

## BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI

### 3.1 Bidang Kerja

Praktikan melaksanakan Kerja Profesi pada subbiro *Human Capital* di PT Jaya Teknik Indonesia. Divisi Human Capital adalah suatu sistem terstruktur dalam perusahaan yang berfokus pada pengembangan dan optimalisasi karyawan (Utami & Salam, 2024). Pelaksanaan Kerja Profesi di PT Jaya Teknik Indonesia dilakukan secara *Work from Office* (WFO) mulai dari tanggal 16 Agustus 2024 hingga 31 Desember 2024 dengan total durasi 768 jam kerja. Praktikan melakukan *job description* selama pelaksanaan Kerja Profesi sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Deskripsi Pekerjaan Praktikan**

Bidang Kerja	Cakupan Pekerjaan
Tugas Utama	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Melakukan rekrutmen</li><li>2. Melakukan administrasi psikotes (Kraepelin, DISC, CFIT, dan MSDT)</li><li>3. Melakukan skoring psikotes</li><li>4. Melakukan observasi kandidat saat psikotes dan wawancara</li><li>5. Melakukan wawancara kandidat</li></ol>
Tugas Tambahan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Membantu program <i>training</i> karyawan</li><li>2. Mengikuti pengkinian <i>database</i> kandidat</li></ol>

### 3.2 Pelaksanaan Kerja

Praktikan melaksanakan Kerja Profesi (KP) secara *Work from Office* (WFO) yang dihitung mulai tanggal 16 Agustus 2024 hingga 31 Desember 2024 di PT Jaya Teknik Indonesia. Dalam melaksanakan KP, Praktikan mendapatkan bimbingan dari pembimbing kerja praktikan, yaitu Ibu Silvia Afrina selaku *Supervisor Human Capital, Recruitment & Training* dan Bapak Wildy Surya Bintang

selaku staf *Human Capital* bagian rekrutmen dan *training*. Selama melaksanakan program Kerja Profesi, Praktikan ikut terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan serangkaian proses rekrutmen. Pekerjaan utama praktikan selama pelaksanaan KP adalah melakukan serangkaian proses rekrutmen mulai dari analisis jabatan, membuat dan mempublikasikan lowongan pekerjaan, *screening* CV, melakukan administrasi, observasi, dan skoring psikotes kandidat, serta melakukan wawancara dan observasi kandidat. Untuk psikotes, penggunaan alat tes psikologi dalam proses rekrutmen disesuaikan dengan posisi yang dilamar kandidat dan kebijakan perusahaan. Selama menjalankan Kerja Profesi, Praktikan menggunakan tes sikap kerja (Kraepelin), tes kepribadian (DISC), dan tes intelegensi (CFIT) sesuai dengan yang diberlakukan perusahaan. Sedangkan, untuk posisi level menengah ke atas seperti *Supervisor ME, Chief Engineer, Project Manager, Site Manager, Facility Operation Center (FOC) Manager* akan ditambahkan dengan tes kepemimpinan (MSDT). Selama menjalankan KP praktikan lebih diarahkan pada proses rekrutmen eksternal (*external recruitment*).

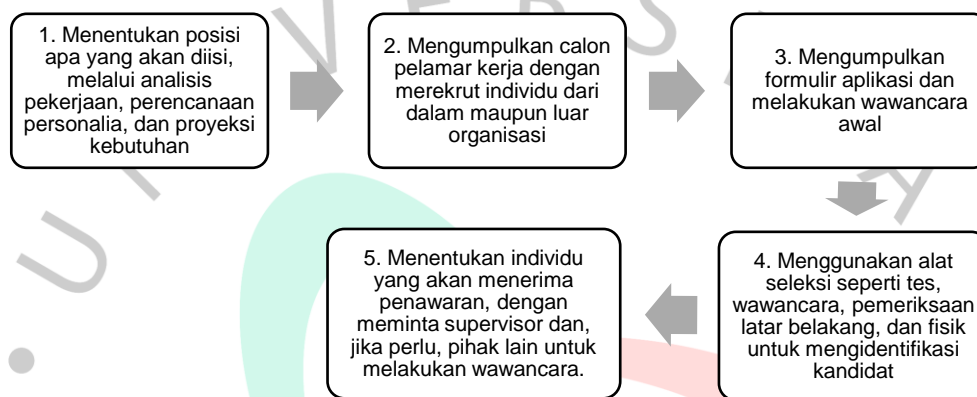
### **3.2.1 Tugas Utama**

#### **3.2.1.1 Melakukan Proses Rekrutmen**

Tugas utama yang dilakukan oleh praktikan selama menjalani Kerja Profesi pada posisi *Human Capital* bagian rekrutmen dan *training* adalah melakukan serangkaian proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan usaha untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan *job analysis* agar tertarik untuk melamar pekerjaan tersebut (Dessler, 2020). Dalam Dessler (2020) terdapat beberapa langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi mulai dari analisis jabatan hingga penerimaan atau penolakan kandidat seperti pada Gambar 3.1. Pada dasarnya alur rekrutmen dan seleksi di PT Jaya Teknik Indonesia memiliki kesesuaian dengan alur rekrutmen dan seleksi yang dijelaskan dalam Dessler (2020). Hanya saja penyusunan alur di PT Jaya Teknik Indonesia cenderung menunjukkan *step by step* berdasarkan alur rekrutmen dan seleksi milik Dessler (2020).

Adapun alur proses rekrutmen di PT Jaya Teknik Indonesia dimulai ketika terdapat permintaan rekrut karyawan yang diajukan oleh *user* kepada subbiro *Human Capital*. *User* yang membutuhkan karyawan baru mengisi Formulir Usulan

Rekrut penambahan karyawan baru. Kemudian, bagian rekrutmen akan melakukan wawancara singkat terlebih dahulu mengenai alasan kebutuhan dan preferensi *user* terhadap kandidat, jumlah kandidat yang dibutuhkan beserta alasannya, dan sebagainya. Apabila bagian rekrutmen menyetujui hal tersebut, kemudian dilanjutkan dengan serangkaian proses rekrutmen hingga mendapatkan karyawan baru sesuai dengan preferensi *user* dan kebutuhan perusahaan.



Gambar 3.1 Alur rekrutmen dan seleksi menurut Dessler (2020)

### 1. Menentukan Posisi Apa yang Akan Diisi Melalui Analisis Pekerjaan, Perencanaan Personalia, dan Proyeksi Kebutuhan

Langkah pertama yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi PT Jaya Teknik Indonesia adalah mengidentifikasi posisi tenaga kerja yang sedang dibutuhkan. Hal ini berdasarkan pengajuan yang masuk dari Formulir Usulan Rekrut, misal untuk posisi *Supervisor MEP*. Pada langkah ini dimulai dengan melakukan analisis jabatan (*Job analysis*). *Job analysis* adalah proses untuk memahami proses suatu pekerjaan, kondisi pelaksanaannya, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Dessler, 2020). *Job analysis* dapat membantu menghasikan informasi yang digunakan dalam menulis *job description* dan *job specification* (Dessler, 2020). Pada dasarnya ketika praktikan menjalankan Kerja Profesi, PT Jaya Teknik Indonesia sudah memiliki arsip mengenai Uraian Pekerjaan (*Job description dan job specification*) pada server perusahaan. Dalam Uraian Pekerjaan tersebut terdapat penjelasan lengkap terkait fungsi jabatan, tanggung jawab, tugas pokok beserta rincian tugasnya, hubungan

kerja, serta kualifikasi untuk masing-masing jabatan yang telah diperbaharui per tahun 2023. Adapun isi dalam *Job Description* tersebut merupakan hasil wawancara dan diskusi dengan atasan masing-masing departemen dan telah mendapat *approval* dari *Board of Directors* PT Jaya Teknik Indonesia. Meskipun telah tersedia Uraian Pekerjaan tersebut, tetapi praktikan juga melakukan analisis jabatan sekitar 11 kali dan menghabiskan waktu sekitar 10 sampai 15 menit dalam melakukannya ketika terdapat permintaan perekrutan karyawan baru akan disesuaikan dengan kebutuhan *user* dengan arsip perusahaan yang sudah tersedia. Analisis jabatan tetap dilakukan karena memungkinkan adanya permintaan langsung dari *user* posisi tersebut, seperti terkait dengan jenjang pendidikan, domisili, jenis kelamin tertentu maupun apabila ada pembaharuan *jobdesc* atau sebagainya. Misalnya, ketika membutuhkan untuk posisi *Supervisor* MEP untuk proyek di Minangkabau, *user* meminta bagian rekrutmen untuk mencari kandidat yang memang berdomisili di Minangkabau. Hal ini karena dengan direkrutnya kandidat lokal dinilai memiliki pemahaman lebih baik terhadap budaya, bahasa, dan kebiasaan setempat sehingga mendukung kelancaran komunikasi dan koordinasi dengan pihak lokal. Dessler (2020) menjelaskan analisis jabatan dilakukan oleh bagian *Human Capital* untuk mendapatkan informasi lebih yang berkaitan dengan aktivitas kerja, perilaku manusia, perlengkapan, standar kinerja, konteks pekerjaan, dan juga persyaratan manusia. Hal ini berkaitan dengan materi yang telah dipelajari praktikan ketika perkuliahan dalam mata kuliah Modal Manusia.

## **2. Mengumpulkan Calon Pelamar Kerja dengan Merekrut Individu dari Dalam maupun Luar Organisasi**

Langkah kedua setelah melakukan analisis jabatan dan menentukan kualifikasi yang dibutuhkan, Praktikan membuat dan mempublikasikan poster lowongan pekerjaan. Selama pelaksanaan Kerja Profesi, praktikan lebih banyak melakukan rekrutmen eksternal (*external recruitment*). Mengacu pada Dessler (2020), rekrutmen eksternal (*external recruitment*) adalah proses mencari karyawan baru dari luar perusahaan untuk kemudian bergabung dalam perusahaan. Dalam menuliskan materi lowongan pekerjaan, praktikan mengacu pada hasil analisis jabatan yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian, praktikan membuatnya dengan bantuan aplikasi Canva dan membutuhkan waktu sekitar 15 menit untuk

masing-masing poster. Praktikan juga menyesuaikan dengan ketentuan poster lowongan iklan pekerjaan yang telah dibuat sebelumnya, seperti *font* yang digunakan, ukuran huruf, elemen, warna, ukuran kertas, serta materi yang dimasukkan ke dalam poster, Gambar 3.2. Adapun poster yang pernah praktikan buat, yaitu untuk posisi *Quantity Surveyor, Project Manager, Site Manager, Safety Officer, Drafter, Account Manager, Supervisor MEP, Estimator MEP, BIM Modeller, Admin HRD, Admin Logistik, Admin Finance, Command Center Manager, Facility Operation Center (FOC) ME Engineer, Cloud Platform Engineer, IT Governance Center*, dan sebagainya yang berkaitan dengan *Data Center*.



Gambar 3.2 Poster Lowongan Pekerjaan

PT Jaya Teknik Indonesia melakukan beberapa strategi promosi cukup efektif untuk rekrutmen dengan mempublikasikan pada situs *Job Boards* dan media sosial yang dapat menampilkan berbagai lowongan pekerjaan dari perusahaan. Media sosial menjadi salah satu sarana promosi yang efektif karena tersedianya berbagai fitur yang dapat memudahkan kandidat dalam mengakses informasi lowongan secara lengkap (Aamodt, 2016). Hal ini dilakukan agar semakin memperluas jangkauan menarik calon kandidat dari luar perusahaan sesuai kriteria kebutuhan perusahaan. Praktikan berdiskusi dengan pembimbing kerja mengenai platform internet yang akan digunakan untuk mempublikasikan iklan pekerjaan.

Selama menjalankan Kerja Profesi, praktikan telah membuat sebanyak 20 poster lowongan pekerjaan. Praktikan mempublikasikan iklan lowongan pekerjaan sebanyak 15 kali saat menjalani Kerja Profesi, baik melalui *Website* PT Jaya Teknik Indonesia, Jobstreet, serta LinkedIn sehingga cukup banyak pelamar yang mendaftarkan diri pada posisi-posisi yang sedang dibuka. Gambar 3.3 merupakan gambaran publikasi iklan lowongan pekerjaan melalui Jobstreet. Sebagaimana dalam Aamodt (2016), iklan lowongan pekerjaan dapat dipasang di tempat-tempat yang mempunyai peluang besar dikunjungi individu sesuai dengan yang ditargetkan.

**JAYA TEKNIK**  
Quality and Reliability

◆ This job is no longer available

**Project Manager MEP**  
PT Jaya Teknik Indonesia 3.9 68 reviews · View all jobs

📍 Jakarta  
📄 Project Management (Engineering)  
🕒 Full time  
💰 Add expected salary to your profile for insights

Posted 30d+ ago

- Tersedianya Rencana Kerja / Proyek
- Terkoordinirnya pelaksanaan proyek dibawah tanggungjawabnya.
- Mengkoordinir Penyusunan RAPP
- Memonitor Proses Pembayaran, Progress Pekerjaan
- Melakukan Seleksi / Evaluasi Supplier / Sub Kontraktor yang akan digunakan dalam pengerjaan proyek
- Terkoordinirnya pelaksanaan implementasi ISO, K3 & L dalam pelaksanaan pekerjaan
- Tercapainya peningkatan mutu SDM di bawah tanggungjawabnya

Persyaratan:

- Kandidat harus memiliki setidaknya Gelar Sarjana di Teknik (Elektro), Teknik (Mekanikal) atau setara.
- Setidaknya memiliki 5 tahun pengalaman dalam bidang yang sesuai untuk posisi ini.
- Kemampuan yang harus dimiliki: leadership, Project Management, Microsoft Project
- Disiplin, Jujur, Integritas Baik, Detail & Target Oriented.
- Pengalaman di Perusahaan Kontraktor
- Bersedia ditempatkan diluar Kota

**Gambar 3.3 Iklan Lowongan Pekerjaan PT Jaya Teknik Indonesia Jobstreet**

Dalam Aamodt (2016) juga dijelaskan bahwa iklan lowongan pekerjaan dikatakan baik apabila mencakup tiga hal, yaitu menyajikan informasi pekerjaan yang sebenarnya, terdapat deskripsi pekerjaan, serta alur seleksi yang akan dilakukan. Saat menjalankan Kerja Profesi, praktikan hanya melakukan dua dari tiga hal dalam pembuatan iklan lowongan pekerjaan, yaitu menyajikan informasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan ketika mempublikasikan di Jobstreet seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.3, tetapi untuk yang dipublikasikan di LinkedIn tidak memasukan deskripsi pekerjaan dikarenakan menyesuaikan dengan yang sebelumnya.

### **3. Mengumpulkan Formulir Aplikasi dan Melakukan Wawancara Awal**

Langkah selanjutnya adalah praktikan melakukan *screening Curriculum Vitae* (CV) atau daftar riwayat hidup kandidat yang masuk setelah dipublikasikannya iklan lowongan pekerjaan. Pada langkah ini, kandidat yang tertarik akan mengirimkan CV sebagai tahap awal untuk menunjukkan kesesuaian antara pengalaman kandidat dengan kualifikasi posisi yang dibutuhkan perusahaan.

Praktikkan melakukan *screening* CV hampir setiap hari selama Kerja Profesi sehingga praktikan telah menyeleksi kurang lebih sebanyak 1500 CV dengan masing-masing CV menghabiskan waktu *screening* 10 sampai 15 menit selama menjalani Kerja Profesi. Hal ini dikarenakan PT Jaya Teknik Indonesia sedang mengerjakan berbagai proyek baik di Jabodetabek maupun luar Jabodetabek sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja. Praktikkan melakukan seleksi CV berdasarkan lamaran pekerjaan yang masuk, seperti melalui Jobstreet ditunjukkan pada Gambar 3.4. Pada langkah ini, Praktikkan melihat kesesuaian antara isi CV yang dikirimkan kandidat dengan kebutuhan perusahaan, serta mengacu pada Uraian Pekerjaan yang telah disediakan dan permintaan *user*. Pada awal Kerja Profesi praktikkan mengalami kebingungan karena banyaknya posisi yang baru praktikkan ketahui setelah dilaksanakannya Kerja Profesi, tetapi pada akhirnya kendala tersebut dapat diatasi oleh praktikkan karena membaca berulang kali dan memahami mengenai Uraian Pekerjaan yang telah tersedia.

Job	Candidates	Performance
<a href="#">Engineer MEP</a> Central Jakarta Jakarta Created 18 Oct 2024 by Silvi.	495 386 New	<a href="#">View stats</a>
<a href="#">BIM Modeller</a> Jakarta Created 17 Oct 2024 by Silvi.	87 41 New	<a href="#">View stats</a>
<a href="#">Cloud Operation Center Manager</a> Central Jakarta Jakarta Created 24 Sep 2024 by Silvi.	109 57 New	<a href="#">View stats</a>
<a href="#">IT Governance Officer</a> Central Jakarta Jakarta Created 23 Sep 2024 by Silvi.	358 342 New	<a href="#">View stats</a>
<a href="#">Facility Operation Center (FOC) Manager</a> Jakarta Created 23 Sep 2024 by Silvi.	237 162 New	<a href="#">View stats</a>

**Gambar 3.4 Melakukan sortir Lamaran Kandidat melalui Jobstreet**

Terdapat beberapa kualifikasi dalam CV yang diperhatikan oleh Praktikkan dalam proses *screening* CV, seperti latar belakang pendidikan, jenis kelamin, usia, program studi, keahlian, serta relevansi pengalaman kerja kandidat dengan posisi yang dilamar dengan mencari *keywords* dari Uraian Pekerjaan yang tertera dalam CV kandidat. CV yang menurut praktikkan sudah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan kemudian akan dikirimkan kepada pembimbing kerja untuk diteruskan ke *user*. Nantinya *user* akan memilih kembali CV yang telah dikirimkan tersebut. Apabila sudah mendapatkan CV kandidat yang sekiranya cocok dengan kebutuhan



*user* akan dilanjutkan ke tahapan rekrutmen dan seleksi selanjutnya. Sedangkan, untuk CV yang tidak dipilih saat itu oleh *user* akan disimpan dahulu sebagai bahan pertimbangan kembali apabila kandidat dari CV yang dipilih masih belum sesuai karena pada dasarnya CV tersebut pun sudah disesuaikan dengan kebutuhan.

#### 4. Menggunakan Alat Seleksi seperti tes, wawancara, pemeriksaan latar belakang, dan fisik untuk mengidentifikasi kandidat

Langkah selanjutnya adalah praktikan melaksanakan psikotes pada kandidat yang lulus dari *screening* CV untuk mengidentifikasi dan memastikan bahwasanya kandidat memenuhi syarat. Psikotes merupakan suatu prosedur yang menggunakan instrumen psikologis untuk mendapatkan gambaran karakteristik individu sehingga dapat memprediksi perilaku individu di masa depan (Gregory, 2016). Pelaksanaan psikotes yang dilakukan Praktikan relevan dengan mata kuliah Psikodiagnostik dan Diagnostik Industri yang telah dipelajari di perkuliahan seperti administrasi psikotes sesuai instruksi, intonasi suara, serta cara skoring hasil psikotes. Tabel 3.2 menunjukkan alat tes psikologi yang biasanya digunakan dalam pelaksanaan psikotes di PT Jaya Teknik Indonesia.

Tabel 3.2 Alat Tes Psikologi yang Digunakan

Alat Tes	Aspek yang Diukur
Kraepelin	Daya tahan, ketekunan, kecepatan, dan ketelitian
<i>Dominance-Influence Steadiness-Compliance</i> (DISC)	Gaya kepribadian dan tipe perilaku
CFIT	Taraf kecerdasan (IQ)
MSDT	Kepemimpinan

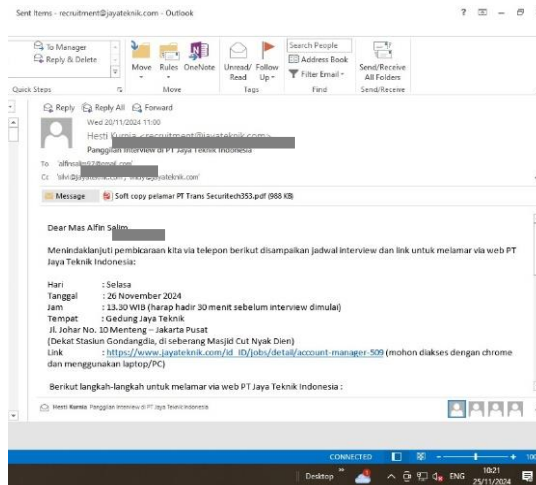
PT Jaya Teknik Indonesia menggunakan empat alat tes psikologi untuk proses rekrutmen seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.2. Namun, tidak semua posisi yang telah disebutkan sebelumnya diberikan keempat alat tes psikologi sehingga hanya Kraepelin, DISC, dan CFIT saja. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dari hasil psikotes yang akan didapatkan. Posisi jabatan dengan level menengah maupun level atas, seperti *Supervisor ME, Chief Engineer, Project Manager, Site Manager, Facility Operation Center (FOC) Manager* merupakan posisi-posisi yang



diberikan keempat psikotes, yaitu Kraepelin, DISC, CFIT, dan MSDT. Pada posisi tersebut diberikan MSDT ditunjukkan untuk mengetahui seberapa baik kepemimpinan yang dimiliki individu tersebut karena mereka akan berperan dalam memberi arahan untuk rekan satu divisi. Sedangkan, untuk divisi selain yang disebutkan hanya diberikan tiga alat tes psikologi, yaitu Kraepelin, DISC, dan CFIT. Oleh karena itu, biasanya Praktikan akan memastikan kembali posisi kandidat yang akan diberikan psikotes kepada pembimbing kerja sehingga Praktikan dapat menyesuaikan apakah akan menggunakan keempat tes psikologi atau cukup dengan tiga alat tes psikologi saja.

Psikotes ini biasanya dilakukan di awal sebelum tes teknis (untuk posisi tertentu yang mengharuskan memiliki keterampilan, seperti *drafter*, *admin HRD*, *account payable*, dan sebagainya) maupun wawancara. Adapun tugas Praktikan dalam pelaksanaan psikotes mencakup administrasi psikotes (*tester*), observasi (*observer*), serta skoring hasil psikotes (*scorer*) untuk lebih jelasnya dibahas pada bagian 3.2.1.2, 3.2.1.3, dan 3.2.1.4. Selain dilakukan psikotes untuk kandidat, tahapan selanjutnya Praktikan juga melakukan wawancara kandidat untuk mengetahui lebih lanjut mengenai latar belakang kandidat. Selama menjalani Kerja Profesi, Praktikan melakukan wawancara kandidat didasarkan pada CV atau Formulir Data Pelamar yang sebelumnya telah diisi dan diharuskan dibawa oleh kandidat saat jadwal pelaksanaan wawancara. Dalam pelaksanaan wawancara yang diterapkan oleh PT Jaya Teknik Indonesia biasanya dengan melibatkan langsung *user* yang berkaitan untuk memberikan pertanyaan langsung secara mendalam mengenai posisi yang dilamar oleh kandidat.

Praktikan akan mulai dari awal dengan mengirimkan undangan jadwal psikotes bagi kandidat yang lolos ke tahap selanjutnya melalui *Email*. Sebelumnya, akan dilakukan diskusi dengan pembimbing kerja dalam menyusun jadwal dengan menyesuaikan jadwal atasan divisi yang mengajukan usulan perekrutan karyawan baru. Kemudian, disertakan juga Formulir Data Pelamar yang harus diisi terlebih dahulu oleh kandidat dan dibawa ketika pelaksanaan psikotes, serta kebutuhan lampiran-lampiran lainnya yang dibutuhkan sebagai persyaratan, seperti sertifikasi, pelatihan, *courses*. Gambar 3.5 merupakan bentuk undangan psikotes dan wawancara yang dikirimkan kepada salah satu kandidat di PT Jaya Teknik Indonesia yang dilakukan oleh Praktikan.



Gambar 3.5 Undangan Jadwal Pelaksanaan Psikotes

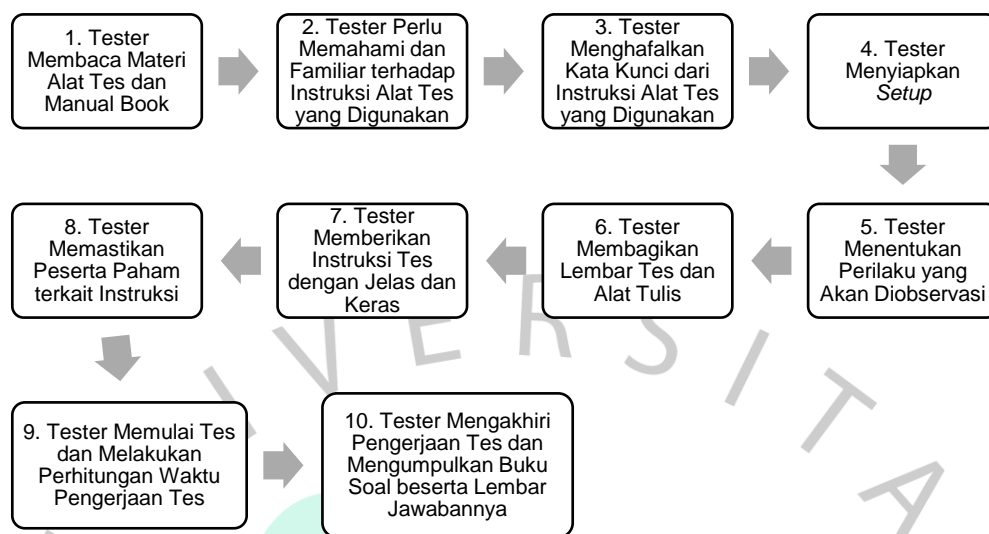
##### 5. Menentukan Pelamar Kerja yang Akan Menerima Penawaran, dengan meminta *supervisor* dan, jika perlu, pihak lain untuk melakukan wawancara

Langkah selanjutnya setelah dilakukannya proses psikotes dan wawancara, maka akan dilanjutkan dengan diskusi bersama dan Praktikan diminta memberikan pendapatnya terhadap kandidat tersebut. Namun demikian, keputusan akhir akan tetap dipegang oleh *user*. Kemudian, *user* akan mengisi Formulir Evaluasi Hasil Wawancara sebagai bahan pertimbangan. Wawancara ini seringkali dilakukan hingga dua tahap dimana tahap kedua ini untuk menyakinkan *user* akan kandidat yang akan direkrut setelah melihat beberapa kandidat sebelumnya. Praktikan membantu menghubungi kembali kandidat yang akan melaksanakan wawancara melalui email undangan seperti sebelumnya. Nantinya bagi kandidat yang lolos akan kembali diinformasikan, tetapi langsung oleh pembimbing kerja untuk dapat bergabung di PT Jaya Teknik Indonesia. Adapun untuk tahap selanjutnya, seperti kandidat akan diminta datang ke perusahaan untuk tanda tangan Surat Perjanjian Kerja dan sebagainya, penjelasan kebijakan perusahaan, diperkenalkan ke setiap divisi yang ada hanya dilakukan oleh pembimbing kerja Praktikan. Praktikan kemudian membantu dalam mendaftarkan dan mengajukan tiket *access role* pada e-Tekind yang merupakan aplikasi dan *website* khusus yang akan digunakan karyawan dan melengkapi data diri karyawan apabila masih terdapat bagian yang kosong di *website* tersebut.

### 3.2.1.2 Melakukan Administrasi Psikotes

Praktikan melaksanakan psikotes pada kandidat yang lulus dari *screening* CV untuk memastikan bahwasanya kandidat memenuhi syarat kebijakan perusahaan. Psikotes merupakan suatu prosedur yang menggunakan instrumen psikologis untuk mendapatkan gambaran karakteristik individu sehingga dapat memprediksi perilaku individu di masa depan (Gregory, 2016). Pelaksanaan psikotes yang dilakukan praktikan relevan dengan mata kuliah Psikodiagnostik dan Diagnostik Industri yang telah dipelajari di perkuliahan. Dalam Cohen & Swerdik (2018) dijelaskan bahwa psikotes dapat digunakan untuk mengukur berbagai aspek psikologi pada diri individu, seperti tingkat intelegensi, sikap kerja, kepribadian, minat dan bakat, ataupun *value*. Terhitung sudah sekitar 55 kali praktikan berperan dalam memandu berjalannya administrasi psikotes dengan durasi total pemberian instruksi setiap pelaksanaan psikotes selama kurang lebih 25 menit apabila hanya menggunakan tiga alat tes, sedangkan, apabila menggunakan empat alat tes Praktikan membutuhkan waktu sekitar 30 menit untuk pemberian instruksi. Adapun Praktikan melakukan psikotes kandidat untuk berbagai macam posisi seperti *Project Manager, Site Manager, Site Engineer, Drafter, Estimator, Teknisi, Quantity Surveyor, Account Manager (Sales Engineer staff), Account Manager (Data Center staff), Chief Engineer, Supervisor Me, Engineer ME, BIM Modeller, Safety Officer, Account Payable, Admin HRD, Admin Logistik, Facility Operation Center (FOC) Manager, Odoo Developer, Engineer* di PT Jaya Teknik Indonesia.

Menurut Gregory (2016), prosedur yang terstandarisasi sangat penting untuk menjamin hasil tes yang reliabel dan sesuai harapan. Mengacu dari Gambar 3.6, alur pelaksanaan psikotes yang praktikan lakukan di PT Jaya Teknik Indonesia sesuai dengan alur pengadministrasian tes psikologi berdasarkan Gregory (2016). Berikut adalah alur administrasi tes psikologi yang dilakukan Praktikan.



Gambar 3.6 Alur Administrasi Tes Psikologi (Gregory, 2016)

### 1. Tester Membaca Materi Alat Tes dan *Manual Book*

Langkah pertama ini dilakukan Praktikan dengan membaca materi dan panduan alat tes yang akan digunakan selama menjalankan Kerja Profesi di PT Jaya Teknik Indonesia. Praktikan juga mempelajari kembali alat tes yang telah didapatkan ketika perkuliahan dalam mata kuliah Diagnostik Industri. Pada hari pertama menjalankan Kerja Profesi, Praktikan ditunjukkan lembar soal dan lembar jawaban yang akan digunakan, serta dijelaskan mengenai alasan pemilihan alat tersebut dan hal yang harus diperhatikan. Mengacu pada Gregory (2016) seorang *tester* perlu memahami tujuan penggunaan alat tes untuk memastikan pemahaman yang tepat mengenai standar alat tes yang digunakan. Dalam proses ini, Praktikan juga mengajukan pertanyaan jika terdapat perbedaan antara yang telah dipelajari di perkuliahan dengan yang diberlakukan di PT Jaya Teknik Indonesia, seperti durasi tes Kraepelin lebih cepat disesuaikan dengan ukuran lembar soal yang digunakan, dan sebagainya untuk kemudian dicatat agar menjadi perhatian Praktikan. Hal ini membuat Praktikan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai prosedur administrasi tes yang biasa diterapkan di PT Jaya Teknik Indonesia.

## **2. Tester Perlu Memahami dan Familiar terhadap Instruksi Alat Tes yang Digunakan**

Langkah kedua yang dilakukan Praktikan adalah memahami instruksi pelaksanaan tes. Sebagaimana hal ini sesuai dengan yang pernah Praktikan pelajari dalam mata kuliah Diagnostik Industri, yaitu untuk terlebih dahulu memahami dan familiar terhadap instruksi psikotes yang akan digunakan. Hal ini dilakukan Praktikan dengan memperhatikan pembimbing kerja selama pelaksanaan psikotes dan mencatat bagaimana instruksi yang biasanya diberikan di PT Jaya Teknik Indonesia. Hal ini karena terdapat perbedaan pemberian instruksi antara ketika mempelajari mata kuliah Diagnostik Industri dan selama Praktikan menjalankan Kerja Profesi. Instruksi yang diberikan di PT Jaya Teknik Indonesia cenderung singkat dan fleksibel sehingga Praktikan melakukan penyesuaian mengenai hal tersebut. Menurut Gregory (2016) dasar-dasar alat tes harus dipahami dan dipelajari terlebih dahulu sebelum memberikan instruksi kepada testee sehingga tester dapat melakukan administrasi tes dengan benar. Hal ini juga sejalan dengan teori yang telah dipelajari Praktikan dalam mata kuliah Psikodiagnostik dan Diagnostik Industri.

## **3. Tester Menghafalkan Kata Kunci dari Instruksi Alat Tes yang Digunakan**

Langkah selanjutnya adalah Praktikan mempelajari dan menghafal kata kunci instruksi tes yang telah disampaikan oleh pembimbing kerja. Langkah ini bertujuan untuk membantu praktikan agar lebih mudah mengingat instruksi saat pelaksanaan tes. Praktikan diberikan waktu oleh pembimbing kerja untuk menghafalkan instruksi sesuai dengan yang diterapkan di PT Jaya Teknik Indonesia dan diberi kesempatan latihan pemberian instruksi dahulu hingga Praktikan sudah dapat sesuai dengan yang dicontohkan oleh pembimbing kerja. Hal ini sejalan dengan Gregory (2016) bahwa sebagai *tester* harus mempersiapkan diri dengan baik agar mampu menghadapi situasi tak terduga saat memberikan administrasi tes kepada *testee*. Langkah ini sejalan dengan teori yang telah dipelajari Praktikan dalam mata kuliah Diagnostik Industri.

## **4. Tester Menyiapkan Setup**

Langka selanjutnya sebelum mulai proses psikotes, Praktikan mempersiapkan ruangan yang akan digunakan untuk psikotes terlebih dahulu. Tidak ada ruangan khusus untuk pelaksanaan psikotes, tetapi terdapat dua ruangan *meeting* kecil

bersebelahan yang biasanya digunakan untuk proses wawancara dan juga psikotes. Praktikan memastikan kembali ketersediaan ruangan kepada pembimbing kerja agar meminimalisasi terjadinya waktu penggunaan ruangan berbarengan. Kemudian, menyalakan lampu ruangan, menyalakan dan mengatur suhu AC di dalam ruangan, serta memastikan tidak terdapat hal yang dapat mengganggu kelancaran psikotes, misal AC yang tidak menyala ataupun kehabisan tinta spidol papan tulis. Hal-hal tersebut penting untuk diperhatikan oleh praktikan sebagai *tester* karena menjadi tanggung jawab *tester* sebagaimana dalam Cohen & Swerdik (2018) agar psikotes dapat berjalan lancar tanpa bias dengan terhindar dari kebisingan, suhu ruangan yang terlalu panas ataupun terlalu dingin, serta gangguan sinar matahari. Praktikan juga akan membawa alat tulis tambahan apabila nantinya terdapat kandidat yang tidak membawa alat tulis meskipun sebelum hari H tes kandidat telah diingatkan untuk membawa alat tulis beserta Formulir Data Diri. Kebersihan lembar soal dan lembar jawaban dari coretan dan kelayakan alat psikotes yang akan digunakan juga menjadi perhatian Praktikan sebelum pelaksanaan psikotes. Berbagai persiapan ini pun telah praktikan pelajari dalam mata kuliah Diagnostik Industri.

#### **5. Tester Menentukan Perilaku yang Akan Diobservasi**

Langkah selanjutnya, Praktikan selaku *tester* menentukan aspek-aspek yang akan diobservasi berdasarkan materi yang telah dipelajari selama perkuliahan. Pada dasarnya selama menjalankan Kerja Profesi di PT Jaya Teknik Indonesia tidak menyediakan dasar perilaku yang diobservasi. Hal-hal yang menjadi catatan observasi praktikan berdasarkan apa yang pernah Praktikan pelajari di perkuliahan serta hasil bertanya kepada pembimbing kerja ketika magang, seperti pemahaman kandidat atas instruksi yang diberikan, waktu respon, serta perilaku yang muncul dari kandidat. Bagi kandidat yang mengalami kesulitan dalam menangkap instruksi tes, maka Praktikan akan mengulangi instruksi hingga kandidat dapat memahami instruksi yang diberikan, meskipun demikian ini akan menjadi catatan bagi Praktikan selaku *tester*. Selain itu, waktu respon kandidat, waktu mulai mengerjakan sebelum aba-aba mulai, waktu selesai, dan sebagainya juga menjadi catatan observasi praktikan. Adapun perilaku kandidat yang biasanya muncul ketika praktikan observasi seperti memainkan pulpen, mengetuk jari-jari tangan ke meja, maupun menghela nafas berat juga masuk ke dalam catatan Praktikan.

## **6. Tester Membagikan Lembar Tes dan Alat Tulis**

Langkah selanjutnya, Praktikan akan memberi tahu kandidat terlebih dahulu sebelum psikotes dimulai untuk mematikan alat komunikasi dan memasukkan barang di atas meja ke dalam tas, selain pulpen yang akan digunakan. Kemudian, Praktikan menjelaskan bahwa selama pelaksanaan psikotes ini kandidat hanya dipersilakan melakukan hal-hal yang diperintahkan saja, misal dengan tidak membuka buku soal terlebih dahulu sebelum instruksi diberikan. Selanjutnya, Praktikan membagikan lembar ataupun buku soal beserta lembar jawaban kepada kandidat. Proses ini sejalan dengan materi yang dipelajari Praktikan dalam mata kuliah Diagnostik Industri. Sedikit berbeda dengan Gregory (2016), pada langkah ini Praktikan tidak membagikan alat tulis kepada kandidat karena pada dasarnya kandidat telah diingatkan sebelumnya untuk membawa alat tulis pribadi.

## **7. Tester Memberikan Instruksi Tes dengan Lantang dan Jelas**

Langkah selanjutnya adalah Praktikan akan memulai dengan memperkenalkan diri terlebih dahulu kemudian menjelaskan tahapan-tahapan yang akan dilakukan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Praktikan kemudian memberikan instruksi pengerjaan psikotes dengan berdiri di depan serta intonasi suara yang lantang dan jelas. Menurut Gregory (2016) intonasi suara yang jelas dan tegas dapat mengurangi kemungkinan kesalahan selama proses pengadministrasian alat tes. Pemberian instruksi diawali dengan instruksi pengisian identitas diri pada lembar jawaban terlebih dahulu dan memberikan waktu pengisian identitas. Selanjutnya, Praktikan akan memberikan instruksi mengenai cara pengerjaan masing-masing alat tes yang akan dilakukan. Selama Kerja Profesi, dalam pelaksanaan psikotes yang dilakukan Praktikan biasanya dalam satu sesi paling banyak terdiri dari dua kandidat di dalam ruangan.





Gambar 3.7 Praktikan memberikan instruksi tes

#### 8. Tester Memastikan Peserta Paham terkait Instruksi

Langkah selanjutnya adalah Praktikan akan bertanya kembali kepada para kandidat untuk memastikan apakah terdapat hal yang belum dipahami guna memastikan kandidat memahami instruksi dengan baik. Kalimat yang biasanya Praktikkan sampaikan kepada kandidat, seperti “Untuk instruksi pengerjaan yang telah diberikan, apakah sudah cukup jelas?” atau “Apakah ada yang ingin ditanyakan terlebih dahulu?”. Praktikan akan menunggu respon dari kandidat biasanya apabila kandidat mengerti akan memberikan jawaban “Sudah Jelas”, “Cukup”, ataupun hanya dengan menganggukan kepala. Namun, apabila ada hal yang ditanyakan kandidat, maka praktikan akan langsung memberikan jawaban. Praktikan juga akan melakukan observasi terhadap kandidat yang terlihat kebingungan dan jika terdapat kandidat yang terlihat masih bingung, Praktikan akan memberikan instruksi kembali. Hal ini sejalan dengan pendapat Gregory (2016) yang menyatakan bahwa *tester* perlu memberikan penjelasan ulang atau bahkan menghentikan tes apabila terdapat kandidat yang belum memahami instruksi yang diberikan.

#### 9. Tester Memulai Tes dan Melakukan Perhitungan Waktu Pengerjaan Tes

Setelah melihat kandidat sudah dapat memahami instruksi dan memastikan kesiapan kandidat untuk psikotes, maka Praktikan akan memulai waktu psikotes dengan menekan tombol *start* pada *stopwatch* di gawai Praktikan bersamaan dengan Praktikan mengatakan ‘Mulai’. Ketika waktu habis, Praktikan akan

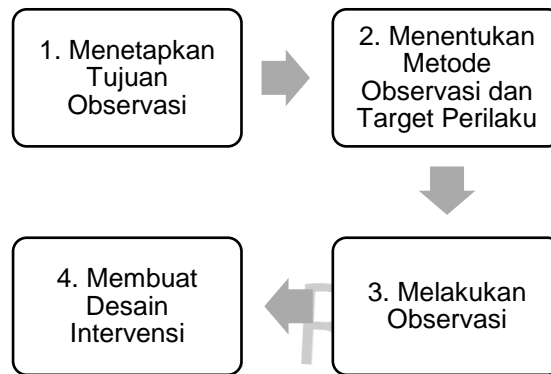
mengatakan 'Berhenti' sembari menekan tombol *stop* di *stopwatch* gawai. Dalam pelaksanaan psikotes akan dilakukan beberapa alat tes dengan menyesuaikan aturan waktu pengerjaan di masing-masing alat tes tersebut dan menerapkan hal yang sama dalam melakukan perhitungan waktu tes.

#### **10. Tester Mengakhiri Pengerjaan Tes dan Mengumpulkan Buku Soal beserta Lembar Jawabannya**

Setelah psikotes selesai hingga alat tes yang terakhir, yaitu CFIT atau apabila untuk beberapa posisi juga menggunakan alat tes MSDT maka, MSDT menjadi rangkaian tes terakhir, Praktikan akan memberi instruksi kepada kandidat untuk mengembalikan lembar soal ataupun buku soal beserta lembar jawaban kepada Praktikan. Apabila alat tes sudah terkumpul kembali di Praktikan, maka akan dilakukan pengecekan kelengkapan jawaban semua bagian sesuai dengan yang diinstrusikan terlebih dahulu. Kemudian, Praktikan akan melanjutkan dengan menutup psikotes dengan mengucapkan terima kasih kepada kandidat karena telah hadir dan mengikuti serangkaian psikotes dengan baik sebagaimana instruksi dalam Gregory (2016) dan berdasarkan yang pernah didapatkan Praktikan ketika mata kuliah Diagnostik Industri. Kemudian, Praktikan juga kembali menyampaikan perihal tahapan rekrutmen selanjutnya yang akan dilakukan kandidat, baik itu tes teknikal ataupun *interview* yang lebih dahulu dilakukan.

#### **3.2.1.3 Melakukan Observasi Kandidat Saat Psikotes dan Wawancara**

Tidak hanya melakukan administrasi psikotes dan wawancara, Praktikan juga melakukan observasi kandidat saat psikotes maupun wawancara. Dalam Cohen & Swerdik (2018) observasi penting dilakukan dalam psikotes dikarenakan melalui observasi juga dapat menjadi data tambahan dalam mempertimbangkan kandidat. Menurut Cohen & Swerdik (2018), observasi perilaku adalah proses pemantauan perilaku atau tindakan yang terlihat pada orang lain untuk mengumpulkan informasi berupa data kuantitatif ataupun kualitatif yang didasarkan pada perilaku atau tindakan tersebut. Observasi kandidat yang dilakukan Praktikan mengacu pada alur observasi menurut Cohen & Swerdik (2018) seperti pada Gambar 3.8.



Gambar 3.8 Alur Observasi Menurut Cohen & Swerdik (2018)

### 1. Menetapkan Tujuan Observasi

Praktikan melakukan observasi, baik saat psikotes maupun wawancara dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kesesuaian diri kandidat dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan dan mendukung proses seleksi sebagai bahan pertimbangan kandidat seperti yang disampaikan oleh pembimbing kerja Praktikan.

### 2. Menentukan Metode Observasi dan Target Perilaku

Metode observasi yang dilakukan Praktikan termasuk dalam observasi natural. Menurut Cohen & Swerdik (2018) observasi natural ditujukan untuk mendapat gambaran perilaku individu yang muncul tanpa ada stimulus yang diberikan atau tanpa ada campur tangan pihak lain. Sedangkan, untuk *list* target perilaku pada dasarnya PT Jaya Teknik Indonesia tidak memiliki hal tersebut sehingga praktikan melakukan observasi berdasarkan materi yang telah didapatkan pada mata kuliah Wawancara dan Observasi dan juga Diagnostik Industri, tetapi Praktikan tidak melakukan secara mendalam.

### 3. Melakukan Observasi

Praktikan melakukan pencatatan perilaku yang muncul oleh kandidat, baik ketika wawancara maupun psikotes hanya melalui *notes* di *handphone*. Observasi wawancara dilakukan dengan mencatat intonasi suara, kontak mata, gestur tubuh, kecepatan dan kejelasan bicara ketika menjawab pertanyaan, ekspresi wajah, kerapian kandidat, dan sebagainya. Sedangkan, ketika observasi psikotes selain

dari yang telah disebutkan praktikan juga mencatat pemahaman kandidat atas instruksi yang diberikan dan waktu respon yang ditunjukkan kandidat seperti waktu respon cepat, cenderung cepat, hingga waktu respon cukup lama.

#### 4. Membuat Desain Intervensi

Langkah keempat dari alur observasi ini tidak dilakukan Praktikan selama menjalankan Kerja Profesi. Praktikan hanya menyampaikan hasil observasi ketika wawancara ataupun psikotes yang Praktikan buat kepada pembimbing kerja Praktikan secara langsung.

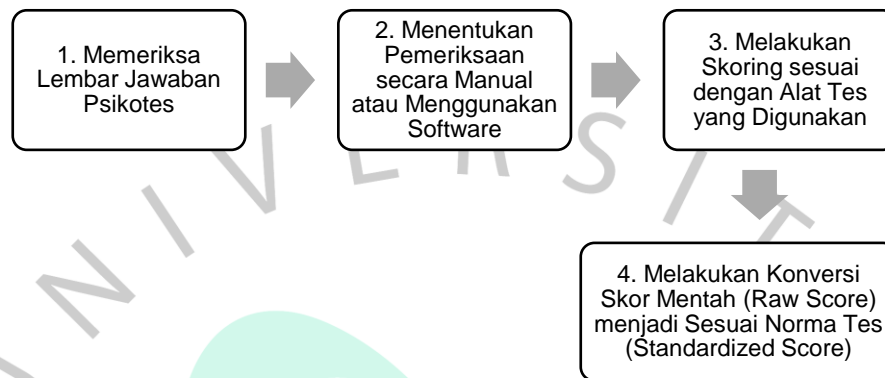
##### 3.2.1.4 Melakukan Skoring Psikotes

Pelaksanaan psikotes selesai, selanjutnya Praktikan melakukan skoring psikotes. Skoring adalah proses penilaian pada setiap butir soal terhadap kinerja peserta tes berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Cohen & Swerdik, 2018). Hal ini merupakan salah satu materi yang didapatkan dalam mata kuliah Diagnostik Industri. Praktikan membutuhkan waktu skoring per kandidat sekitar 30 menit sehingga selama menjalankan Kerja Profesi Praktikan telah melakukan *skoring* sebanyak 150 kandidat dengan masing-masing kandidat biasanya terdiri dari tiga alat tes psikologi, kecuali untuk posisi level menengah dan level atas biasanya empat alat tes psikologi. Praktikan melakukan skoring secara manual dengan mengacu pada kunci jawaban yang telah disediakan oleh pembimbing kerja.



Gambar 3.9 Praktikan sedang melakukan skoring psikotes

Adapun alur pelaksanaan *skoring* psikotes yang dilakukan Praktikan sejalan dengan alur pelaksanaan *skoring* psikotes menurut Bartram & Lindley (2007) pada Gambar 3.10.



Gambar 3.10 Alur Pelaksanaan Skoring Psikotes Menurut Bartram & Lindley (2007)

#### 1. Memeriksa Lembar Jawaban Psikotes

Praktikan akan memeriksa dahulu kelengkapan pengisian kolom identitas, kelengkapan pengisian jawaban, serta jawaban yang ambigu sebelum mulai *skoring*. Biasanya pada saat berjalannya psikotes, Praktikan sudah berusaha memastikan kelengkapan identitas diri dan memastikan jawaban-jawaban yang ambigu. Menurut Bartram & Lindley (2007), sebelum melakukan skoring tes, penting bagi *scorer* untuk memeriksa apakah jawaban yang telah diisikan kandidat sudah sesuai, lengkap, dan tidak ambigu. Apabila terdapat jawaban yang ambigu, biasanya Praktikan akan bertanya kepada pembimbing kerja terlebih dahulu untuk kemudian kembali melanjutkan proses skoring. Praktikan melakukan skoring untuk alat tes sikap kerja (Kraepelin), kepribadian (DISC), intelegensi (CFIT), dan kepemimpinan (MSDT). Pada intelegensi (CFIT), kelengkapan identitas diperlukan untuk mempermudah proses skoring dan kelengkapan jawaban dapat memengaruhi hasil skoring. Hal ini telah dipelajari secara langsung ketika praktikan mengambil mata kuliah Diagnostik Industri. Dalam skoring tes intelegensi, tidak semua nomor harus diisikan oleh kandidat karena proses skoring hanya dilakukan untuk jawaban benar saja.

## **2. Menentukan Pemeriksaan secara Manual atau Menggunakan Software**

Selama menjalankan Kerja Profesi di PT Jaya Teknik Indonesia, Praktikan melakukan keseluruhan alat psikotes secara manual seperti yang telah dipelajari dalam mata kuliah Diagnostik Industri dengan mengacu pada kunci jawaban yang telah diberikan oleh pembimbing kerja.

## **3. Melakukan Skoring sesuai dengan Alat tes yang Digunakan**

Setelah memeriksa lembar jawaban, Praktikan akan mulai melakukan skoring. Dalam melakukan skoring alat tes yang mengukur sikap kerja (Kraepelin), Praktikan akan menggunakan warna pulpen yang berbeda dengan kandidat untuk memudahkan dalam melakukan skoring. Kemudian, Praktikan juga menyiapkan penggaris dan *correction tape*. Untuk alat tes kepribadian (DISC) praktikan juga menyiapkan pulpen, penggaris, *correction tape*. Pada tes kepribadian, pada dasarnya tes kepribadian tidak terdapat jawaban benar maupun salah sehingga Praktikan hanya melakukan penyesuaian dengan dengan kunci jawaban untuk mengetahui kepribadian apa yang dimiliki oleh kandidat. Untuk tes intelegensi (CFIT) praktikan menyiapkan pulpen dengan warna berbeda dengan praktikan, *correction tape*, kunci jawaban, serta tabel normanya. Berbeda dengan tes kepribadian, pada tes intelegensi terdapat jawaban benar-salah sehingga memerlukan acuan kunci jawaban dan juga tabel norma. Terakhir, untuk tes psikologi yang mengukur kepemimpinan (MSDT) praktikan menyiapkan pensil dan juga pulpen. Skoring MSDT juga tidak terdapat kunci jawaban karena perhitungan dilakukan sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh kandidat, tetapi tetap memerhatikan ketentuan lembar skoring-nya.

## **4. Melakukan Konversi Skor Mentah (*Raw Score*) menjadi Sesuai Norma tes (*Standardized Score*)**

Konversi *raw score* menjadi *standardized score* dilakukan oleh Praktikan untuk tes intelegensi, sikap kerja, dan juga kepemimpinan. Hal ini dikarenakan pada tes intelegensi, *raw score* perlu diubah menjadi *standardized score* disesuaikan dengan usia kandidat untuk mengetahui IQ dari kandidat tersebut. Kemudian, pada tes sikap kerja dilakukan konversi *raw score* menjadi *standardized score* mengetahui kecepatan, ketelitian, konsentrasi, serta ketahanan kerja kandidat. Untuk tes kepemimpinan, konversi ini dilakukan untuk dapat mengetahui gaya kepemimpinan dari kandidat tersebut.



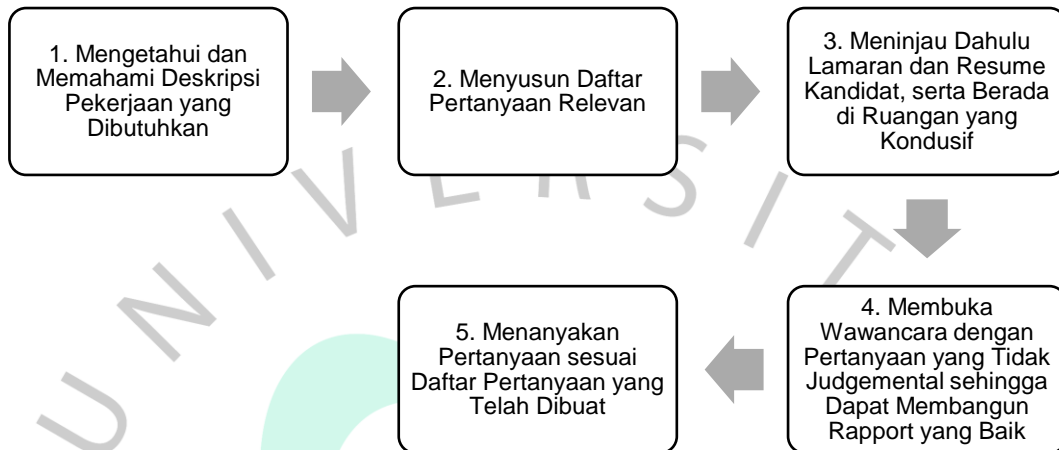
Selesai melakukan serangkaian psikotes mulai dari administrasi hingga skoring, praktikan akan terlebih dahulu merapikan keseluruhan lembar jawaban kandidat untuk kemudian dimasukkan ke dalam map dan diberikan ke pembimbing kerja. Praktikan memberikan hasil psikotes kepada pembimbing kerja sembari menyampaikan hasil psikotes kandidat secara lisan beserta melaporkan hasil observasi yang dilakukan selama berjalannya psikotes yang telah dilakukan sebelumnya.

#### **3.2.1.5 Melakukan Wawancara Kandidat**

Wawancara merupakan proses pertukaran informasi, baik secara verbal maupun nonverbal secara timbal balik melalui komunikasi langsung antara *interviewer* dan kandidat (Cohen & Swerdik, 2018). Tujuan dilakukannya wawancara dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan rekomendasi lebih baik dalam merekrut sumber daya manusia sebelum bergabung dalam perusahaan (Cohen & Swerdik, 2018). Praktikan sebelumnya telah mempelajari hal ini sebagaimana yang diajarkan dalam mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi, Modal Manusia, dan mata kuliah Diagnostik Industri. Praktikan telah melaksanakan wawancara sebanyak 25 kali dengan masing-masing durasinya sekitar 60 sampai dengan 90 menit. Pada dasarnya, jenis wawancara yang dilakukan di PT Jaya Teknik Indonesia termasuk dalam *unstructured interview*. *Unstructured interview* adalah wawancara yang dilakukan tanpa menetapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu sehingga pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan lebih lanjut dari jawaban yang disampaikan oleh kandidat (Dessler, 2020). Pertanyaan yang diajukan ketika wawancara tidak terlalu kaku dan disesuaikan dengan jawaban yang disampaikan kandidat atau informasi pada CV. Praktikan melakukan wawancara dengan mengacu pada CV kandidat dengan menanyakan seputar latar belakang keluarga, pendidikan, kegiatan atau organisasi yang dilakukan, prestasi selama berkuliah, dan pengalaman magang atau kerja kandidat sebelumnya. Untuk pertanyaan teknis seputar posisi yang dilamar akan ditanyakan langsung oleh *user* terkait. Hal ini membuat proses *interview* yang dilakukan tidak sepenuhnya mengikuti alur wawancara umum tersebut. Adapun ketika praktikan yang melakukan wawancara mengacu pada alur proses wawancara dijelaskan



menurut Dessler (2020) seperti dalam Gambar 3.11, tetapi tidak sepenuhnya sesuai.



Gambar 3.11 Alur wawancara menurut Dessler (2020)

### 1. Mengetahui dan Memahami Deskripsi Pekerjaan yang Dibutuhkan

Praktikan akan membaca *Job Description* yang ada terlebih dahulu sesuai dengan posisi kandidat yang akan melaksanakan wawancara sebelum melakukan wawancara. Hal ini dilakukan agar Praktikan dapat memahami kesesuaian antara kandidat dengan posisi yang dilamar sehingga ketika proses wawancara Praktikan dapat melihat kesesuaian kandidat dengan posisi kebutuhan perusahaan. Dalam Dessler (2020) dijelaskan bahwa memahami deskripsi pekerjaan posisi yang dilamar kandidat merupakan hal yang penting agar lebih memahami seputar pekerjaan terkait dan tidak salah memberikan pertanyaan.

### 2. Menyusun Daftar Pertanyaan Relevan

Praktikan tidak melakukan langkah ini sehingga tidak terdapat *interview* guide yang digunakan. Praktikan diberi kesempatan untuk *seating interview* dan memperhatikan jalannya proses *interview*. Praktikan diberikan kesempatan melakukan wawancara ketika terdapat kandidat untuk admin HRD kemudian praktikan melakukan wawancara didasarkan dari CV kandidat. Praktikan bertanya seputar Formulir Data Diri kandidat, mulai dari keluarga, tempat tinggal,

pendidikan, pengalaman organisasi, prestasi, pemahaman terhadap excel, serta gambaran dari pengalaman magang ataupun kerja sebelumnya. Misalnya, 'Ketika bekerja/magang kemarin tugas-tugas apa saja yang telah dilakukan?', 'Dalam rentang 1-5 seberapa paham dengan Excel', 'Berapa banyak data yang pernah diolah?', "Bagaimana mengatasi kendala yang terjadi", dan sebagainya.

### **3. Meninjau Dahulu Lamaran dan *Resume* Kandidat, serta Berada di Ruang yang Kondusif**

Praktikan membantu dalam menyiapkan berkas-berkas kandidat untuk pelaksanaan wawancara sembari membaca data diri kandidat yang tertera pada berkas yang diberikan. Kemudian, Praktikan juga menyiapkan ruangan yang akan digunakan sehingga dalam kondisi rapi dan suhu ruangan yang sejuk.

### **4. Membuka Wawancara dengan Pertanyaan yang Tidak *Judgemental* sehingga Dapat Membangun *Rapport* Yang Baik**

Ketika menjalankan Kerja Profesi, Praktikan mendapatkan kesempatan untuk melakukan wawancara kandidat bersama dengan *user* dengan membuka sesi wawancara dengan melakukan perkenalan diri, HRD, dan *user* sebagai tahapan dari *rapport*. Setelah itu dilanjutkan dengan praktikan bertanya mengenai bagaimana pelaksanaan tahapan tes yang telah dilakukan sebelumnya, seperti psikotes dan tes teknikal (tentatif), kesiapan kandidat, serta menjelaskan mengenai tujuan dari wawancara yang dilakukan. Setelah itu kandidat diminta untuk memperkenalkan dirinya.

### **5. Menanyakan Pertanyaan sesuai dengan Daftar Pertanyaan yang Telah Dibuat**

Pada langkah ini, praktikan hanya menanyakan seputar latar belakang kandidat, alasan, serta menanyakan seputar pengalaman kerja relevan yang pernah dilakukan. Untuk lain-lainnya ditanyakan oleh pembimbing kerja praktikan maupun langsung oleh *user*.

### **3.2.2 Tugas Tambahan**

#### **3.2.2.1. Membantu Program Training Karyawan**

Praktikan ditempatkan pada subbiro *Human Capital* bagian rekrutmen dan *training*. Hal tersebut membuat praktikan terlibat dalam membantu pelaksanaan program *training* karyawan dengan mengikuti pembimbing kerja ketika dilakukannya diskusi dengan divisi yang akan mengadakan *training*, serta Praktikan menghubungi pihak eksternal untuk menanyakan informasi lebih jelas mengenai materi yang didapatkan, benefit, beserta ketentuan-ketentuan yang menjadi perhatian sehingga praktikan mendapatkan gambaran dalam pelaksanaan *training*. Kemudian, Praktikan mendapat pekerjaan tambahan seperti membuat absensi peserta *training*, memerhatikan pelaksanaan *training*, serta membuat Formulir Evaluasi *Training* yang dilengkapi dengan saran dan kesimpulan dari pelaksanaan *training*. Kemudian, Praktikan menyampaikan evaluasi hasil berdasarkan formulir tersebut kepada pembimbing kerja untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan *training* ke depannya.

#### **3.2.2.1. Mengikuti Pengkinian Database Kandidat**

Saat menjalani Kerja Profesi, PT Jaya Teknik Indonesia dengan melakukan pengkinian *database* perusahaan. Melalui pengkinian *database* ini ketika terdapat kandidat yang melamar melalui *website* dapat memudahkan subbiro *Human Capital* melakukan pengecekan data. Bagi bagian rekrutmen dan *training* akan memudahkan *timeline* pelaksanaan alur rekrutmen dan seleksi kandidat, serta menjadi lebih efektif dalam melakukan *input* data kandidat. Praktikan mencoba menggunakan *website* yang telah diperbarui sebagai kandidat mencoba tampilan sebagai *recruiter* untuk kemudian menyampaikan pengalaman penggunaannya beserta menyampaikan saran.

### **3.3 Kendala Yang Dihadapi**

Dalam melaksanakan Kerja Profesi, terdapat kendala yang praktikan hadapi ketika melakukan tugas yang diberikan, yakni:

### **3.3.1 Tidak Tersedianya Indikator Observasi**

Kendala pertama praktikan ketika KP di PT Jaya Teknik Indonesia adalah tidak terdapat indikator yang digunakan dalam proses observasi, baik ketika observasi psikotes maupun wawancara sehingga praktikan cukup bingung dan khawatir ada yang terlewatkan ketika observasi.

### **3.3.2 Ruang Pelaksanaan Psikotes Berdekatan dengan Ruang Wawancara maupun Pembangunan Gedung Baru Kantor Lain**

Kendala yang kedua dirasakan Praktikan adalah ketika dalam pelaksanaan psikotes sedang pemberian instruksi, tetapi berbarengan waktunya dengan adanya wawancara yang dilakukan di ruangan sebelah. Hal ini membuat suara mengobrol ketika wawancara cukup terdengar ke dalam ruang sehingga khawatir mengurangi fokus kandidat pada instruksi dan pelaksanaan psikotes. Selain itu, ketika Praktikan menjalankan Kerja Profesi juga berbarengan dengan sedang dilakukannya pembangunan gedung baru kantor lain yang terletak tepat di sebelah PT Jaya Teknik Indonesia. Hal ini membuat suara ketukan palu dan perkakas lainnya terdengar cukup jelas ketika sedang instruksi psikotes.

## **3.4 Cara Mengatasi Kendala**

### **3.4.1 Melaksanakan Observasi Sesuai dengan Materi yang Telah Dipelajari Sebelumnya**

Cara mengatasi kendala yang pertama, Praktikan tetap melakukan observasi berdasarkan materi yang telah dipelajari sebelumnya pada mata kuliah Wawancara dan Observasi maupun Diagnostik Industri. Namun demikian, praktikan juga tetap menanyakan dan memastikan kembali kepada pembimbing kerja untuk memastikan hasil observasi yang dilakukan praktikan sesuai dengan yang biasa dilakukan pembimbing kerja.

### **3.4.2 Menaikkan Volume Suara Ketika Pemberian Instruksi Psikotes**

Untuk mengatasi kendala yang kedua, hal yang dilakukan Praktikan adalah dengan menaikkan volume suara agar lebih terdengar jelas instruksi psikotes yang diberikan sehingga kandidat dapat tetap fokus dan memahami instruksi yang

diberikan oleh Praktikan selaku *tester* dan pelaksanaan psikotes dapat tetap berjalan lancar.

### 3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Kesempatan yang didapatkan melalui Kerja Profesi di PT Jaya Teknik Indonesia memberikan pengalaman baru bagi praktikan, seperti terjun langsung dalam dunia kerja untuk melakukan serangkaian proses rekrutmen, baik itu psikotes maupun wawancara kepada kandidat yang berusia jauh lebih tua dari praktikan serta untuk beragam posisi. Melalui pelaksanaan Kerja Profesi ini, praktikan juga menjadi dapat mengaplikasikan pembelajaran dari mata kuliah relevan yang sebelumnya telah praktikan ambil seperti dalam Tabel 3.3 menunjukkan daftar mata kuliah relevan yang sebelumnya sudah diambil oleh praktikan sebelum melaksanakan Kerja Profesi ini.

Tabel 3.3 Daftar Mata Kuliah Relevan

Nama Mata Kuliah	Relevansi dalam Kerja Profesi
Diagnostik Industri	Relevan dengan penggunaan alat tes psikologi yang seringkali digunakan dalam konteks industri serta pelaksanaan serangkaian psikotes
Wawancara dan Observasi	Relevan dengan penerapan metode wawancara dan observasi dalam proses rekrutmen
Psikologi Industri dan Organisasi	Relevan dengan pembuatan iklan lowongan pekerjaan, <i>job description</i> , serta <i>job specification</i>
Modal Manusia	Relevan dengan proses rekrutmen mulai dari <i>job analysis</i> hingga <i>rejecting/hiring</i> kandidat
Psikodiagnostik	Relevan dengan pemahaman beragam alat tes psikologi yang sering digunakan serta kegunaannya

Tugas-tugas yang diberikan kepada praktikan selama KP berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga praktikan menjadi dapat pemahaman mendalam mengenai alur rekrutmen, analisis jabatan, psikotes dalam bidang industri, serta wawancara dan observasi. Tidak hanya itu, praktikan juga mendapatkan gambaran dalam pelaksanaan program *training* untuk karyawan. Tugas-tugas relevan dan sesuai capaian pembelajaran yang didapatkan selama KP ini kemudian akan dikonversi menjadi nilai mata kuliah praktikan seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.4.

Pengalaman Kerja Profesi ini juga melatih *soft skill* praktikan untuk dapat melakukan komunikasi profesional dan beradaptasi lebih cepat karena selama pelaksanaan KP praktikan menemui beragam individu dengan ciri khasnya masing-masing. Kemampuan komunikasi praktikan juga semakin dilatih agar dapat membangun kolaborasi yang baik dengan rekan kerja satu unit maupun berbeda unit, serta ketika melakukan tugas-tugas rekrutmen dan seleksi, seperti halnya pemberian instruksi tes, yang mengharuskan praktikan dapat memberi penjelasan dengan baik dan mudah dipahami.



Tabel 3.4 Daftar Mata Kuliah Konversi MBKM

Nama Mata Kuliah	Capaian Pembelajaran	Bentuk Kegiatan
Kerja Profesi	Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang sesuai profesi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan <i>screening CV</i> kandidat</li> <li>2. Mengirim undangan kandidat untuk psikotes dan wawancara</li> <li>3. Melakukan wawancara dan observasi kandidat</li> <li>4. Melakukan administrasi psikotes Kraepelin, DISC, CFIT, dan MSDT</li> <li>5. Melakukan observasi psikotes</li> <li>6. Melakukan skoring psikotes</li> <li>7. Membuat dan memasang iklan lowongan posisi yang sedang dibuka di LinkedIn maupun <i>Job Boards</i></li> </ol>
Kode Etik	Mahasiswa mampu menganalisis contoh kasus menggunakan kode etik Psikologi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pengecekan kelengkapan dan kelayakan alat psikotes</li> <li>2. Menjaga kerahasiaan data hasil psikotes</li> <li>3. Menjaga kerahasiaan data hasil asesmen psikologi</li> <li>4. Menjaga kerahasiaan data pelamar</li> </ol>
Dinamika Kelompok	Mahasiswa mampu menganalisis teori dan prinsip dinamika kelompok dalam bentuk karya ilmiah dengan konteks urban	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sama dengan unit internal dan eksternal dalam menyelenggarakan training</li> <li>2. Melakukan evaluasi peserta setelah melakukan <i>training</i></li> </ol>
Gender, Kerja, dan Tempat Kerja	Mahasiswa mampu menganalisis peran, stereotip, serta implikasi gender pada laki-laki dan perempuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menganalisis persepsi user terhadap peran gender dalam penempatan posisi</li> </ol>
Perilaku dan Psikologi Organisasi	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan hasil tes DISC dan MSDT sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan kesesuaian posisi kandidat</li> </ol>
	Mahasiswa mampu menganalisis fenomena di industri dan organisasi secara tepat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menganalisis kebutuhan <i>user</i> sebelum melakukan pencarian kandidat dan mencocokkan dengan <i>jobdesc</i> yang ada</li> </ol>