

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Layanan psikologi dibutuhkan dalam berbagai *setting*, seperti dalam *setting* pendidikan, klinis, industri, maupun dalam berbagai *setting* lainnya. Manfaat dari adanya layanan psikologi disesuaikan berdasarkan bidang *setting* masing-masing. Tes psikologi merupakan salah satu bentuk dari layanan psikologi yang kerap kali digunakan. Tes psikologi umumnya digunakan untuk mengukur aspek individu yang tidak nampak secara langsung, seperti mengukur tingkat kemampuan, kecerdasan, kepribadian, performa kerja, kecenderungan berperilaku, maupun mengukur kemampuan seseorang dalam meregulasi diri (Wicaksana, 2021).

- Tes psikologi juga banyak digunakan di *setting* pendidikan untuk kebutuhan seleksi calon peserta didik serta melihat minat dan bakat yang dimiliki peserta didik untuk dapat direkomendasikan ke dalam suatu jurusan atau bidang tertentu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya (Daulay, 2014). Selain itu, dalam *setting* pendidikan tes psikologi juga dimanfaatkan untuk menangani suatu permasalahan yang terjadi dalam ruang lingkup pendidikan seperti mengidentifikasi adanya indikasi gangguan disleksia, kesulitan beradaptasi dengan peserta didik lainnya, maupun menangani permasalahan kasus bullying yang terjadi pada peserta didik (Daulay, 2014). Dalam *setting* klinis, tes psikologi seringkali digunakan untuk melihat kepribadian serta tingkat abnormalitas seseorang maupun sebagai alat bantu menetapkan suatu diagnosa (Daulay, 2014).

Tes psikologi dalam *setting* lainnya, seperti dalam *setting* industri dimanfaatkan untuk melihat berbagai aspek seperti mengukur potensi dan kinerja seseorang, mengukur kemampuan seseorang dalam meregulasi emosi, maupun melihat sikap kerja karyawan atau calon karyawan (Wicaksana, 2021). Dengan mengetahui sikap kerja karyawan dan tingkat potensi yang dimiliki, sehingga mampu menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan dan posisi kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, untuk mengukur dan mengetahui potensi yang dimiliki, dilakukanlah sebuah pengesanan psikologi atau yang sering disebut dengan psikotes (Wicaksana, 2021).

Psikotes yang dilakukan dalam *setting* industri memanfaatkan sebuah layanan psikologi untuk kepentingan proses asesmen maupun seleksi. Dari hasil psikotes yang dilakukan pada tiap peserta tentunya menunjukkan tingkat potensi yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan potensi yang dimiliki tiap individu menjadi pertimbangan untuk merekrut seorang karyawan ataupun melakukan promosi serta mutasi. Potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu dapat memengaruhi hasil intervensi dan posisi kerja yang akan ditempati oleh Sumber Daya Manusia tersebut. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki tiap individu dapat memengaruhi kualitas individu tersebut (Kusumaningrum et al, 2024) sehingga hal itu dapat menimbulkan persaingan dalam dunia kerja.

Persaingan yang terjadi di dunia kerja semakin ketat adanya (Chalid, 2021). Disamping calon pekerja yang kesulitan mendapatkan lapangan pekerjaan, pihak yang merekrut pun atau dalam hal ini *Human Resources* (HR) juga kesulitan untuk mencari calon karyawan. Hal ini disebabkan karena beberapa alasan yaitu salah satunya adanya *Talent Gaps* atau adanya kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dengan potensi yang dimiliki calon karyawan (Callista, Idulfilastri, & Putri, 2022). Maka dari itu para calon karyawan berlomba-lomba saling berusaha untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta *passion* dan bakat yang mereka miliki (Aprilia & Khairiyah, 2018). Pertimbangan untuk memilih pekerjaan selain dikarenakan *passion* dan bakat, para calon pekerja juga mencari pekerjaan berdasarkan upah atau gaji yang besar untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jabatan pekerjaan yang menghasilkan upah besar umumnya memiliki banyak kompetensi yang harus terpenuhi oleh para pekerjanya serta dengan level kompetensi yang cukup tinggi. Oleh karena itu, dengan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat mendukung pekerjanya untuk dapat terus berinovasi dan mempertahankan posisinya tersebut. Selain itu dengan adanya kompetensi yang mumpuni dapat membuat performa kerja karyawan menjadi meningkat serta memiliki keahlian tertentu untuk berkontribusi aktif dalam meningkatkan perusahaan (Mukhtar, Toto, & Mutmainnah, 2021).

Kemampuan yang dimiliki individu sebelum menjadi karyawan dapat mulai diasah sejak dini, seperti dimulai dari bangku perkuliahan. Sejak kuliah, mahasiswa dapat mengasah kemampuannya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan untuk nantinya dapat bersaing dengan mahasiswa atau sumber daya manusia lain agar dapat tercipta kompetensi tertentu. Untuk menghadapi persaingan di dunia kerja, calon pekerja harus memiliki kompetensi-kompetensi khusus sesuai dengan bidang kerja tertentu untuk dapat meningkatkan kinerja serta menunjang peningkatan perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021). Untuk mampu bersaing secara sehat dengan sumber daya manusia lainnya, diperlukan suatu keunggulan atau *value* dalam diri individu untuk menjadi nilai tambah. *Value* tersebut yang seringkali membedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Dengan memiliki sebuah keunggulan atau *value* dan juga pengalaman yang relevan dengan *value* yang dimiliki dapat membentuk *personal branding* seseorang (Amaliyah & Adinugraha, 2023). Sehingga dalam hal ini untuk dapat meningkatkan *value*, salah satu yang perlu dilakukan adalah mengasah kemampuan yang dimiliki seorang individu yaitu kemampuan *hard skill* maupun *soft skill* (Chalid, 2021). Kemampuan tersebut dapat terasah seiring dengan berjalannya waktu serta dapat diperoleh melalui pengalaman yang dijalani. Maka dari itu, kemampuan atau kompetensi yang belum mumpuni membuat para sumber daya masyarakat Indonesia termasuk salah satunya mahasiswa yang baru lulus atau *fresh graduate* menganggur selama jangka waktu tidak menentu (Chalid, 2021).

Faktor yang memengaruhi masyarakat menjadi pengangguran dapat disebabkan karena dinilai kurang kompeten untuk mampu bersaing dengan pekerja lain agar dapat diterima pada posisi tertentu di suatu perusahaan (Chalid, 2021). Selain penilaian terkait kompetensi kerja, minimnya pengalaman juga menjadi sebuah penilaian calon karyawan. Hal itulah yang dapat menimbulkan ketidaktahuan calon karyawan akan lingkungan kerja. Memiliki pengalaman sangat bermanfaat untuk keberhasilan masa depan individu salah satunya dalam dunia kerja. Kurangnya pengalaman yang dimiliki masyarakat atau calon pekerja menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempekerjakan individu. Dengan memiliki pengalaman bekerja, individu dapat belajar melatih kemampuan berkomunikasi, kemampuan berpikir kritis, kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan memecahkan masalah, maupun kemampuan dalam pengambilan

keputusan (Chalid, 2021). Dengan begitu dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Hal ini dapat berpengaruh karena pengalaman menjadi salah satu modal untuk dapat membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dalam dunia kerja (Hadi & Kadarni, 2018).

Pentingnya suatu pengalaman kerja ini terbukti pada sebuah berita yang dilansir dalam Kompas.com yang menunjukkan keluhan calon pekerja mengenai sulitnya mendapat pekerjaan. Mereka menyampaikan bahwa hal tersebut dikarenakan adanya persyaratan berupa pengalaman kerja sebelumnya (Maulana, 2023). Dari kejadian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja menjadi nilai *plus* bagi individu di dalam dunia pekerjaan. Adanya pengalaman juga dapat memperluas jaringan atau *networking* yang berguna dalam dunia kerja (Chalid, 2021).

Memiliki pengalaman di bidang yang relevan dengan pekerjaan yang akan diambil merupakan pilihan yang tepat sebagai bahan pendukung dalam memilih suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan dengan pengalaman yang relevan dengan bidang pekerjaan akan lebih memungkinkan untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dari pengalaman kedalam dunia pekerjaan. Saat ini, terdapat banyak pengalaman yang menjembatani sumber daya manusia untuk dapat terjun ke berbagai bidang pekerjaan ataupun layanan tertentu, seperti layanan kesehatan, layanan pendidikan, layanan hiburan/pariwisata, serta berbagai layanan lainnya. Layanan kesehatan seperti layanan kesehatan fisik dan juga layanan kesehatan mental merupakan layanan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Layanan kesehatan mental atau sejenisnya seperti layanan psikologi merupakan salah satu layanan yang penting untuk dapat terpenuhi oleh masyarakat dan menjadi *concern* saat ini (Sondakh, Lengkong, & Palar, 2022). Layanan psikologi yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat bergerak di bidang klinis, pendidikan, maupun industri. Jika dikaitkan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan bidang pekerjaan, layanan psikologi yang bergerak di bidang industri dibutuhkan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia serta menemukan sumber daya yang mampu bekerja sesuai dengan *passion* dan bakat. Seperti halnya mencari tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan melalui proses seleksi maupun asesmen (Uyun, 2020).

Proses pengetesan psikologi atau psikotes untuk kebutuhan seleksi dan asesmen dilakukan salah satunya untuk dapat melihat potensi seseorang. Sebuah tes diartikan sebagai suatu prosedur yang terstandarisasi dan dijelaskan dalam bentuk skor atau kategori (Gregory, 2016). Salah satu tes yang telah terstandarisasi yaitu tes psikologi. Tes psikologi termasuk dalam sebuah proses dinamis yang hasilnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal, seperti kesalahan dalam administrasi tes, karakteristik tester dalam pengetesan, konteks sebuah tes yang diujikan, maupun kesalahan dalam pemberian skor atau skoring (Gregory, 2016). Tes psikologi merupakan proses pengukuran variabel-variabel yang berhubungan dengan aspek psikologi dengan menggunakan alat yang dirancang untuk mendapatkan sampel perilaku (Cohen & Swerdlik, 2018). Tes psikologi dibutuhkan dalam berbagai *setting*, seperti dalam *setting* pendidikan; tes masuk sekolah maupun tes minat bakat untuk penjurusan, dalam *setting* klinis; mengukur manusia normal dan abnormal, maupun dalam *setting* industri; seleksi dan asesmen pekerja (Gregory, 2016).

Kegiatan kerja profesi yang praktikan ikuti yakni dalam *setting* industri digunakan untuk kebutuhan seleksi serta asesmen. Seleksi dilakukan untuk dapat menentukan sumber daya manusia berdasarkan minat dan kemampuan yang dimiliki untuk dapat ditempatkan pada suatu posisi tertentu. Hasil dari serangkaian psikotes tersebut digunakan sebagai bahan intervensi dan menjadi salah satu penentu keberhasilan proses seleksi dalam dunia kerja menyesuaikan potensi dan kepribadian yang dimiliki (Gregory, 2016). Untuk proses asesmen mengacu pada keseluruhan proses yang melibatkan penggabungan informasi tentang individu dan menggunakan keseluruhan data atau informasi tersebut untuk menyimpulkan karakteristik dan memprediksi tingkah laku individu (Gregory, 2016).

Asesmen psikologi didefinisikan sebagai suatu pengintegrasian atau pengumpulan data individu terkait aspek psikologi yang bertujuan untuk membuat evaluasi psikologis melalui berbagai sumber. Pengumpulan data dalam proses asesmen dilakukan melalui serangkaian proses yaitu pengetesan, observasi, studi kasus maupun FGD, dan juga wawancara (Cohen & Swerdlik, 2018). Dalam pelaksanaan proses asesmen saat Kerja Profesi (KP), tugas praktikan harus menggabungkan serta membandingkan data individu dari berbagai sumber sehingga mendapatkan hasil yang valid. Dalam proses asesmen maupun seleksi,

seorang praktikan harus menjaga kerahasiaan (*confidentiality*) dari keseluruhan informasi yang diperoleh, baik kerahasiaan hasil tes maupun data diri peserta (Gregory, 2016).

Instansi yang menyediakan jasa layanan psikologi seperti layanan psikologi yang bergerak di bidang pengembangan masyarakat banyak dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya di dunia kerja. Layanan yang disediakan meliputi layanan untuk keperluan seleksi maupun asesmen salah satunya berupa pengetesan psikologi. Hal ini sangat diperlukan dalam dunia kerja untuk dapat mengukur tingkat kemampuan dan kepribadian individu (Gregory, 2016). Triharisma Konsultan merupakan salah satu konsultan yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia. Konsultan tersebut memiliki berbagai layanan seperti menyediakan layanan untuk membantu proses seleksi, asesmen, *class judgement*, serta layanan *training & development* (Widyartini, 2024a).

- Perlu melibatkan sumber daya yang ahli di bidang psikologi untuk dapat menunjang layanan yang disediakan Triharisma Konsultan. Oleh karena itu, dalam hal ini perlu melibatkan seorang psikolog untuk dapat menginterpretasikan hasil tes psikologi calon pekerja (AP2TPI, 2019). Menjalankan peran tersebut, tidak serta merta hanya memberikan soal tes, namun psikolog atau dalam hal ini tester harus memiliki kompetensi khusus yang dimiliki sebagai lulusan psikologi serta memiliki sertifikasi resmi sebagai psikolog. Sebagai lulusan psikologi jenjang Sarjana (S1) diharapkan memiliki integritas yang tinggi serta dapat menghargai manusia lain secara profesional, mampu memahami dan menerapkan konsep serta teori psikologi secara universal, memiliki semangat juang untuk belajar dan berkarya sesuai dengan Kode Etik Psikologi Indonesia, serta memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah psikologis (AP2TPI, 2019).

Profil dari lulusan sarjana Psikologi (S1) meliputi tujuh bidang pekerjaan berdasarkan keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor 01/Kep/AP2TPI/2019 yaitu meliputi a) Tenaga kerja dalam bidang sumber daya manusia, komunitas, dan Pendidikan; b) Konsultan psikologi; c) Penulis / *Content creator* / *Influencer* di bidang psikologi; d) Konselor; e) Peneliti tingkat dasar; f) Asisten Psikolog; serta g) Pelaku usaha mandiri (AP2TPI, 2019). Dalam menjalankan peran sebagai psikolog, diperlukan seorang

asisten psikolog untuk dapat membantu proses administrasi tes untuk kegiatan seleksi maupun asesmen, intervensi, dan evaluasi psikologis berdasarkan Kode Etik Psikologi Indonesia. Hal ini sejalan dengan profil lulusan psikologi pada keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor 01/Kep/AP2TPI/2019 yaitu salah satunya sebagai asisten psikolog (AP2TPI, 2019). Untuk dapat menunjang kegiatan tersebut, asisten psikolog perlu memenuhi standar kompetensi seperti yang tercatat dalam (LSP, 2018) yaitu mampu melakukan 1) Administrasi tes; 2) Observasi; 3) Wawancara; 4) Skoring tes psikologi; 5) Interpretasi parsial hasil psikotes; 6) Konseling; serta 7) Melakukan psikoedukasi.

Alasan praktikan memilih profil lulusan sebagai asisten psikolog yaitu karena awalnya memiliki ketertarikan yang tinggi pada bidang kerja sebagai asisten psikolog, terlebih bidang kerja sebagai asisten psikolog banyak digunakan di berbagai *setting* salah satunya dalam *setting* industri seperti yang diikuti oleh praktikan sehingga praktikan dapat merasakan secara langsung bidang kerja sebagai asisten psikolog. Alasan lain praktikan memilih profil lulusan sebagai asisten psikolog yaitu karena dengan menjadi asisten psikolog di *setting* industri dapat mempelajari berbagai hal khususnya untuk proses seleksi dan rekrutmen serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan seperti menerapkan materi pada Mata Kuliah Diagnostik Industri, Psikodiagnostik, Wawancara dan Observasi, serta Konseling. Alasan lainnya praktikan memilih menjadi asisten psikolog karena praktikan merasa cukup mampu untuk ikut berkontribusi dan dapat menerima dengan baik pembelajaran yang diperoleh di bidang tersebut (Puspitasari & Saputra, 2021).

Pertimbangan-pertimbangan tersebut menjadi alasan praktikan dalam menentukan keputusan untuk memilih Trikharisma Konsultan menjadi tempat praktik Kerja Profesi. Alasan praktikan memilih Trikharisma Konsultan sebagai tempat Kerja Profesi karena Trikharisma Konsultan merupakan konsultan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah berdiri sejak tahun 1987 dan terus bertumbuh hingga saat ini, Trikharisma Konsultan juga sudah melayani banyak klien dari berbagai Perusahaan, seperti PT. BCA Tbk., PT. Astra, PT. Toyota Indonesia, PT. WIKA Tbk., PT. Garuda Food, PT. BUMA, PT. Hillcon, PT. SIG, PT. GS Battery, serta berbagai perusahaan lainnya. Selain kedua

alasan tersebut, alasan praktikan memilih Trikharisma Konsultan menjadi tempat praktik Kerja Profesi (KP) karena Trikharisma Konsultan memiliki visi misi berupa “menjadi sahabat” bagi para klien serta menjadikan Trikharisma sebagai tempat belajar dan tumbuh. Hal ini dikarenakan para klien dapat memperoleh pembelajaran dari internal Trikharisma dan juga sebaliknya pihak Trikharisma juga dapat mempelajari berbagai hal yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman melayani klien. Hal tersebut sebagai bentuk melayani klien dengan baik untuk dapat menciptakan hubungan timbal balik antar kedua pihak (Apriyanti, 2020). Berdasarkan alasan-alasan tersebut akhirnya praktikan memilih Trikharisma Konsultan sebagai tempat Kerja Profesi.

Kegiatan Kerja Profesi yang diikuti oleh praktikan termasuk dalam program magang dengan skema Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) mandiri. Program magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) mandiri merupakan program magang yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) sebagai bentuk kebijakan untuk mentransformasi sistem pendidikan tinggi di Indonesia untuk menciptakan lulusan yang lebih relevan. MBKM mandiri mendorong Perguruan Tinggi untuk dapat menjalankan program MBKM secara mandiri tanpa melibatkan intervensi dari Kemendikbudristek. Tujuan dari diadakannya program MBKM mandiri yaitu sebagai wadah untuk membantu para mahasiswa memperoleh pengalaman berkarir di luar kampus untuk mempersiapkan masa depan (Kemendikbudristek, 2022).

Kegiatan Kerja Profesi ini menjadi sarana bagi praktikan untuk merasakan suasana kerja sebagai asisten psikolog secara langsung yaitu meliputi administrasi tes, skoring, observasi, dan sebagainya. Kegiatan Kerja Profesi juga menjadi tempat bagi praktikan untuk dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja, serta praktikan dapat berlatih mengembangkan kemampuan serta potensi diri agar mampu bersaing secara sehat dengan Sumber Daya Manusia lainnya di dunia kerja. Selain itu, dengan mengikuti kegiatan Kerja Profesi ini harapannya praktikan dapat memperoleh pengetahuan terkait bidang kerja sebagai asisten psikolog. Dengan memiliki pengalaman mengikuti Kerja Profesi juga melatih praktikan cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara formal dalam dunia kerja.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Maksud dari diadakannya kegiatan Kerja Profesi bagi para mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) yaitu:

- a. Membuat mahasiswa dapat menerapkan secara langsung materi yang di pelajari selama perkuliahan ke dalam setting kerja di bidang industri pada Trikharisma Konsultan.
- b. Membuat mahasiswa mendapat kesempatan untuk melakukan pekerjaan di bidang kerja sebagai asisten psikolog.
- c. Mahasiswa dapat melakukan pekerjaan professional dan merasakan langsung dunia kerja di Trikharisma Konsultan.
- d. Mahasiswa dapat melakukan Kerja Profesi sesuai dengan profil lulusan program studi psikologi yaitu sebagai asisten psikolog yang pekerjaannya meliputi administrasi alat tes psikologi untuk keperluan seleksi dan asesmen, melakukan observasi saat pengetesan psikologi, wawancara maupun saat sesi diskusi kelompok atau *Focus Group Discussion* (FGD) serta melakukan skoring hasil pengetesan alat tes psikologi.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Pelaksanaan kegiatan Kerja Profesi juga memiliki tujuan yang telah disampaikan oleh Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) yakni:

- a. Dapat memberi gambaran bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya mengenai alur bekerja pada bidang tertentu di suatu perusahaan atau instansi, khususnya gambaran terkait alur kerja sebagai asisten psikolog di Trikharisma Konsultan.
- b. Memberi pengalaman bekerja dalam setting industri khususnya pengalaman terkait proses seleksi dan asesmen di Trikharisma Konsultan.
- c. Dengan mengikuti kegiatan Kerja Profesi (KP) dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mahasiswa sebagai asisten psikolog.
- d. Dapat membentuk mahasiswa untuk siap bekerja secara langsung serta menjadi wadah bagi para mahasiswa untuk mempraktikkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Trikharisma Konsultan merupakan sebuah konsultan yang bergerak di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Lembaga ini memiliki berbagai layanan untuk kepentingan seleksi maupun asesmen, dan juga menyediakan layanan untuk kepentingan *training & development*. Trikharisma Konsultan berlokasi di Jl. Raya Setu no 53, Cilangkap, Jakarta Timur. Trikharisma Konsultan merupakan tempat yang dijadikan praktikan sebagai tempat praktik untuk kegiatan Kerja Profesi (KP) atau magang MBKM karena praktikan dapat merasakan secara langsung sistem kerja yang terjadi di lapangan sebagai asisten psikolog dan mempraktikkan langsung ilmu yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam lingkup professional.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

● Proses awal pelaksanaan Kerja Profesi yang dilakukan praktikan yaitu membuat surat pengajuan Kerja Profesi dengan persetujuan dosen Pembimbing Akademik, dosen penanggung jawab Kerja Profesi (KP), serta persetujuan Kepala Program Studi Psikologi. Proses selanjutnya yaitu menyerahkan surat pengajuan Kerja Profesi (KP) kepada sekretaris Fakultas Humaniora dan Bisnis (FHB) untuk ditindaklanjuti sesuai dengan persetujuan Kepala Program Studi Psikologi. Selanjutnya, sekretaris memberikan surat pengantar Kerja Profesi (KP) kepada praktikan untuk kemudian disampaikan kepada pihak perusahaan yang dituju sebagai tempat praktik Kerja Profesi (KP) bagi praktikan. Setelah perusahaan menerima surat pengantar Kerja Profesi (KP) beserta berkas lainnya, perusahaan kemudian memberikan surat penerimaan kepada praktikan yang mengajukan diri untuk mengikuti kegiatan Kerja Profesi (KP) di Trikharisma Konsultan.

Pelaksanaan Kerja Profesi (KP) yang praktikan jalani terhitung selama kurang lebih 3 bulan atau setara dengan minimal 504 jam kerja. Jadwal pelaksanaan Kerja Profesi yang dilakukan oleh praktikan di Trikharisma Konsultan yaitu berlangsung dari tanggal 02 Juli 2024 dan berakhir pada tanggal 11 Oktober 2024. Jadwal bekerja praktikan di Trikharisma Konsultan mengikuti jadwal karyawan lainnya yaitu setiap hari senin sampai dengan hari jumat dengan jam kerja mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB.

Sistem bekerja di Trikharisma Konsultan dilakukan secara *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Dalam satu pekan, jadwal bekerja di Trikharisma Konsultan secara *Work From Office* (WFO) sebanyak 2 – 3 hari mengikuti jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pembagian sistem pelaksanaan kerja di Trikharisma Konsultan mengenai jadwal *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH) menyesuaikan jadwal kegiatan proses psikotes. Terkait pelaksanaan kerja di Trikharisma Konsultan, terdapat pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara *offline* dan *online* sehingga dalam pelaksanaan Kerja Profesi (KP) praktikan mengikuti jadwal tersebut. Selain menyediakan layanan secara langsung (*offline*), Trikharisma Konsultan juga menyediakan layanan secara *online* supaya lebih efisien dan memudahkan klien dalam mengikuti proses yang dijalani. Oleh karena itu jadwal pelaksanaan kerja menyesuaikan kebutuhan dari perusahaan.

