan Bantam (2022), antara lain: 1. Melakukan analisis SWOT permasalahan yang ingin dibahas Tahapan pertama dan juga penting yang perlu dilakukan adalah dengan menganalisis permasalahan yang akan dibahas, sesuai dengan teori Nuswantoro dan Bantam (2022) adalah membuat analisis SWOT. Praktikan berkesempatan untuk membuat konten psikoedukasi pada sosial media milik BIPI, yang dalam memilih permasalahan untuk dibahas, Praktikan berdiskusi dengan divisi training dan juga mempertimbangkan media dan permasalahan yang sering terjadi. Hal-hal yang menjadi pertimbangan oleh Praktikan adalah media yang menjadi sarana psikoedukasi, topik yang sedang hangat dibicarakan, dan target audiens dari media yang menjadi sarana psikoedukasi. Sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut dibuatlah psikoedukasi dengan judul “ Work Stress & How to Cope With It . Pembuatan SWOT ini sejalan dengan apa yang

telah Praktikan pelajari dalam mata kuliah kewirausahaan serta perilaku konsumen, dimana Praktikan perlu memerhatikan pasar atau audiens begitu juga dengan pihak yang akan menyebarkan konten yaitu PT Bipi Consulting. 27 Gambar 3.18 memperlihatkan analisis SWOT yang dilakukan oleh Praktikan pada saat proses pembuatan psikoedukasi. Gambar 3. 18 Analisis yang dilakukan oleh Praktikan dalam menentukan materi (Dokumentasi Pribadi) 2. Merancang materi Psikoedukasi Nuswantoro dan Bantam (2022) menjelaskan bahwa tahapan berikutnya adalah merancang materi psikoedukasi. Praktikan merancang materi psikoedukasi sesuai dengan judul yang telah ditetapkan melalui buku dan sumber lain yang terpercaya. Praktikan menemukan referensi terkait stress melalui website WHO (WHO, 2023), sedangkan untuk referensi terkait strategi coping melalui buku *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (Biggs et al., 2017). Psikoedukasi yang Praktikan rancang berupa slideshow dengan total jumlah 11 Slide dengan isi yang telah disesuaikan. Pembuatan psikoedukasi ini menggunakan aplikasi Canva. Penggunaan Canva selain karena dikuasai oleh Praktikan, Canva juga memiliki banyak gambar-gambar yang dapat digunakan oleh Praktikan sehingga dapat membuat konten yang lebih menarik. Praktikan memilih warna tema biru dan ungu, pemilihan warna tersebut dengan alasan biru sebagai warna representasi dari PT Bipi Talenta Indonesia sesuai dengan logonya yang juga berwarna biru dan pemilihan warna ungu karena sesuai dengan representasi psikologi yang memiliki lambang berwarna ungu. Pemilihan font tersebut juga agar tulisan dapat terlihat dengan jelas namun tidak terlalu formal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.19 hingga 3.27 yang menunjukkan gambar per-slide beserta penjelasannya. 28 Gambar 3. 19 Tampilan cover psikoedukasi *Work Stress & How to Cope With It* (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.19 menunjukkan slide pertama menunjukkan cover dari konten psikoedukasi. Cover konten tersebut berisikan judul konten yaitu “*Work Stress & How to Cope With It*”. Dalam cover juga terdapat logo PT Bipi Talenta Indonesia, Gambar orang yang sedang bekerja namun terlihat sedang

stress dengan memegangi kepalanya, serta latar belakang seperti ruangan kantor. Gambar 3. 20 Tampilan slide 2 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasii pribadi) Gambar 3.20 menunjukkan slide kedua yang merupakan kalimat pembuka untuk menarik audiens. Kalimat pembuka yang dibuat oleh Praktikan diupayakan untuk membuat audiens yang melihatnya merasa relate dengan konten yang akan disampaikan. Kalimat pembuka tersebut juga ditunjang oleh gambar animasi yang menunjukkan situasi-situasi yang dapat terjadi di lingkup kerja. Selain dapat menunjang, gambar tersebut juga diharap dapat membuat konten agar lebih menarik. 29 Gambar 3. 21 Tampilan slide 3 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.21 menunjukkan slide ketiga yang merupakan kalimat pengantar. Pemilihan slide 3 sebagai slide pengantar adalah untuk memasukan konteks sebelum penjelasan inti dari konten psikoedukasi ini. Dalam slide tersebut slide pengantar dibuat dengan sederhana sehingga fokus pada konteks yang ingin disampaikan. Terdapat gambar animasi dan tulisan pada bubble chat yang dipilih untuk membuat poin terkait dengan konteks yang ingin disampaikan. Gambar 3. 22 Tampilan slide 4 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.22 menunjukkan slide keempat. Pada slide keempat merupakan slide pertama terkait inti topik yang ingin disampaikan pada konten psikoedukasi kali ini. Pada slide ini Praktikan menuliskan definisi dari stres untuk memberikan gambaran pada audiens terkait stres, sehingga audiens dapat memahami makna dari kata stress sesuai dengan teori yang ada. Pada definisi stres , Praktikan memilih teori dari website website WHO (WHO, 2023). 30 Gambar 3. 23 Tampilan slide 5 dan 6 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.23 menunjukkan slide kelima dan keenam. Slide kelima ini digunakan oleh Praktikan untuk menunjukkan gejala stres. Gejala stres tersebut bersumber dari website WHO (WHO, 2023), selain itu juga menggunakan gambar animasi agar lebih menarik dan dapat membuat audiens dapat lebih memahami berdasarkan ilustrasi animasi tersebut. Slide keenam

ditujukan untuk membuat kesimpulan dan memberikan poin yang lebih jelas terkait slide kelima. Gambar 3. 24 Tampilan slide 7 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.24 menunjukkan slide ketujuh memberikan penjelasan terkait strategi untuk mengatasi stress yaitu dengan melakukan strategi coping yang ada. Slide ini menunjukkan bahwa terdapat dua strategi coping berdasarkan teori Biggs, et al. (2017) . Dua jenis tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada dua slide berikutnya, yang akan dijelaskan lebih dalam pada terdapat dua jenis, yang selanjutnya akan dijelaskan lebih dalam pada slide delapan dan sembilan. 31 Gambar 3. 25 Tampilan slide 8 & 9 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.25 menunjukkan slide kedelapan dan sembilan. Slide kedelapan menjelaskan strategi coping yang kedelapan oleh Biggs, et al. (2017) yaitu problem focused strategies. Slide kesembilan digunakan Praktikan untuk menjelaskan bahwa strategi coping emotional focused oleh Biggs, et al. (2017). Gambar 3. 26 Tampilan slide 10 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.26 merupakan slide kesepuluh yang berisikan kesimpulan dari konten slide pertama hingga sembilan. Pada slide sepuluh ini juga memberikan saran kecil pada para audiens agar dapat melakukan coping yang baik. Gambar 3. 27 Tampilan slide 11 psikoedukasi Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) Slide 3.27 menunjukkan slide sebebas sebagai slide terakhir dan bagian penutup. Pada slide tersebut dibuat dengan sangat sederhana dengan reminder bagi para audiens yang bertuliskan “ Don’t be so hard on yourself ! It’s okay to take a break and 32 enjoy a cup of coffee dengan maksud menyampaikan pada audiens untuk tidak perlu merasa stres dan bahwa istirahat juga diperlukan untuk menjaga kesehatan diri baik secara fisik dan mental. Pada slide terakhir tersebut juga berisikan referensi yang diambil oleh Praktikan untuk mengisi konten psikoedukasi ini. Perancangan setiap slide telah dilakukan sesuai dengan teori Nuswantoro dan Bantam (2022). 1 3. Memilih platform psikoedukasi Platform yang digunakan dalam kegiatan psikoedukasi

adalah melalui sosial media Bipi. Untuk platform yang digunakan kali ini adalah dengan cara posting melalui story instagram dan tiktok post. Tahapan ini tidak langsung dilakukan oleh Praktikan sebagaimana seharusnya sesuai dengan teori Nuswantoro dan Bantam (2022), melainkan telah dipilihkan oleh pihak PT Bipi Consulting. 4. Melaksanakan Psikoedukasi Pelaksanaan psikoedukasi sesuai dengan teori Nuswantoro dan Bantam (2022) perlu dijalankan setelah materi dan konten psikoedukasi selesai dirancang, hal ini sejalan dengan apa yang Praktikan lakukan. Praktikan telah selesai menyusun materi yang rancang sebelumnya kedalam bentuk poster slideshow dan disusun sedemikian rupa sehingga menarik dan juga mudah dipahami oleh para audiens. Setelah poster selesai, Praktikan akan memberikannya pada divisi bussiness development sehingga dapat dilihat kesesuaiannya dan apabila terdapat hal yang perlu diperbaiki dapat segera diperbaiki sebelum di posting . Apabila sudah sesuai dan tidak ada hal yang perlu diperbaiki lagi, maka poster dapat segera di share melalui sosial media BIPI sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh divisi bussines and development. Gambar 3.28 menunjukkan tampilan dari psikoedukasi yang telah di posting oleh PT Bipi Consulting melalui instastory pada akun PT Bipi Consulting. Gambar 3. 28 Tampilan cover dan akhiran story instagram PT Bipi Consulting tentang Work Stress & How to Cope With It (Dokumentasi Pribadi) 3.2.1.6 Melakukan konseling secara online Praktikan diberikan kesempatan untuk menjadi bagian dalam pelaksanaan konseling secara online yang diadakan oleh PT Bipi Talenta Indonesia dengan nama Bipi Dengarin. Bipi Dengarin merupakan wadah untuk konseling via chat whatsapp secara gratis. Waktu melakukan koseling ini terbatas yaitu hanya 30 menit, dan dapat ditangani oleh asisten Psikolog maupun intern di PT Bipi talenta Indonesia seperti Praktikan. Klien yang Praktikan tangani hanya 1 orang dengan inisial Ny, yang sebelumnya telah mendaftar melalui google form yang dibagikan oleh PT 33 Bipi Talenta Indonesia melalui media sosial. Menurut Egan (2014), terdapat beberapa alur pelaksanaan konseling, seperti pada gambar 3.29: Gambar 3. 29

Tahapan melakukan konseling (Egan, 2014) Berikut merupakan penjelasan dari alur konseling yang Praktikan lakukan di PT Bipi Consulting, sesuai dengan Egan (2014), antara lain: 1. Membantu klien mengeksplorasi kekhawatiran mereka Praktikan akan melakukan rapport terlebih dahulu. Rapport yang dilakukan yaitu dengan memperkenalkan diri, menanyakan keadaan klien pada saat itu, menyampaikan consent dalam melakukan konseling, serta menyampaikan waktu berlangsung konseling tersebut. Gambar 3.30 menunjukkan rapport yang dilakukan oleh Praktikan. Gambar 3. 30 Tahapan rapport (Dokumentasi Pribadi) Tahapan pertama konseling menurut Egan (2014), hal yang perlu dicapai dalam tahapan ini adalah melihat permasalahan dan mencari sumber masalahnya sehingga pada tahapan selanjutnya dapat ditentukan hal yang perlu diatasi. Menurut Egan (2014), terdapat tiga hal yang perlu tercapai yaitu, IA. The Story (What's going on?), IB. The Real Story (What's really going on?), dan IC. The Right Story (What should I work on?). Untuk bagian IA. The Story (What's going on?), tugas Praktikan adalah mencari tahu apa yang terjadi pada klien sehingga ingin datang untuk melakukan konseling. Sesuai dengan yang pelajari oleh Praktikan pada mata kuliah konseling serta teori oleh Egan (2014), meskipun dalam praktiknya masih terdapat keterbatasan karena media yang digunakan dan waktu sesi konseling yang dilaksanakan. Untuk mengetahui data klien, sebelum sesi dimulai klien telah diminta untuk mengisi form terlebih dahulu sebelum melakukan konseling yang mana hal ini sejalan dengan apa yang dipelajari klien dalam mata kuliah konseling. Permasalahan yang dirasakan juga terlihat pada percakapan dalam gambar 3.31 dimana klien menegaskan bahwa ia merasakan quarter life crisis klien juga menambahkan ia merasa tidak yakin dengan jalan hidupnya saat ini. 34 Gambar 3. 31 Tahapan IA. The Story (What's going on?) yang dilakukan Praktikan (Dokumentasi Pribadi) Bagian IB. The Real Story (What's really going on?) (Egan, 2014) , Praktikan dapat membuat klien mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi pada klien. Permasalahan yang sebenarnya terjadi pada klien juga dapat dilihat dengan menggali

asal perasaan yang saat ini muncul, hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan open ended question sehingga klien dapat menceritakan lebih banyak terkait permasalahannya (Egan, 2014). Praktikan juga melakukan probing, selain menggunakan open ended question untuk melihat poin permasalahan dari hal yang disampaikan oleh klien. Tahapan ini sudah cukup sesuai dengan yang pelajari oleh Praktikan pada mata kuliah wawancara dan observasi serta konseling dengan teori Egan (2014), meskipun dalam praktiknya masih terdapat keterbatasan karena media yang digunakan dan waktu sesi konseling yang dilaksanakan. Pada bagian IB ini dapat dilihat pada gambar 3.31 dan 3.32 Gambar 3. 32 Tahapan IB. The Real Story (What's really going on?) yang dilakukan Praktikan (Dokumentasi Pribadi) Bagian IC. The Right Story (What should I work on?) (Egan, 2014), Praktikan membantu klien untuk melihat hal yang dapat dilakukan untuk dapat mengatasi hal yang menjadi permasalahan. Untuk membuat klien mengetahui hal yang akan dilakukan untuk mengatasi permasalahan, Praktikan melakukan probing sehingga klien dapat menemukan hal yang akan dilakukan. Probing yang dilakukan Praktikan yaitu menanyakan "Dari diri NY sendiri, tertariknya untuk mengarahkan kemana? karena sebelumnya NY mengeluhkan karir dan perkuliahannya yang diarahkan oleh pihak lain seperti guru maupun orang tuanya. Jawaban yang diberikan oleh Praktikan terlihat pada gambar 3.33, hal tersebut terjadi karena keterbatasan waktu dan media, maka tahapan ini dalam praktiknya di PT Bipi Consulting tidak terlalu terlihat dan tergabung dengan tahapan yang berikutnya. 2. Membantu klien menetapkan permasalahannya dan tujuan yang diinginkan Tahapan kedua konseling menurut Egan (2014), perlu mencapai eksplorasi kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi, menentukan tujuan dan juga komitmen dari klien untuk melanjutkan ke tahapan selanjutnya. Menurut Egan (2014), terdapat tiga hal yang perlu tercapai yaitu, IIA. Designing a Better Future (What are the possibilities?), IIB. Setting Goals/ Outcomes (What is my change agenda?), IIC Exploring Commitment (What am i willing to pay?). Pada bagian IIA, tugas Praktikan adalah membantu

klien untuk melihat kemungkinan- kemungkinan lain yang dapat terjadi ataupun dilakukan oleh klien. Pada bagian ini Praktikan juga menggunakan open ended question sehingga klien dapat menyatakan kemungkinan lain yang dipikirkannya, dengan menanyakan “Dari diri NY sendiri, tertariknya untuk mengarahkan kemana? , jawaban dari pertanyaan tersebut terlihat dalam gambar 3.33. 35 Gambar 3. 33 Tahapan IIA. Designing a Better Future (What are the possibilities?) yang dilakukan Praktikan (Dokumentasi Pribadi) Bagian IIB. Setting Goals/Outcomes (What is my change agenda?) (Egan, 2014) , Praktikan membantu klien untuk menentukan tujuan yang ingin di capai dari konseling yang dilakukan. Pada bagian ini, klien memperlihatkan tujuan yang diinginkan, meskipun tujuan tersebut belum dipastikan. Kepastian tujuan serta bagian IIC Exploring Commitment (What am i willing to pay?) belum terlihat dengan jelas yang mungkin terjadi karena waktu yang terbatas dalam melakukan konseling. Tidak nampaknya tahapan ini mungkin dapat terjadi karena tidak sejalan dengan apa yang pernah dipelajari oleh Praktikan dimana konseling pada umumnya berlangsung lebih lama serta dilangsungkan lebih dari satu sesi sehingga dapat menggali lebih dalam dari klien. 3. Membantu klien menentukan langkah kedepannya Pada tahapan ketiga konseling menurut Egan (2014), hal yang perlu dicapai adalah mampu mengeksplorasi strategi yang telah dipertimbangkan berdasarkan kemungkinan pada tahapan II dan mampu membuat rencana untuk dilaksanakan. Menurut Egan (2014), terdapat tiga hal yang perlu tercapai yaitu, IIIA. Reviewing Possible Strategies (What are the paths to my goals?), IIIB . Choosing the Best-Fit (What strategies make most sense for me?), IIIC. Crafting a Practical Plan (What does the way forward look like?). Pada bagian IIIA, tugas Praktikan adalah membantu klien untuk melihat arahan yang dapat diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada bagian ini klien juga berhasil dalam melakukan bagian IIB dan IIC dimana klien menemukan strategi yang paling tepat untuk dirinya jalani serta sudah merasa lebih baik karena merasa sudah mendapatkan arahan untuk strategi selanjutnya. Tahapan ketiga ini terlihat pada gambar

3.34, meskipun begitu karena waktu yang terbatas menyebabkan hasilnya tidak dapat dipastikan lebih lanjut untuk melihat kepastian bagian IIB dan IIC. Gambar 3. 34 Tahapan III yang terlihat pada klien (Dokumentasi Pribadi) tahapan terakhir ini juga Praktikan melakukan penutupan, hal tersebut karena waktu untuk Bipi Dengerin telah berakhir sehingga sesi konseling pun segera diakhiri. Hal tersebut sejalan dengan teori oleh Egan (2014). Gambar 3.35 menunjukkan sesi penutupan konseling yang dilakukan oleh Praktikan. 36 Gambar 3. 35 Penutupan sesi konseling Bipi Dengerin (Dokumentasi Pribadi) Sesi konseling Bipi Dengerin ini, dapat dijalankan sesuai dengan apa yang Praktikan pelajari dalam matakuliah Konseling dan juga sesuai dengan teori oleh Egan (2014). Dalam praktiknya tetap terdapat beberapa tahapan yang tidak dapat terpenuhi serta berjalan tidak terlalu lancar dikarenakan waktu serta media yang kurang memadai untuk melakukan konseling. Konseling sebagaimana Praktikan pelajari pada umumnya diperlukan waktu lebih panjang dan lebih dari 1 sesi untuk dapat mendapatkan hasil yang memadai bagi kliennya, namun pada konseling pada klien yang dilakukan Praktikan kali ini juga cukup sesuai dengan yang telah dipelajari oleh Praktikan dimana klien harus merasa puas dengan sesi yang telah dilangsungkan.

3.2.2 Tugas tambahan

Selain melaksanakan tugas utama sebagaimana dijelaskan sebelumnya, Praktikan juga melakukan beberapa tugas tambahan. Rincian dan penjelasan dari tugas tambahan yang dilakukan oleh Praktikan adalah sebagai berikut:

1. Menjadi moderator interview online Praktikan mendapatkan tugas untuk membuka dan menutup interview online, namun praktikan tidak mendapatkan wewenang untuk dapat melihat interview yang dilakukan secara offline . Dalam membuka interview, Praktikan akan menyapa klien kemudian membangun rapport dengan memperkenalkan diri, menanyakan kabar, dan lainnya . Praktikan kemudian akan menginformasikan hal yang perlu dipersiapkan terkait interview yang akan dilakukan, seperti kondisi kondusif, kamera yang dapat aktif, antisipasi keadaan apabila jaringan tidak stabil, dan lainnya. Setelah membuka interview , Praktikan akan mempersilahkan Psikolog untuk

melanjutkan interview. Praktikan juga akan menutup kegiatan interview setelah Psikolog selesai memberikan pernyataan. Praktikan akan menutup interview dengan mengucapkan terimakasih dan memohon maaf apabila ada kesalahan dan ketidaknyamanan yang terjadi selama interview berlangsung. Untuk penutupan interview tersebut, Praktikan telah mendapatkan SOP yang diberikan oleh PT Bipi Consulting. Gambar 3.36 merupakan dokumentasi pada saat Praktikan membuka sesi interview online. 37 Gambar 3. 36 Praktikan membuka sesi interview online (Dokumentasi Pribadi) 2. Membuat pengetesan berbasis komputer Layanan psikotes pada PT Bipi Consulting ada dua bentuk pengetesan yaitu secara online dan juga offline . Untuk sebagian besar alat tes yang digunakan telah terdapat sistem untuk melakukan tes secara online sedangkan untuk alat tes gaya belajar belum terdapat sistemnya dan hanya dilakukan via zoom dengan tester akan membacakan soalnya dan klien menjawab secara langsung agar dapat dicatat jawabannya oleh tester. Setelah jawaban nya dicatat dan seluruh tes selesai barulah tester melakukan skoring serta membuat grafik nya untuk diberikan pada Psikolog. Melihat hal tersebut, Praktikan mencoba untuk membuat sistem yang dapat digunakan untuk langsung menuliskan jawabannya sehingga akan langsung memunculkan hasil skoringnya juga. Praktikan membuat sistem tersebut dalam bentuk excel yang kemudian diberikan kepada pembimbing kerja untuk di uji coba dan setelah sesuai maka dapat langsung digunakan dalam pengetesan-pengetesan berikutnya. Pembuatan tes gaya belajar secara online ini, sejalan dengan mata kuliah konstruksi alat ukur psikologi yang pernah dijalani oleh Praktikan dimana Praktikan berhasil menerapkan cara pembuatan google form yang sesuai untuk alat tes, kemudian juga menggunakan rumus-rumus yang dapat digunakan dalam pembuatan skoring serta hasil laporan otomatis pada excel. Tampilan form untuk tes dapat dilihat mulai dari gambar 3.37 yang memperlihatkan tampilan pembukaan dari tes gaya belajar online. Gambar 3. 37 Tampilan form gaya belajar online oleh Praktikan (Dokumentasi Pribadi) 38 Tampilan pada gambar 3.38 memperlihatkan bagaimana hasil report tes peserta pada laman

excel , pada laman tersebut nantinya operator dapat memilih nama kandidat yang ingin dilihat hasil laporannya, maka nantinya seluruh data akan berubah mengikuti hasil data kandidat tersebut. Hal ini juga sejalan dengan yang telah dipelajari oleh Praktikan semasa kuliah dalam mata kuliah konstruksi alat ukur psikologi. Gambar 3. 38 Tampilan hasil laporan gaya belajar online oleh Praktikan pada web (Dokumentasi Pribadi) Tampilan pada gambar 3.39 memperlihatkan hasil laporan gaya belajar online yang telah Praktikan buat dalam format PDF yang nantinya dapat diunduh oleh operator apabila memang diperlukan, sehingga tampilannya dapat lebih rapi. Gambar 3. 39 Tampilan hasil laporan gaya belajar online oleh Praktikan berupa PDF (Dokumentasi Pribadi) 3. Menjadi narasumber dalam sharing session di media sosial. Praktikan diberikan kesempatan untuk menjadi pembicara atau narasumber dalam kegiatan sharing session yang diadakan PT Bipi Consulting. Sharing session yang dilakukan melalui live sosial media milik BIPI untuk membahas pengalaman magang serta tips and trick untuk magang bagi mahasiswa, untuk sharing session itu berjudul “T ips untuk Memulai Magang Bagi Mahasiswa . Dalam live tersebut, Praktikan hanya perlu menyediakan jawaban dari pertanyaan yang telah disediakan sebelumnya oleh divisi training BIPI. Praktikan hanya menyusun materi jawaban berdasarkan pengalaman dan mencari tahu dari sumber-sumber lain agar dapat menyampaikan informasi yang relevan, reliabel, dan juga bermanfaat bagi para audiens. 39 Sesi live dilakukan melalui instagram, tiktok, dan youtube , setelah live selesai, video hasil dokumentasinya akan di- post pada reels instagram dan juga youtube. Dalam pelaksanaanya Praktikan menjadi pembicara atau narasumber dalam kegiatan live yang dilakukan. Praktikan menjawab pertanyaan yang diberikan oleh host dan memberikan pengalaman-pengalaman sebagai pemegang di PT Bipi Consulting. Untuk poster yang disharing terlihat pada gambar 3.40. Gambar 3. 40 Poster untuk live sharing session ‘Tips untuk Memulai Magang Bagi Mahasiswa’ (Dokumentasi Pribadi) Gambar 3.41 memperlihatkan hasil screenshot yang diambil pada reels instagram PT Bipi Talenta Indonesia. Praktikan tidak mengambil

REPORT #24303205

screenshot pada saat live karena Praktikan tidak menggunakan handphone sepanjang live berlangsung, serta Praktikan juga tidak meminta bantuan orang lain untuk melakukan hal tersebut sehingga praktikan mengambil screenshot pada reels instagram yang di posting dari hasil rekaman ketika live oleh PT Bipi Consulting. Gambar 3. 41 Screenshoot live sharing session 'Tips untuk Memulai Magang Bagi Mahasiswa' (Dokumentasi i Pribadi) 4. Membantu dalam pelaksanaan pelatihan Praktikan diberikan kesempatan untuk membantu dalam kegiatan pelatihan yang diadakan oleh PT Bipi Consulting. Dalam pelaksanaan pelatihan, Praktikan hanya membantu semasa pelaksanaan pelatihan dan juga dalam pembuatan sertifikat para peserta pelatihan. Pada saat pelaksanaan, Praktikan membantu dalam melakukan absensi kandidat, sebagai pengambil dokumentasi, dan membantu pada saat 40 dilangsungkan permainan. Praktikan membuat sertifikat dengan template yang telah disediakan oleh divisi training, sehingga Praktikan hanya perlu memasukkan nama masing-masing peserta pelatihan pada template tersebut. Untuk hasil sertifikat tersebut terlihat sebagaimana gambar pada 3.42. Gambar 3. 42 Sertifikat pelatihan (Dokumentasi pribadi) 5. Merekap data hasil laporan psikologis Praktikan diberikan tugas untuk merekap data hasil laporan psikologis kandidat dari masing-masing perusahaan. 1 Jumlah data yang Praktikan rekap selama bekerja di PT Bipi Consulting kurang lebih sejumlah 20 perusahaan. Masing-masing perusahaan memiliki jumlah kandiati beragam dengan rata-rata keseluruhan kurang lebih 50 karyawan. Aspek-aspek yang perlu direkap adalah Identitas dari kandidat, skor IQ, aspek- aspek yang tertera pada tabel dalam psikogram, kesimpulan dari saran penerimaan kandidat, saran training, dan untuk salah satu perusahaan lain terdapat tambahan skor sikap kerja. Hasil dari data tersebut kemudian di- input ke dalam file excel yang nantinya akan berupa bentuk statistik dari masing masing perusahaan. Gambar 3.43 memperlihatkan contoh hasil rekap data yang dikerjakan oleh Praktikan. Gambar 3. 43 Hasil grafik rekap data oleh Praktikan (dokumentasi Pribadi) 6. Membantu dalam mengajarkan administrasi dan skoring tes psikologi pada rekan magang Praktikan diberikan tugas oleh pembimbing

kerja untuk membantu dalam mengajarkan rekan magang dalam melakukan administrasi tes psikologi serta untuk melakukan skoring tes psikologis. Praktikan mengajarkan sesuai dengan SOP yang telah diberikan oleh PT Bipi Consulting terkait administrasi tes serta cara skoringnya. Praktikan akan mengajarkan rekan magang di waktu senggang sehingga tidak mengganggu tugas utama. Jumlah rekan magang diajarkan untuk administrasi tes ada 341 orang sedangkan untuk cara skoring 2 orang. Administrasi dan juga skoring oleh Praktikan kepada rekan magang yang diajarkan mulai dari pembukaan, tes intelegensi, sikap kerja, kepribadian, grafis, gaya belajar, hingga studi kasus. Proses mengajarkan administrasi tes terkadang dilakukan oleh pembimbing kerja secara langsung ketika Praktikan sedang melakukan tugas utama Praktikan, sehingga untuk mengajarkan administrasi dilakukan oleh Praktikan sebanyak 6 kali. Proses mengajarkan cara untuk skoring dilakukan oleh Praktikan bersamaan ketika Praktikan sedang melakukan skoring sehingga lebih efisien. Setelah rekan magang di nilai sudah lancar melakukan administrasi tes psikologi saat roleplay oleh pembimbing kerja, maka pada saat jumlah klien tidak banyak mereka diperbolehkan untuk melakukan administrasi tes psikologi namun tetap dalam observasi Praktikan seperti yang terlihat pada gambar 3.44. Gambar 3. 44 Gambar yang diambil Praktikan saat melakukan observasi rekan magang (dokumentasi pribadi) 3.3 Kendala yang dihadapi Selama Praktikan menjalani Kerja Profesi (KP) di PT Bipi Consulting Talenta Indoensia, terdapat beberapa kendala yang terjadi sehingga mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaannya, kendala yang dihadapi oleh Praktikan, antara lain: 1. Perbedaan cara pelaksanaan administrasi tes psikologi Kendala pertama yang dialami oleh Praktikan adalah adanya perbedaan tata cara administrasi pelaksanaan tes di PT Bipi Consulting dengan pelaksanaan administrasi tes yang telah dipelajari pada mata kuliah Diagnostik Industri. Pada PT Bipi Consulting, pelaksanaan administrasi perlu dilakukan dengan singkat, cepat, dan jelas agar tidak memakan waktu lama dalam pelaksanaan tesnya, berbeda dengan mata kuliah Diagnostik Industri, pelaksanaan administrasi dilakukan dengan

cenderung lebih panjang dan jelas. Sehingga ketika melaksanakan administrasi sesuai SOP pada PT Bipi Consulting, seringkali kandidat kebingungan dan meminta pengulangan instruksi. 2. Terdapat alat tes psikologi yang belum pernah dipelajari sebelumnya. Kendala kedua yang dialami oleh Praktikan adalah pengetahuan Praktikan terkait beberapa alat tes psikologi minim karena belum pernah dipelajari pada mata kuliah Diagnostik Industri. Untuk alat tes tersebut adalah Holland, gaya belajar, dan MBTI. 1 3. Tidak tersedianya indikator perilaku observasi selama psikotes Praktikan terkendala dalam melakukan observasi karena PT Bipi Consulting tidak menyediakan indikator perilaku yang perlu diobservasi. Sehingga Praktikan terkendala dalam pelaksanaannya dan juga penulisan hasil observasi yang dilakukan. 4. Informasi tes kandidat yang tidak sesuai. 42 Kendala keempat adalah tes kandidat yang tidak sesuai. Hal tersebut ada kaitannya dengan komunikasi antara Praktikan dengan divisi assessment sebagai penyusun dan penyampai jadwal untuk pelaksanaan tes. Divisi assessment bertugas untuk membuat jadwal serta menuliskan informasi terkait kandidat seperti nama, asal perusahaan, alat tes yang akan digunakan, serta pelaksanaan interview. Jadwal yang telah disusun oleh divisi assessment nantinya akan dibagikan melalui grup whatsapp satu hari sebelum tes dilaksanakan. Namun terkadang terdapat kekeliruan dari pihak divisi assessment terkait hal yang dicantumkan pada jadwal sehingga terjadi kendala seperti posisi tempat duduk yang tidak sesuai, jumlah alat yang telah disiapkan tidak sesuai, dan jadwal untuk interview terganggu. 5. Alat tes yang berbeda-beda pada satu waktu. Kendala lain yang dialami oleh Praktikan adalah pada saat tes berlangsung, terdapat beberapa alat tes berbeda yang dilakukan secara bersamaan. Hal tersebut menyebabkan Praktikan kewalahan dalam memberikan instruksi dan perlu berhati-hati agar tidak ada alat tes yang terlewat ataupun peserta yang terabaikan. 6. Keterbatasan observasi pada proses tes secara online dan wawancara. Kendala lain yang dialami oleh Praktikan adalah proses tes dan wawancara yang dilakukan secara online sehingga terdapat keterbatasan dalam melakukan observasi. Untuk tes yang dilakukan

secara online , yang diadministrasikan oleh Praktikan adalah tes grafis sehingga Praktikan kesulitan dalam melakukan observasi karena tampilan dan hal yang dapat dilihat oleh Praktikan terbatas. Sama seperti dalam pelaksanaan observasi pada wawancara secara online , praktikan kesulitan dalam melakukan observasi karena tampilan dari layar yang terbatas. 3.4 Cara mengatasi kendala Walaupun terdapat kendala-kendala yang dialami selama Praktikan melaksanakan KP di PT Bipi Consulting, Praktikan mampu mengatasi hal-hal tersebut dengan melakukan hal-hal berikut, antara lain: 1. Beradaptasi dalam pelaksanaannya Karena adanya perbedaan tersebut, maka Praktikan berusaha untuk melakukan administrasi sesuai dengan SOP di PT Bipi Consulting, namun tetap menyesuaikan dengan keadaan pada saat tes berlangsung. Penyesuaian yang Praktikan lakukan adalah dengan melihat para kandidat semasa tes berlangsung, apabila kandidat terlihat kesulitan memahami instruksi yang diberikan diawal maka Praktikan akan berusaha untuk memberikan instruksi dengan lebih jelas dan tidak terlalu singkat sebagaimana SOP pada PT Bipi Consulting. Hal tersebut perlu Praktikan lakukan karena untuk meminimalisir adanya kesalahan akibat dari pemberian instruksi yang tidak dapat dipahami oleh para peserta tes, hal tersebut sejalan dengan pernyataan Gregory (2016). Dilakukannya hal tersebut dengan harapan para peserta dapat menjawab dan menjalankan keseluruhan tes sesuai dengan kemampuan masing-masing. 2. Mempelajari alat tes tersebut gaya belajar, MBTI, dan Holland- test Dalam mengatasi kendala kedua, Praktikan kemudian berusaha untuk mempelajari dan memahami alat tes yang belum pernah dipelajari yaitu gaya belajar, Holland-test, dan Myers-briggs Type Indicator (MBTI). Untuk mempelajarinya, Praktikan berusaha dengan terlebih dahulu membaca manual book yang telah disediakan oleh PT Bipi Consulting. Setelah membaca dan berusaha memahaminya, 43 Praktikan akan melakukan role-play dengan pembimbing kerja agar dapat memahami lebih dalam lagi. 1 3.

Membuat indikator target perilaku observasi Praktikan membuat indikator target perilaku untuk diobservasi selama kegiatan psikotes dengan berdiskusi bersama pembimbing kerja dan juga Psikolog di PT Bipi Consulting dan

juga dengan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari pembelajaran pada mata kuliah Diagnostik Industri. Sebagaimana di cantumkan pada Gambar 3.9.

4. Melakukan konfirmasi pada divisi assessment Dalam mengatasi kendala keempat, Praktikan akan selalu mengonfirmasi pada divisi assessment sebelum tes akan dimulai dengan memastikan kabar keberadaan kandidat, dan juga terkait kepastian dari jadwal yang telah dibagi sebelumnya. Hal ini dilakukan agar tes tetap bisa berjalan tanpa ada keterlambatan serta agar tidak terdapat alat tes yang salah ataupun proses interview yang tertukar.

5. Membuat catatan kecil Dalam mengatasi kendala alat tes yang berbeda-beda pada saat bersamaan, Praktikan selalu membuat catatan kecil yang berisikan nomor meja, nama kandidat, alat-alat tes yang digunakan, serta jadwal interview masing-masing kandidat. Pada catatan tersebut Praktikan akan memberi tanda strip (-) pada kolom yang alat tesnya tidak digunakan oleh kandidat tersebut, tanda (O) pada tes yang sedang dijalankan dan akan memberi tanda checklist () pada bagian yang alat tesnya telah di selesaikan, apabila seluruh tes telah selesai pada kandidat akan di blok warna hijau sehingga terlihat siapa kandidat yang telah selesai dan yang belum selesai. Hal tersebut dapat membantu Praktikan untuk memastikan semua kandidat menyelesaikan alat tes yang diperlukan dan juga terus memantau kandidat agar tidak ada yang terlewat instruksinya. Gambar 3.45 adalah rupa dari catatan kecil yang dibuat Praktikan. Gambar 3. 45 Catatan kecil Praktikan sebagai tester (dokumentasi pribadi)

6. Melakukan observasi sederhana dan dilakukan recording Dalam mengatasi observasi secara online , Praktikan akan tetap melakukan observasi sederhana dengan pakaian yang terlihat, kondisi ruangan kandidat, intonasi, dan hal yang mungkin bisa terlihat pada tampilan layar. Namun untuk mengantisipasi hal-hal yang mungkin dapat terlewat, Praktikan akan menanyakan pada Psikolog yang melakukan interview, apakah membutuhkan recording selama wawancara atau tidak. Nantinya apabila Psikolog menginginkan hasil recording , maka Praktikan akan merecord sebelum interview berlangsung, namun apabila tidak maka Praktikan tidak akan

melakukan recording . 44 3.5 Pembelajaran yang diperoleh dari Kerja Profesi (KP) Selama menjalani kegiatan KP di PT Bipi Consulting, Praktikan memperoleh banyak sekali pengalaman dan pembelajaran yang berharga terutama sebagai asisten Psikolog. Dalam melaksanakan KP Praktikan dapat menambah pengetahuan terkait alat-alat tes yang sebelumnya belum pernah dipelajari, Praktikan juga mendapatkan pengalaman secara langsung dalam mengadministrasikan dan skoring alat tes psikologi, dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan administrasi tes serta skoring alat tes psikologi, meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan banyak orang baik dengan rekan kerja maupun dengan para klien. Pengalaman baru yang juga diperoleh Praktikan selama menjalani KP adalah dengan melaksanakan kegiatan sharing session melalui live instagram, kemudian juga membuat konten psikoedukasi pada sosial media BIPI, mengikuti kegiatan pelatihan diluar kantor BIPI, dan mendapatkan kesempatan untuk bisa membuat program yang dapat digunakan untuk mengisi alat tes secara online beserta dengan hasilnya. Dengan pengalaman-pengalaman tersebut, Praktikan dapat merasakan bagaimana aplikasi pembelajaran yang sebelumnya diperoleh semasa proses kuliah di tempat kerja secara nyata. Untuk ilmu dalam perkuliahan yang diaplikasikan oleh Praktikan selama KP, yaitu tertera pada tabel 3.2: Table 3. 2 Mata kuliah yang relevan dengan pengalaman Kerja Profesi Mata Kuliah Relevan terhadap pengalaman KP Diagnostik Industri Sejalan dengan hal yang Praktikan lakukan saat proses administrasi tes psikologi, skoring tes psikologi, dan interpretasi tes psikologi dengan tabel psikogram Wawancara dan Observasi Sejalan dengan job desc yang Praktikan lakukan, seperti untuk wawancara yang dilakukan ketika mengobservasi saat kegiatan wawancara ketika rekrutmen ataupun sentra asesmen berjalan dan untuk observasi ketika kegiatan psikotes tengah berlangsung Psikodiagnostik Selaras dengan Praktikan yang perlu tahu fungsi alat tes psikologi untuk proses rekrutmen serta minat bakat Konseling Selaras dengan paktikan yang melaksanakan konseling di PT Bipi Consulting sesuai dengan prosedur dan alur konseling berdasarkan

pembelajaran di kelas Modal Manusia Selaras untuk Praktikan yang melaksanakan pengetesan di PT Bipi Consulting sesuai sebagaimana fungsi dan keperluannya dalam bidang industri Psikologi Industri dan Organisasi Selaras untuk Praktikan dapat mengetahui dan memahami struktur organisasi yang dalam PT Bipi Consulting Perilaku Konsumen Selaras untuk Praktikan dapat mengetahui dan memahami bagaimana pembuatan SWOT untuk membuat Psikoedukasi dalam media sosial PT Bipi Consulting Kewirausahaan Selaras untuk Praktikan dapat mengetahui dan memahami bagaimana pembuatan SWOT untuk membuat Psikoedukasi dalam media sosial PT Bipi Consulting

Konstruksi Alat Ukur Selaras dengan pengetahuan yang diperlukan Praktikan untuk dapat membuat alat tes gaya belajar secara online di PT Bipi Consulting Selain mata kuliah yang telah dipelajari sebelumnya, terdapat beberapa mata kuliah lain yang diterapkan selama kerja profesi yang kemudian akan dikonversi sebagai bagian dari MBKM sebagaimana tertera pada tabel 3.3: 45 Table 3. 3 Mata Kuliah yang dikonversi MBKM Mata Kuliah Konversi Capaian Pembelajaran Pekerjaan yang Dilakukan Kerja Profesi (PSG405) Kerja Profesi Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang sesuai profesi 1. Melakukan administrasi tes psikologi 2. Melakukan observasi dalam pelaksanaan psikotes, studi kasus, FGD, dan wawancara 3. 1 Melakukan skoring alat tes psikologi 4. Melakukan konseling secara online 5. Melakukan interpretasi parsial Kode Etik (PSG403) Kode Etik Mahasiswa mampu menganalisis contoh kasus menggunakan Kode Etik Psikologi 1. Bertanggung jawab terhadap kelayakan penggunaan alat tes psikologi seperti mempersiapkan dan melakukan quality checking alat tes sebelum psikotes dimulai 2. Menjaga kerahasiaan data hasil psikotes peserta Pengembangan Diri (PSI507) Pengembangan Diri 3. Mahasiswa mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat 4. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat Membuat konten psikoedukasi di media sosial terkait stres di tempat kerja dan strategi coping- nya dengan judul “ Stress at work and how to cope with it Pengembangan Karir (PSI504) Pengembangan Karir 1. 18 Mahasiswa mampu

menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat 2. Mahasiswa mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat 1. Mengajarkan cara administrasi tes psikologi rekan magang 2. Mengajarkan cara melakukan skoring tes psikologi pada rekan magang 3. Menjadi asisten fasilitator dalam proyek pelatihan untuk perusahaan lain Pengetesan Berbasis Komputer (PSI515) Pengetesan berbasis komputer 1.

18 Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat 2. Mahasiswa mampu melakukan penelitian ilmiah secara tepat sesuai Kode Etik Psikologi Indonesia dengan memanfaatkan teknologi 1. Melakukan skoring dengan menggunakan software 2. Membuat online form untuk tes gaya belajar 3. membuat rumus skoring alat tes gaya belajar di spreadsheet dari online form 4. membuat prototype laporan hasil interpretasi tes gaya belajar 46 BAB IV PENUTUP 4.1 Simpulan Selama kurang lebih 4 bulan terhitung mulai dari tanggal 1 Juli 2024 hingga 18 Oktober 2024, Praktikan telah menjalankan program Kerja Profesi (KP) di PT Bipi Consulting. Waktu tersebut dapat disetarakan dengan jumlah kurang lebih 504 jam. Praktikan menjalani KP sebagai asisten psikologi di PT Bipi Consulting dan tentunya selama menjalankan masa KP terdapat beberapa kendala yang harus diatasi. Hambatan tersebut menjadi pengalaman yang berharga bagi Praktikan, dan dengan pengalaman tersebut juga dapat memenuhi profil lulusan dari psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Kerja Profesi (KP) yang dijalani oleh Praktikan, memberikan kesempatan untuk Praktikan bisa mengaplikasikan serta mengembangkan ilmu dan kemampuan yang telah di pelajari semasa perkuliahan sebelumnya. Ilmu dan kemampuan tersebut berupa administrasi alat tes psikologi, melakukan skoring, dan interpretasi parsial seperti yang telah dipelajari pada mata kuliah diagnostik industri, kemudian melakukan observasi sebagaimana pelajari pada mata kuliah wawancara dan observasi, konseling secara online sebagaimana dipelajari pada mata kuliah konseling , hingga membuat prototype untuk alat tes secara online yang dipelajari pada mata kuliah konstruksi alat ukur psikologi, dan banyak lainnya . 7 Praktikan juga menjalankan enam dari tujuh tugas sesuai kompetensi asisten psikologi

berdasarkan Komite Skema Sertifikasi LSP Psikologi Indonesia (LSP-PSI), yaitu: (1) Melakukan Administrasi Pelaksanaan Psikotes, (2) Melakukan Observasi, (3) Melakukan Wawancara, (4) Melakukan Skoring Psikotes, observasi, dan Wawancara, (5) Melakukan Interpretasi Parsial dari Hasil Tes Psikologi, (6) Melakukan Konseling, dan (7) Melakukan Psikoedukasi (LSP-PSI, 2018).

Keterbatasan yang terjadi karena Praktikan merupakan anak magang, membuat Praktikan tidak memiliki wewenang untuk melakukan wawancara pada klien sehingga Praktikan hanya mendapatkan izin untuk menjadi moderator pada wawancara online.

4.2 Saran Selama menjalankan program KP, Praktikan memiliki beberapa saran pada PT Bipi Consulting, Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya, dan Mahasiswa yaitu:

4.2.1 Saran bagi PT Bipi Consulting Praktikan berharap untuk kedepannya, PT Bipi Consulting dapat memperhatikan serta mengevaluasi kembali SOP yang ada dan bagaimana penerapannya dalam proses bekerja. Selain itu, diharapkan untuk masing-masing divisi dapat meningkatkan komunikasi dengan lebih baik serta lebih memperhatikan kembali jadwal yang telah dibuat sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya hambatan atau masalah saat pengetesan berlangsung. Diharapkan untuk kedepannya juga PT Bipi Consulting dapat membuat target perilaku untuk observasi sehingga dapat memudahkan proses observasi dan juga dapat menambahkan data informasi yang diperlukan untuk pembuatan hasil laporan psikologis dari klien.

4.2.2 Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya diharap dapat mengembangkan lagi bahan ajar sesuai dengan kondisi terkini, termasuk pengetesan berbasis online. Dalam perkuliahan juga dapat menambahkan materi alat tes yang belum pernah diajarkan sebelumnya seperti Holland-test dan MBTI. Kemudian juga dapat mempertahankan ataupun memperbanyak kegiatan praktikum untuk administrasi psikologi, skoring, konseling, wawancara, dan observasi, sehingga kedepannya dapat mempermudah mahasiswa untuk beradaptasi pada lingkungan kerja yang nyata.

4.2.3 Saran bagi Mahasiswa Kepada mahasiswa yang akan menjalankan kegiatan Kerja Profesi di PT Bipi Consulting, diharapkan untuk membaca

REPORT #24303205

dan mempelajari kembali mata kuliah – mata kuliah yang pernah dipelajari sebelumnya, terutama mata kuliah yang telah Praktikan sebelumnya pada tabel 3.2. Pelajari kembali mata kuliah dengan praktikum seperti cara administrasi alat tes Psikologi, cara skoring, kegunaan alat tes, dan lainnya sehingga dapat memudahkan mahasiswa untuk beradaptasi dengan proses KP dan SOP yang ada di PT Bipi Consulting. 48



REPORT #24303205

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	14.63% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	1.94% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/12/12.%20BAB%20II.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.57% biropsikologi.com https://biropsikologi.com/	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.54% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6871/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.53% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/proposal-jasa-psikotes-dan-tes-psikolog...	● ●
INTERNET SOURCE		
6.	0.44% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9564/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.4% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9542/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.32% biropsikologi.com https://biropsikologi.com/layanan-psikologi/	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.25% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6887/12/BAB%20III.pdf	●



REPORT #24303205

INTERNET SOURCE		
10. 0.24%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6908/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.22%	biropsikologi.com https://biropsikologi.com/psikotes-online/	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.21%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6880/12/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.19%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6883/13/13.%20Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.17%	mataerdigital.com https://mataerdigital.com/2024/04/03/peguruan-tinggi-anda-akan-implementa...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.14%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/5721/1/Laporan%20PKL.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.13%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/4263/1/LAPORAN%20KKM_2062135_FEBR...	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.12%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3423/13/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.11%	repository.penerbiteureka.com https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/565756-buku-ajar-p...	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.11%	core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/275887027.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.09%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18493/15321024.pdf?sequ...	●



REPORT #24303205

INTERNET SOURCE

21. **0.09%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2302/4/11.%20BAB%201.pdf>



INTERNET SOURCE

22. **0.08%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/7495/1/LAPORAN%20PRAKTIK%20KERJA%20LAPA...>



INTERNET SOURCE

23. **0.06%** kerma.esaunggul.ac.id

<https://kerma.esaunggul.ac.id/upload/kerjasama/3557-Laporan%20Magang%20..>



INTERNET SOURCE

24. **0.03%** kerma.esaunggul.ac.id

<https://kerma.esaunggul.ac.id/upload/kerjasama/5473-laporan%20magang%20...>



INTERNET SOURCE

25. **0.02%** informatika.untag-sby.ac.id

https://informatika.untag-sby.ac.id/backend/uploads/pdf/Ekky_Wahyu_Septian...



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.06%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf>