



# 12.31%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 30 DEC 2024, 1:54 PM

## Similarity report

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

● IDENTICAL  
0.58%

● CHANGED TEXT  
11.72%

## Report #24303219

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi Mahasiswa sarjana memiliki berbagai alasan dan harapan tentang pendidikan mereka ketika memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang universitas, meningkatkan prospek karir biasanya menjadi alasan utama (Balloo et al., 2015).

Namun sayangnya, lebih dari 12% (870.000) pengangguran terbuka di Indonesia merupakan lulusan sarjana (Badan Pusat Statistik, 2024). 15 Selain kurangnya

ketersediaan pekerjaan, faktor lain yang dapat menyebabkan pengangguran ada pada faktor individual, salah satunya berkaitan dengan kompetensi (Chalid, 2021).

15 Kompetensi memiliki peran besar dalam menunjang karir seseorang, namun sayangnya sangat sedikit mahasiswa fresh graduate yang bisa membuktikan bahwa mereka memiliki standar kompetensi tinggi dalam memasuki dunia kerja (Chalid, 2021).

Kurangnya kompetensi untuk memasuki dunia kerja dianggap sebagai penyebab utama pengangguran di kalangan lulusan universitas, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan tinggi lainnya (Soundararajan et al., 2020). Pemberi kerja merasa bahwa institusi pendidikan tidak mempersiapkan lulusan untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja, kurangnya imajinasi, kreativitas, dan fleksibilitas menjadi masalah (Soundararajan et al., 2020). Konten teoretis diajarkan dengan baik di universitas, tetapi ada kekurangan pengetahuan praktis yang diperlukan untuk memperoleh keterampilan dan karakteristik keterampilan (Soundararajan et al., 2020). Analisis menunjukkan kesenjangan antara tingkat kompetensi

yang dianggap penting oleh pemberi kerja dan para mahasiswa. Ang (2015) menyebutkan bahwa kompetensi tersebut terkait dengan kesadaran dan pengetahuan bisnis, manajemen diri, literasi komputer, pencarian informasi, perencanaan, dan penyelesaian konflik dianggap sangat penting oleh para pemberi kerja, namun tidak bagi para mahasiswa (Ang, 2015). Pengetahuan teknis yang diberikan kepada lulusan dianggap tidak relevan dan tidak sesuai dengan harapan di tempat kerja (Soundararajan et al., 2020). **30** Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfia dan Rahadi (2020) menunjukkan bahwa program magang mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi. Peningkatan kompetensi mahasiswa melalui program magang bisa mencapai standar profesi dan dijadikan sebagai bekal pengalaman untuk bekerja di dunia kerja yang sebenarnya (Lutfia & Rahadi, 2020). **25** Program magang dapat mempersiapkan mahasiswa untuk pasar kerja dengan memberikan mereka kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis dalam situasi dunia nyata, sehingga menjembatani kesenjangan antara pembelajaran di kelas dan pengalaman praktis (Bawica, 2021). Pembelajaran berbasis pengalaman ini membantu mahasiswa mendapatkan pengetahuan dan pengalaman kerja awal yang penting untuk meningkatkan keterkerjaan mereka di pasar tenaga kerja yang kompetitif (Bawica, 2021). Magang menyediakan tempat bagi mahasiswa untuk menerima bimbingan dan umpan balik dari mentor dan rekan-rekan, sehingga membantu mereka menyempurnakan keterampilan dan memahami ekspektasi di tempat kerja (Bawica, 2021). **13 29** Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (MBKM) adalah kebijakan inovatif yang diluncurkan oleh Kemendikbudristek dengan tujuan untuk mentransformasi sistem pendidikan tinggi di Indonesia (Kemendikbudristek, 2022). Kebijakan ini bertujuan menghasilkan lulusan yang lebih relevan dan siap menghadapi tantangan dunia kerja (Kemendikbudristek, 2022). **13** Salah satu bentuk pelaksanaan kebijakan ini adalah MBKM Mandiri, di mana Perguruan Tinggi (PT) diberikan keleluasaan untuk menyelenggarakan, mendanai, dan mengeksekusi program MBKM secara mandiri, tanpa campur tangan langsung dari Kemendikbudristek. Tujuan utama dari MBKM Mandiri adalah memperluas pengalaman mahasiswa

di luar kampus sebagai persiapan untuk karir mereka di masa depan, hal ini memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman praktis yang berharga di industri (Kemendikbudristek, 2022). Di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), MBKM Mandiri diterapkan melalui mata kuliah Kerja Profesi (KP). **41** Mata kuliah Kerja Profesi (KP) merupakan mata kuliah wajib dengan bobot 3 SKS (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Program ini dirancang untuk memberikan mahasiswa gambaran menyeluruh tentang dunia kerja, serta memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam praktik nyata (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). **5** KP memerlukan mahasiswa untuk melaksanakan minimal 400 jam kerja, dengan ketentuan maksimal 8 jam kerja per hari, di luar waktu istirahat (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). **18** Mahasiswa dari Program Studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) menjalankan program MBKM melalui mata kuliah Kerja Profesi (KP) yang dirancang untuk mencerminkan dan mendukung profil lulusan psikologi UPJ berdasarkan keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) tentang perubahan Surat Keputusan AP2TPI No. **20** 01/Kep./AP2TPI/2013 mengenai Kurikulum Inti Program Sarjana Psikologi (Psikologi UPJ, 2023). **5 8 24** Profil lulusan psikologi UPJ mencakup tenaga sumber daya manusia, konsultan psikologi, dosen, penulis, konselor, fasilitator pengembangan komunitas, fasilitator pelatihan dan motivator, administrator tes psikologi, asisten peneliti, asisten psikolog, serta pemilik usaha mandiri (Psikologi UPJ, 2023). Salah satu profil lulusan yang diharapkan adalah menjadi asisten psikolog. Sebagai asisten psikolog, mahasiswa diharapkan dapat berfungsi sebagai tenaga profesional yang bekerja di bawah 1 pengawasan psikolog terlatih, dengan tanggung jawab yang sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh Kode Etik Psikologi dan peraturan perundang-undangan (AP2TPI, 2019). **2 5 17** Seorang asisten psikolog diharapkan dapat memiliki kompetensi dalam melakukan administrasi pelaksanaan psikotes, melakukan pengamatan, melakukan wawancara, melakukan skoring tes psikologi, pengamatan dan wawancara, melakukan interpretasi parsial atas hasil tes psikologi, melakukan konseling, dan melakukan psikoedukasi (LSP Psikologi Indonesia, 2018). Praktikan

memilih posisi asisten psikolog karena sesuai dengan prospek karir yang diinginkan, yaitu menjadi seorang psikolog. Dengan menjadi seorang asisten psikolog, praktikan berharap dapat memahami lebih mendalam bagaimana seorang psikolog bekerja di dunia profesional sekaligus mendapatkan kesempatan untuk terlibat langsung dalam proses tersebut. Praktikan menjadi asisten psikolog di salah satu biro psikologi bernama A2S Consulting. Praktikan memilih A2S Consulting sebagai tempat kerja profesi karena perusahaan ini bergerak di bidang psikologi industri dan organisasi yang juga sesuai dengan minat praktikan. A2S Consulting menawarkan kesempatan untuk menjadi asisten dari Direktur Utama, Anisha Arwan, M.Psi., Psikolog, yang memiliki pengalaman luas di bidang psikologi industri sejak 2012. Hal ini memberikan peluang bagi praktikan untuk mendapatkan bimbingan dan arahan langsung dari seorang ahli yang berpengalaman. A2S Consulting yang berdiri sejak tahun 2018 telah membangun reputasi yang solid dengan portofolio klien dari berbagai sektor, seperti konstruksi, perumahan, perbankan, dan pendidikan (A2S Consulting, 2024). Keberagaman klien ini memberikan kesempatan bagi praktikan untuk memperoleh wawasan komprehensif tentang berbagai tantangan dan solusi dalam psikologi industri. Selain itu, perusahaan mengadopsi sistem asesmen online yang mengikuti perkembangan teknologi terbaru, memungkinkan praktikan untuk terlibat dalam pengesanan berbasis komputer. Fokus perusahaan pada psikologi industri juga memastikan bahwa praktikan dapat mengembangkan keterampilan praktis dan teori secara mendalam dalam bidang ini. 34 1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya memiliki maksud dan tujuan dalam melaksanakan Kerja Profesi yang diikuti oleh praktikan. 9 1.2 9 20 1 Maksud Kerja Profesi Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan maksud kerja profesi dalam Buku Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya. Berikut merupakan maksud kerja profesi menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) dan kaitannya dengan kerja profesi yang dilakukan oleh praktikan. a. Mendapatkan pengalaman kerja yang relevan dengan kompetensi Prodynya sehingga memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mencukupi

dibidangnya sebelum terjun langsung ke dunia kerja sesungguhnya. Praktikan mendapatkan pengalaman kerja sebagai asisten psikolog, yang dimana hal ini sesuai dengan profil lulusan Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. b. Menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan mengembangkannya sesuai dengan studi kasus yang dipelajari selama melakukan kerja profesi. Bekal ilmu yang diberikan selama berkuliah di Program Studi Psikologi UPJ cukup membantu praktikan ketika terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya. c. Memahami dinamika dari kondisi nyata dunia kerja, belajar berkomunikasi serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi/pekerjaannya. A2S Consulting memiliki budaya kerja yang profesional. Meskipun bekerja secara work from home , praktikan harus tetap bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. 8 9 1.2 8 9 2

Tujuan Kerja Profesi Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan tujuan kerja profesi dalam Buku Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya. 11 Berikut merupakan tujuan kerja profesi menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) dan kaitannya dengan kerja profesi yang dilakukan oleh praktikan. a. Memberikan gambaran dunia kerja bagi mahasiswa. 20 Praktikan cukup dapat mengetahui gambaran dunia kerja dengan bekerja sebagai asisten psikolog di A2S Consulting.

Praktikan telah ikut serta dalam berbagai kegiatan dunia kerja di A2S Consulting, seperti asesmen, rekrutmen, dan psikoedukasi. b. 5 8 9 27 37 Meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan mahasiswa dalam dunia kerja sesuai kompetensi Prodi. A2S Consulting meningkatkan kemampuan dan keterampilan praktikan dengan mengikutsertakan praktikan dalam berbagai kegiatan industri. 9 11 Sistem asesmen online yang digunakan oleh A2S Consulting juga memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada praktikan dalam praktik industri yang mengikuti perkembangan zaman. c. Mendapatkan umpan balik Prodi dalam penyempurnaan kurikulum berkelanjutan agar selaras dengan tuntutan industri dan masyarakat. 8 Praktikan wajib membuat laporan kepada Program Studi Psikologi UPJ selama magang berlangsung, hal ini dapat menjadi umpan balik bagi Program Studi Psikologi UPJ dalam menyempurnakan kurikulum berkelanjutan. 2 1.3 Tempat Kerja Profesi Praktikan

KP dari UPJ saat ini menjalani program sebagai asisten psikolog di A2S Consulting, sebuah perusahaan yang berfokus pada industri organisasi. A2S Consulting dapat dihubungi melalui nomor telepon 0878-8386-4680 atau email di mail.a2sconsulting@gmail.com. A2S bergerak dalam bidang psikologi industri. A2S Consulting menyediakan berbagai layanan yang terkait dengan psikologi industri, diantaranya employee assistance program, individual assessment, people development, organizational development, corporate governance, dan code of conduct.

#### 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja profesi dimulai dengan sosialisasi yang dilaksanakan pada 20 November 2023, 14 Maret 2024, 2 Mei 2024, dan 26 Juni 2024. Informasi mengenai tempat MBKM disampaikan pada 10 Mei 2024, dan periode magang akan berlangsung dari 1 Juli hingga 11 Oktober 2024, dengan total lebih dari 504 jam kerja yang dikonversi menjadi 11 SKS, sesuai dengan prasyarat MBKM.

**14** Praktikan menjalani sistem work from home (WFH) dengan jam kerja 8 jam sehari, yaitu dari pukul 9.00 – 17.00, termasuk satu jam istirahat dari pukul 12.00 hingga 13.00. Praktikan juga melakukan pekerjaan pada hari sabtu apabila diperlukan. Jadwal pelaksanaan kerja profesi yang dilakukan oleh praktikan dapat dilihat pada tabel 2.1.

**1** Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Hari Jam Kerja Senin - Jumat 09.00 – 12.00, 13.00 – 17.00 Sabtu Tentatif

### 3 BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

#### 2.1 Sejarah Perusahaan A2S Consulting

merupakan biro psikologi yang berfokus pada bidang industri dan organisasi.

**1 3 38** A2S Consulting telah terdaftar dalam Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (ditjen AHU) dengan Nomor Induk Berusaha (NIB) 1294000221413. A2S Consulting pada awalnya lahir dari semangat untuk menghadirkan solusi yang inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia, serta memberikan kesempatan berkarir bagi para profesional seperti psikolog dan asesor (A2S Consulting, 2024). Berdasarkan informasi yang tercantum dalam LinkedIn Direktur Utama, yakni Anisha Arwan, M.Psi., Psikolog, CPC, perusahaan ini didirikan pada Januari 2018. Wawancara dengan Direktur Utama mengungkapkan bahwa A2S Consulting memiliki kantor fisik yang menjadi pusat operasional mereka.

Namun, setelah pandemi COVID-19 melanda, Direktur Utama Anisha Arwan menyadari bahwa kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan lancar meskipun tim bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Selama periode tersebut, perusahaan menemukan bahwa proses asesmen dan interaksi dengan klien dapat dilakukan secara efisien melalui platform online (Arwan, 2024b). Banyaknya kegiatan industri yang beralih ke format digital membuat Direktur Utama A2S Consulting memutuskan untuk mengubah model operasional perusahaan menjadi sepenuhnya dijalankan secara work from home (WFH). Keputusan ini memberikan fleksibilitas dan efisiensi tambahan bagi tim dan klien, sambil tetap memastikan kontinuitas dan kualitas layanan yang tinggi. A2S Consulting pada awalnya dimulai dengan hanya dua orang, yaitu Direktur Utama, Anisha Arwan, M.Psi., Psikolog, CPC dan satu admin. Perusahaan ini terus berkembang dengan pesat, terinspirasi oleh kesadaran akan pentingnya memperkuat sistem organisasi untuk mencapai dampak yang lebih luas. A2S Consulting kini bekerjasama dengan banyak mitra sebagai associate psychologist yang terdiri dari banyak psikolog yang berpengalaman (Arwan, 2024b). A2S Consulting kini telah menawarkan beragam layanan termasuk asesmen organisasi, analisis jabatan, pembuatan model kompetensi, performance management, serta penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan program pelatihan. Perkembangan A2S Consulting pada akhirnya menghasilkan kerjasama dengan mitra-mitra ternama dari berbagai sektor perusahaan, seperti PT Bank Pan Indonesia TBK (Panin Bank), BSA Land, Perumda Dharma Jaya, Al-Izhar Pondok Labu, Universitas Pembangunan Jaya, Universitas Muhammadiyah Jakarta, dan masih banyak lagi yang aktif bekerjasama dengan A2S Consulting hingga sekarang (A2S Consulting, 2024).

### 2.1.1 Logo Perusahaan Logo A2S Consulting

dirancang dengan simbolisme untuk mencerminkan identitas dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini diketahui praktikan melalui wawancara dengan direktur utama pada tanggal 9 Agustus 2024. Logo A2S Consulting dapat dilihat pada Gambar 2.1. Gambar 2.1 Logo A2S Consulting (Arwan, 2024a) Warna biru yang dominan melambangkan profesionalisme dan kepercayaan, menunjukkan

komitmen perusahaan terhadap standar tinggi dalam layanan yang diberikan. Font yang memberikan kesan tegas digunakan dalam logo menegaskan kredibilitas dan keseriusan perusahaan dalam berkomunikasi. Bentuk segi enam yang menyerupai atap menggambarkan peran perusahaan dalam memberikan dukungan dan perlindungan dalam bidang psikologi industri, mencerminkan fungsi utamanya sebagai pelindung dan panduan. Selain itu, empat segi enam dalam desain menandakan empat nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, menunjukkan bahwa semua aspek operasionalnya dibangun berdasarkan prinsip-prinsip tersebut (Arwan, 2024a). 3 4 2.1 1 3 10 2 Visi dan Misi Perusahaan Visi A2S Consulting adalah menjadi konsultan terkemuka dan berkelanjutan dalam pengembangan organisasi dan sumber daya manusia di Indonesia (A2S Consulting, 2024). Visi tersebut diwujudkan melalui misi mereka yang meliputi: 1. 3 10 Memberikan layanan jasa pengembangan organisasi dan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan klien sehingga dapat memberikan solusi yang tepat. 1 3 10 2. Menyediakan tenaga ahli yang handal dan berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan klien. 3. Memaksimalkan kompetensi perusahaan dengan menggunakan Teknologi Informasi terkini dan terus mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang pengembangan organisasi dan sumber daya manusia. 1 3 10 4. Meningkatkan nilai tambah dan manfaat bagi para stakeholder secara berkelanjutan. 1 2.2 Struktur Organisasi Struktur organisasi mengacu pada pembagian kerja serta pola koordinasi, komunikasi, alur kerja, dan kekuasaan formal yang mengarahkan aktivitas organisasi (McShane & Glinow, 2024). Berdasarkan wawancara yang dilakukan praktikan dengan direktur utama, yaitu Anisha Arwan, M.Psi., Psikolog pada tanggal 23 Agustus 2024. A2S Consulting menerapkan struktur organisasi campuran, dimana struktur Product & Development menerapkan struktur divisional, sedangkan Finance & Accounting menerapkan struktur fungsional. Struktur divisional diorganisasi berdasarkan output produk atau layanan (McShane & Glinow, 2024). 1 Hal tersebut dapat terlihat dari struktur Product & Development yang terbagi berdasarkan layanan yang disediakan oleh A2S Consulting, seperti Employee Assistance, People



## Development, Individual Assessment, Individual Development, dan Recruitment Agency.

Lain halnya dengan struktur fungsional yang diorganisasi berdasarkan pengetahuan spesifik atau sumber daya lainnya (McShane & Glinow, 2024) yang diterapkan oleh divisi Finance & Accounting. Struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 2.2. Gambar 2.2 Struktur Organisasi A2S Consulting (Arwan, 2024c) 2.2.1 Kegiatan Divisi Kegiatan divisi di A2S Consulting dijelaskan dalam wawancara dan diuraikan sebagai berikut (Arwan, 2024c): a. Direktur Utama: Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan seluruh layanan yang disediakan perusahaan. **40** Direktur Utama memastikan bahwa semua aspek operasional berjalan sesuai dengan standar perusahaan dan tujuan bisnis.

Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh associate psychologist yang bekerja secara outsourcing untuk memberikan dukungan profesional tambahan dalam kegiatan perusahaan. b. Finance & Accounting : Menangani seluruh aspek administratif perusahaan. Berikut merupakan kegiatan pada sub-divisi Finance & Accounting : 1. Finance, Accounting, & Tax 5 Divisi ini bertugas mengelola keuangan perusahaan secara menyeluruh, termasuk pengelolaan arus kas, pencatatan transaksi keuangan, penyusunan laporan keuangan, dan pelaksanaan kewajiban perpajakan sesuai peraturan yang berlaku. 2. Human Resources Development ( HRD ) Divisi ini berfokus pada pengelolaan penggajian karyawan, administrasi personalia, seperti pencatatan data karyawan dan kontrak kerja, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Kolaborasi kedua sub-divisi ini sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan keberlanjutan perusahaan. c. Product & Development : Bertanggung jawab atas pengembangan dan penyempurnaan produk serta jasa yang disediakan oleh A2S Consulting. Divisi ini memastikan bahwa produk dan jasa yang ditawarkan selalu relevan, efektif, dan memenuhi kebutuhan klien. Product and Development bekerja untuk meningkatkan kualitas layanan dan menciptakan inovasi baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan klien. Praktikan tergabung dalam divisi Product & Development dan berperan membantu kegiatan yang dilakukan oleh divisi Product &

Development, yaitu dalam employee assistance program , individual assessment , people development , organizational development 2.3 Kegiatan Umum Perusahaan A2S Consulting menyediakan beragam layanan terkait psikologi organisasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, diantaranya adalah employee assistance program , individual assessment , people development , organizational development , corporate governance , dan code of conduct . 2.3.1 Employee Assistance Program A2S Consulting membantu organisasi agar karyawan dapat memahami masalah terkait kinerjanya dalam bekerja, serta masalah terkait kesehatan mental yang dihadapinya. Program ini juga dapat membantu karyawan dalam suatu organisasi terkait pengembangan diri, selain itu A2S Consulting dapat menjadi rekan karyawan dalam melakukan perbaikan diri. Employee Assistance Program terdiri dari enam program untuk mewujudkan tujuannya, diantaranya adalah Employee Assistance Program , Organization Design , Job Analysis dan Job Evaluation , Work Load Analysis , Competency Model , dan Performance Management (A2S Consulting, 2024). 2.3 **2** 1.1 Employee Assistance Program Employee Assistance Program digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu mengidentifikasi kondisi yang ada serta permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Program ini dilakukan dengan tujuan agar organisasi bersama A2S Consulting dapat menentukan program pengembangan organisasi yang sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya (A2S Consulting, 2024). 2.3.1.2 Organization Design Organization Design digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu menyusun model operation yang akan digunakan oleh organisasi. A2S Consulting dalam program ini juga dapat membantu organisasi dalam meninjau model operation tersebut sehingga dapat sesuai dengan fungsi organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3.1.3 Job Analysis dan Job Evaluation Job Analysis dan Job Evaluation digunakan oleh A2S Consulting untuk menentukan bobot atau nilai pada posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang ada dalam suatu organisasi. Program ini dilakukan dengan job analysis , yaitu menganalisa posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang ada dalam suatu organisasi hingga kemudian dapat

dievaluasi menggunakan job evaluation. Job evaluation dilakukan dengan membuat perbandingan di antara posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang telah dianalisa secara sistematis (A2S Consulting, 2024).

2.3.1.4 Work Load Analysis Work Load Analysis digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi untuk menganalisa beban kerja yang ada. Analisa beban kerja kemudian akan digunakan untuk menganalisa kebutuhan organisasi akan karyawan yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kondisi organisasi agar tetap kondusif dengan mempekerjakan jumlah karyawan yang sesuai dengan beban kerja organisasi (A2S Consulting, 2024).

2.3.1.5 Competency Model Competency Model digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam membuat model kompetensi. Pembuatan model kompetensi diawali oleh A2S Consulting dengan mengidentifikasi kebutuhan dan kondisi yang ada dalam organisasi. Identifikasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun model kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi (A2S Consulting, 2024).

2.3.1.6 Performance Management Performance Management digunakan oleh A2S Consulting untuk membuat sistem penilaian kinerja posisi atau jabatan yang ada dalam suatu organisasi. Sistem penilaian kinerja yang dibuat 6 adalah berupa Key Performance Indicator atau yang biasa disebut dengan KPI (A2S Consulting, 2024).

2.3 23 Individual Assessment Individual Assessment digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam menggali lebih dalam mengenai potensi yang dimiliki karyawannya. 2 3 23 Selain itu, Individual Assessment juga dapat membantu organisasi untuk memahami kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Individual Assessment dilakukan oleh A2S Consulting dengan menggunakan berbagai alat-alat tes psikologi (A2S Consulting, 2024).

2 2.1 Potential Assessment Potential Assessment dikhususkan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam menggali lebih dalam mengenai potensi yang dimiliki karyawannya. Potential Assessment dapat digunakan untuk mengetahui aspek-aspek potensi yang belum dimunculkan seperti kecenderungan kognitif, sikap kerja, dan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi. 1 2 Hasil dari Potential

Assessment dapat digunakan oleh organisasi sebagai rekomendasi kesesuaian potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan atau kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi (A2S Consulting, 2024). 2 2.3 2.2

Competency Assessment Competency assessment dikhususkan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi untuk memahami kompetensi apa saja yang sebenarnya dimiliki oleh karyawannya. Competency assessment dapat digunakan untuk menunjukkan kompetensi yang sudah nampak dalam diri karyawan, seperti kemampuan, keterampilan, dan perilaku karyawan. Hasil dari Competency Assessment dapat digunakan untuk gambaran bagi organisasi dalam menyesuaikan program pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan agar kompetensi karyawan dapat dimaksimalkan sesuai dengan kebutuhan organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3.3 People Development People Development digunakan oleh A2S untuk membantu organisasi dalam mengembangkan pribadi karyawan dengan membuat program pengembangan mulai dari pra hingga pasca pembuatan. A2S Consulting mengawali pembuatan program dengan mengidentifikasi terlebih dahulu kebutuhan organisasi dalam pengembangan pribadi karyawan. Identifikasi tersebut kemudian digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, hingga kemudian A2S Consulting dapat mengadakan program pengembangan pribadi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3.3.1 Training Training digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu karyawan sebagai individu dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan mengenai aspek tertentu dengan prinsip andragogi atau pembelajaran orang dewasa, dimana pembelajaran ditekankan pada proses belajar melalui pengalaman. Training dapat diwujudkan melalui dua opsi program, yaitu inhouse program yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi secara eksklusif, dan program umum yang diadakan oleh A2S Consulting mengenai tema tertentu sesuai dengan jadwal yang dimiliki oleh A2S Consulting (A2S Consulting, 2024). 2.3

1 3.2 Team Building Team building digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam merancang hingga melaksanakan aktivitas kelompok agar karyawan dapat saling berinteraksi dengan akrab dan penuh makna. Aktivitas

kelompok yang dirancang disesuaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama, kolaborasi, dan solidaritas antar karyawan (A2S Consulting, 2024). 2.3.4 Organizational Development Organizational development digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi perihal sistem organisasi. **1** A2S dapat membantu organisasi untuk merancang sistem organisasi, hingga kemudian dapat membantu membangun dan mengelola sistem organisasi tersebut (A2S Consulting, 2024).

2.3.4.1 Organizational Design Organizational design digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam mengenali fungsi organisasi hingga kemudian A2S Consulting dapat merancang model operation dan struktur organisasi yang sesuai dengan fungsi organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3.4.2 Job Analysis dan Job Evaluation Job Analysis dan Job Evaluation digunakan oleh A2S Consulting untuk menentukan bobot atau nilai pada posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang ada dalam suatu organisasi. Program ini dilakukan dengan job analysis , yaitu menganalisa posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang ada dalam suatu organisasi hingga kemudian dapat dievaluasi menggunakan job evaluation. Job evaluation dilakukan dengan membuat perbandingan di antara posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang telah dianalisa secara sistematis (A2S Consulting, 2024). 7 2.3.5 Corporate Governance Corporate governance digunakan oleh A2S Consulting untuk membantu organisasi dalam mengembangkan organisasi dalam berbagai aspek, mulai dari sistem, struktur, hingga proses dalam organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3.5.1 Standard Operating Procedure (SOP) Standard Operating Procedure (SOP) digunakan oleh A2S untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi yang akhirnya A2S Consulting dapat menggunakannya untuk menyusun pedoman kerja bagi karyawan dalam organisasi tersebut yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. **47** Pedoman kerja disusun dalam bentuk Standard Operating Procedure (SOP). Tidak hanya menyusun, A2S Consulting juga dapat membantu organisasi untuk melakukan audit guna memastikan kepatuhan karyawan dan menemukan area untuk perbaikan pedoman kerja yang sudah tersusun dalam organisasi (A2S Consulting, 2024). 2.3

**3** 5.2 Code of Conduct Code of Conduct digunakan oleh A2S untuk

membantu organisasi dalam menyusun pernyataan tertulis mengenai etika terhadap nilai-nilai yang merupakan kebijakan dan standar perilaku yang diharapkan atau bahkan diwajibkan (A2S Consulting, 2024). 8 BAB III TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja Praktikan menjalankan peran sebagai asisten psikolog di A2S Consulting dengan bertugas dalam Divisi Product and Development yang bertanggung jawab atas berbagai kegiatan umum perusahaan di bidang psikologi. Praktikan bekerja dengan sistem work from home (WFH) yang disesuaikan dengan pola operasional perusahaan yang sebagian besar berlangsung secara online . Dalam kerangka kerja tersebut, praktikan mengikuti jadwal resmi yang ditetapkan oleh Direktur Utama, yaitu pukul 09.00 - 17.00 selama periode 1 Juli hingga 11 Oktober 2024. 6 Selama masa kerja profesi, praktikan melaksanakan berbagai tugas sesuai kompetensi yang mengacu pada skema Asisten Psikolog (LSP Psikologi Indonesia, 2018) dalam Tabel 3.1. 2 4

6 16 49 Tabel 3.1 Kompetensi Asisten Psikolog (LSP Psikologi Indonesia, 2018) No. 2 4

6 16 21 Kode Kompetensi Unit Kompetensi 1 M 2 4 6 7 16 21 22 72PSI01 4 6 7 16

21 22 001.1 Melakukan Administrasi Pelaksanaan Psikotes 2 M 2 4 6 7 16 21 22

72PSI01 2 4 6 7 16 21 22 002.1 Melakukan Pengamatan 3 M 2 4 6 7 16 21 22

72PSI01 2 4 6 7 16 21 22 003.1 Melakukan Wawancara 4 M 2 4 6 7 16 21 22

72PSI01 7 21 22 48 004.1 Melakukan Skoring Tes Psikologi, Pengamatan, dan Wawancara 5 M 7 21 22

72PSI01 7 21 22 005.1 Melakukan Interpretasi Parsial Atas Hasil Tes Psikologi 6 M 7 21 22

72PSI01 006.1 Melakukan Konseling 7 M 72PSI01

007.1 Melakukan Psikoedukasi Selama menjalani peran sebagai asisten psikolog, praktikan memiliki kesempatan untuk memenuhi sejumlah kompetensi sesuai dengan skema Asisten Psikolog, yaitu Melakukan

Administrasi Pelaksanaan Psikotes, Melakukan Pengamatan, Melakukan Wawancara, Melakukan Interpretasi Parsial atas Hasil Tes Psikologi, Melakukan Psikoedukasi, serta melakukan tugas tambahan untuk mendukung kegiatan perusahaan. Bidang kerja praktikan dapat dilihat dalam Tabel 3.2. 6 42

Tabel 3.2 Bidang Kerja Praktikan Sebagai Asisten Psikolog di A2S Consulting Bidang

Kerja Rincian Pekerjaan Tugas Utama 1. Melakukan Administrasi Pengetesan Online dan Grafis 2. Melakukan Observasi Selama Pengetesan dan Wawancara 3.

6 42 Tabel 3.2

Bidang Kerja Praktikan Sebagai Asisten Psikolog di A2S Consulting Bidang

Kerja Rincian Pekerjaan Tugas Utama 1. Melakukan Administrasi Pengetesan Online dan Grafis 2. Melakukan Observasi Selama Pengetesan dan Wawancara 3.

Membuat Interpretasi Parsial Tes Minat dan Bakat 4. Membuat Psikoedukasi untuk Materi Seminar dan Konten Instagram 5. Membantu Proses Recruitment Tugas Tambahan 1. Memindahkan feedback coaching yang dituliskan psikolog ke dalam template laporan yang sudah disediakan 2. Melakukan Persiapan dan Pembukaan Wawancara dalam Asesmen dengan Tujuan Promosi 3. Melakukan pengembangan kamus kompetensi Kompetensi yang belum dapat terpenuhi selama masa kerja profesi adalah Melakukan Skoring Tes Psikologi, Pengamatan, dan Wawancara, serta Melakukan Konseling. Praktikan tidak melakukan skoring karena A2S Consulting memakai metode asesmen berbasis komputer, di mana proses skoring tes dilakukan secara otomatis oleh sistem komputer. Praktikan juga tidak melakukan konseling karena konseling di A2S Consulting dilakukan oleh psikolog.

**32** 3.2 Pelaksanaan Kerja Praktikan menjalankan kerja profesinya di A2S Consulting dengan jadwal kerja yang berlangsung setiap hari Senin hingga Jumat, mulai pukul 09.00 hingga 17.00. Praktikan hanya bekerja di luar jam kerja apabila terdapat kebutuhan, seperti permintaan klien terkait jadwal psikotes yang harus dilaksanakan di atas pukul 17.00 atau pada hari Sabtu. Situasi ini biasanya terjadi untuk menyesuaikan jadwal asesmen dengan waktu yang paling sesuai bagi klien, sekaligus memastikan kelancaran proses pelaksanaan psikotes. Seluruh kegiatan praktikan dilakukan secara work from home (WFH), sejalan dengan kebijakan operasional A2S Consulting yang berbasis online. Salah satu tugas rutin praktikan adalah melaksanakan psikotes berbasis komputer. A2S Consulting menjalin kerjasama dengan salah satu vendor alat tes psikologi berbasis komputer di Indonesia. Kerjasama ini memungkinkan A2S Consulting untuk menjangkau klien dalam skala yang lebih luas karena klien dapat melaksanakan psikotes dimana saja selama memiliki ruangan dan waktu yang kondusif untuk mengerjakan tes. Pemilihan vendor telah didasarkan pada keunggulan alat tes mereka yang telah teruji memiliki reliabilitas dan validitas yang baik, memastikan bahwa hasil tes yang dihasilkan valid dapat diandalkan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan sesuai kebutuhan klien.

**6** Alat tes yang digunakan meliputi pengukuran intelegensi, kepribadian,

sikap kerja, dan minat- bakat. Selain tugas utama dalam pelaksanaan psikotes, praktikan juga secara rutin bertanggung jawab untuk melakukan rekrutmen. Dalam tugas ini, praktikan membantu melakukan screening kandidat yang sesuai dengan posisi yang sedang dicari oleh klien.

### 3.2.1 Tugas Utama

#### 3.2.1.1 Melaksanakan Administrasi Pengetesan Online dan Grafis Pelaksanaan tes di A2S Consulting sepenuhnya dilaksanakan secara online dengan memanfaatkan platform Zoom Meeting untuk mengoordinasikan pelaksanaan tes. Mayoritas asesmen yang dilakukan berfokus pada bidang industri dan organisasi, seperti rekrutmen karyawan atau promosi jabatan. Namun, A2S Consulting juga melayani asesmen dalam bidang pendidikan, khususnya untuk seleksi masuk sekolah. Alat tes yang digunakan dalam psikotes ini berbasis komputer dan dikembangkan oleh vendor. 6 A2S Consulting menggunakan alat tes yang mengukur intelegensi, kepribadian, sikap kerja, dan minat bakat. Alat tes intelegensi yang digunakan dapat diaplikasikan pada berbagai rentang usia. Aplikasi pada berbagai rentang usia selaras dengan fokus A2S Consulting pada asesmen psikologi usia dewasa, namun tetap dapat digunakan untuk anak-anak dalam asesmen pendidikan. Selain itu, untuk mengukur aspek kepribadian, A2S Consulting menggunakan tes kepribadian yang mengevaluasi dimensi emosi, motivasi, hubungan interpersonal dan kemampuan problem-solving individu dalam konteks profesional. Alat tes kepribadian yang digunakan juga dilengkapi dengan penilaian kepedulian individu terhadap ekspektasi sosial. A2S Consulting masih menggunakan alat tes manual dalam tes kepribadian proyektif, yaitu dengan tes grafis. Mengingat pelaksanaan tes secara online, peserta diminta untuk menyiapkan alat tes secara mandiri sesuai instruksi tes, kemudian hasilnya dikirimkan melalui WhatsApp atau email. Hasil tes ini kemudian diunggah ke sistem perusahaan bersamaan dengan hasil skoring komputer pada tes lainnya. Durasi tes di A2S Consulting bermacam-macam tergantung kecepatan peserta dalam menyelesaikan tes. Tes berbasis komputer yang didalamnya terdapat tes intelegensi, sikap kerja, dan kepribadian umumnya selesai dalam waktu 3 jam sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh vendor alat tes



yang digunakan oleh A2S Consulting, yaitu pukul 9.00 – 12.00. 14 27 45 Setelah itu, peserta akan diberikan waktu istirahat selama 1 jam, yaitu pukul 12.00 – 13.00. Tes grafis diberikan pada peserta setelah istirahat, durasi pengerjaan tes proyektif berbeda-beda pada setiap peserta dan umumnya adalah 10 menit. Praktikan melakukan administrasi psikotes individu sebanyak 10 kali selama pelaksanaan kerja profesi yang dapat dilihat pada Tabel 3.3. Tabel 3.3 Administrasi oleh Praktikan No Tanggal Tes Tujuan Tes Alat Tes 1 17 Juli 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 2 22 Juli 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 3 24 Juli 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 4 26 Juli 2024 Promosi Karyawan Intelegensi, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 5 2 Agustus 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 6 7 Agustus 2024 Promosi Karyawan Intelegensi, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 10 7 9 Agustus 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 8 26 Agustus 2024 Rekrutmen Karyawan Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif 9 27 September 2024 Seleksi Masuk SMA Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif, Minat- Bakat 10 28 September 2024 Seleksi Masuk SMA Intelegensi, Sikap Kerja, Kepribadian Inventori, Kepribadian Proyektif, Minat- Bakat Interpretasi hasil tes psikologi akan lebih akurat jika pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan dalam manual. Jika prosedur standar ini tidak diikuti, maka hasil tes dapat mengalami perubahan makna, yang berpotensi membuatnya menjadi tidak valid dan menyesatkan (Gregory, 2016). Praktikan mempelajari proses administrasi pengetesan pada Mata Kuliah Psikodiagnostik dan mempelajari praktiknya pada Mata Kuliah Diagnostik Industri sesuai dengan panduan (Gregory, 2016). Gregory (2016) memaparkan prosedur standar administrasi alat tes psikologi yang baik dalam Gambar 3.1. Gambar 3.1

Standar Alur Administrasi Alat Tes Psikologi (Gregory, 2016) Prosedur standar yang dikemukakan oleh Gregory (2016) juga diterapkan oleh praktikan dalam melakukan administrasi tes psikologi selama berlangsungnya kerja profesi. Berikut adalah penjelasan prosedur yang dilakukan oleh praktikan ketika melakukan administrasi tes psikologi: 1. Tester membaca materi alat tes dan manual book Administrator tes harus mengikuti prosedur standar untuk administrasi dan penilaian yang ditentukan oleh penerbit tes (Gregory, 2016). Hal ini sesuai dengan yang dijalankan oleh praktikan, dimana A2S Consulting menggunakan alat tes yang sebelumnya belum praktikan pelajari sehingga praktikan memanfaatkan manual book yang disediakan oleh vendor untuk memahami cara penggunaan dan tujuan masing-masing alat tes. Manual book yang praktikan pelajari diakses melalui database A2S Consulting. Dalam mempelajari alat tes ini, praktikan menyadari bahwa beberapa tes memiliki kesamaan dengan alat tes yang telah dipelajari di dunia perkuliahan, seperti aspek-aspek 11 1. 12 14 Tester membaca materi dan manual book 2. 14 Tester perlu memahami dan familiar terhadap instruksi alat tes yang akan digunakan 3. 7 14 Tester menghafal key element dan instruksi yang digunakan 4. 7 Tester menyiapkan ruangan, alat tes, serta alat tulis, dan batas waktu pelaksanaan tes 5. Tester menyiapkan perilaku yang perlu diobservasi saat tes berlangsung 6. Tester membagikan alat tes berupa lembar tes dan alat tulis 7. Tester menginstruksikan tes dengan suara yang lantang dan jelas 8. Tester memastuikan jika peserta paham dengan instruksi yang diberikan 9. Tester memulai pengerjaan tes dan menghitung waktu pengerjaan tes dan mulai menghitung waktu pengerjaan tes 10. Tester mengakhiri pengerjaan tes dan mengumpulkan buku serta lembar tes yang diukur baik dalam tes intelegensi, kepribadian, dan sikap kerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa perbedaan yang tidak dapat praktikan jelaskan karena alasan confidential yang melibatkan informasi yang dilindungi. Dengan mempelajari manual book tersebut, praktikan dapat memahami tujuan dan konteks setiap tes yang digunakan dalam asesmen sehingga praktikan dapat mengambil sikap yang tepat saat

melakukan administrasi, seperti tidak memberikan penjelasan lebih lanjut di luar instruksi yang telah ditentukan, terutama pada tes intelegensi, untuk menjaga keakuratan hasil asesmen. 2. Tester Perlu Mamahami dan Familiar Terhadap Instruksi Alat Tes yang Digunakan Komponen penting dari pengujian individual adalah bahwa penguji harus benar-benar memahami materi dan petunjuk sebelum memulai pelaksanaan (Gregory, 2016). Hal ini sesuai dengan yang dijalankan praktikan, dimana praktikan diberikan instruksi baku yang telah disusun oleh mahasiswa kerja profesi sebelumnya, namun seiring dengan berjalannya waktu, banyak hal baru yang ditambahkan oleh rekan kerja yang lebih senior. Oleh karena itu, praktikan membuat instruksi baru yang lebih komprehensif dengan menggabungkan poin-poin penting dari instruksi sebelumnya dengan tambahan-tambahan baru yang diberikan oleh rekan kerja senior. Sebelum mengadministrasikan tes, praktikan selalu memperbarui instruksi tes untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan dan permintaan klien. Misalnya, apabila klien membutuhkan data wawancara dengan psikolog, praktikan akan menambahkan instruksi untuk memindahkan peserta tes ke ruangan Zoom yang telah disiapkan. Lain halnya apabila wawancara tidak diperlukan, instruksi yang diberikan hanya akan berkaitan dengan pelaksanaan tes itu sendiri. Selain itu, praktikan juga selalu membaca kembali instruksi alat tes sebelum memulai psikotes untuk memastikan pemahaman yang lebih mendalam, sehingga menjadi lebih familiar dengan proses tes dan dapat menjalankan administrasi dengan lebih efektif. 3. Tester Menghafal Key Element dan Instruksi yang Diberikan Setelah praktikan merasa familiar dengan instruksi alat tes, praktikan mulai menghafalkan key element yang ada dalam instruksi tersebut untuk memastikan pelaksanaan tes berjalan dengan lancar. Praktikan memberikan highlight pada key element yang dianggap penting. Beberapa key element yang praktikan fokuskan untuk dihapal berkaitan dengan sistematika tes online yang digunakan, seperti pemberian informasi tentang batas waktu. Contohnya, instruksi mengenai waktu modul dan waktu total yang berbunyi, "Terdapat waktu modul dan waktu total... waktu modul adalah... waktu total adalah...". Selain

itu, praktikan juga menghapalkan himbauan penting untuk menghindari error , seperti instruksi yang menyebutkan, "Jangan merefresh halaman... jika tidak, akan terjadi error ... . Praktikan juga menghapalkan key element lain yang lebih spesifik, seperti yang terkait dengan tes kepribadian proyeksi, namun hal ini tidak dapat praktikan jelaskan dengan rinci karena alasan confidential . 4. Tester Menyiapkan Ruangan, Alat Tes, serta Alat Tulis dan Batas Waktu Pelaksanaan Tes Praktikan bertanggung jawab untuk menyiapkan Zoom dan breakout room . Hal ini sesuai dengan teori (Gregory, 2016) dimana seorang tester bertanggungjawab untuk menyiapkan ruangan dan alat tes. Breakout room disiapkan khusus untuk peserta yang terlambat atau mengalami kendala teknis, sehingga mereka dapat dipisahkan dari peserta lain agar tidak mengganggu jalannya tes yang sedang berlangsung di ruangan utama Zoom. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3.2. 12 Gambar 3.2 Breakout Room yang Disiapkan oleh Praktikan Praktikan juga melakukan pengecekan terhadap alat tes, dengan memastikan bahwa link tes online yang diberikan oleh pihak vendor dapat diakses dengan lancar. Hal yang diperiksa oleh praktikan meliputi waktu pengerjaan tes dan apakah tes yang ada dalam link tersebut sudah sesuai dengan tujuan yang diminta oleh klien. Hal yang tidak sesuai pada tahapan ini yang tidak dilaksanakan oleh praktikan adalah menyiapkan alat tulis, karena alat tulis untuk tes grafis disiapkan oleh peserta yang dirujuk oleh klien. Himbauan untuk menyiapkan alat tulis juga telah dilaksanakan oleh admin A2S Consulting untuk menyiapkan HVS dan pensil HB untuk pelaksanaan tes grafis. Selain itu, admin juga menghimbau peserta untuk telah menyiapkan alat lain yang penting, seperti device yang memadai, koneksi internet yang baik, dan tempat yang kondusif untuk mengikuti tes dengan optimal. Semua persiapan alat ini telah diinformasikan oleh admin beberapa hari sebelumnya kepada peserta sehingga tugas praktikan adalah memastikan semua alat tersebut telah tersedia. Praktikan memastikan alat tulis untuk tes grafis telah tersedia dengan cara menanyakan kepada peserta terkait kesediaan alat tulis

tersebut serta meminta peserta untuk memperlihatkannya ke kamera. Terkait dengan device dan koneksi internet, praktikan memastikan melalui interaksi dengan peserta dan mengecek apakah video praktikan mengalami lag atau suara praktikan tidak terdengar jelas selama berinteraksi. 5. Tester Menyiapkan Perilaku yang Perlu di Observasi Saat Tes Berlangsung

Administrasi tes melibatkan observasi terhadap kinerja peserta tes (Gregory, 2016). Hal ini sesuai dengan prosedur yang dijalankan oleh praktikan dimana praktikan melakukan observasi saat tes berlangsung. A2S Consulting belum memiliki acuan observasi yang terstruktur, sehingga praktikan membuat kerangka acuan observasi yang disesuaikan dengan apa yang telah dipelajari dalam Mata Kuliah Diagnostik Industri. Beberapa elemen yang dimasukkan dalam observasi antara lain adalah setting tempat tes, gambaran perilaku spesifik peserta seperti gesture, ekspresi wajah, waktu respon, dan aspek lainnya yang dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang kondisi peserta selama tes berlangsung. Acuan observasi yang digunakan oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.3. 13 Gambar 3.3 Acuan Observasi yang Digunakan oleh Praktikan 6. 4 Tester Membagikan Alat Tes Berupa Lembar Tes dan Alat Tulis Pada tahap ini, praktikan tidak membagikan lembar tes dan alat tulis kepada peserta seperti yang biasanya dilakukan dalam tes offline. Sebagai gantinya, praktikan membagikan link tes online kepada peserta untuk memulai tes melalui kolom chat Zoom. Hal ini menunjukkan perbedaan dibandingkan dengan panduan pelaksanaan tes yang dikemukakan oleh Gregory (2016), yang lebih relevan untuk tes dalam format fisik. Pelaksanaan tes secara online menjadi alasan utama mengapa tidak ada distribusi barang fisik seperti lembar tes atau alat tulis kepada peserta. Sebagai pengganti, link tes online yang telah disediakan oleh pihak vendor menjadi media utama yang digunakan oleh peserta untuk mengakses dan mengikuti tes. Peserta dapat dengan mudah membuka link tersebut melalui device masing-masing. 4 7. Tester Menginstruksikan Tes dengan Suara yang Lantang dan Jelas Menginstruksikan tes dengan suara yang lantang dan jelas sangat penting dalam administrasi tes

psikologi, baik secara offline maupun online . Praktikan memastikan untuk memberikan instruksi dengan memperhatikan intonasi dan artikulasi yang jelas, karena suara yang diterima oleh peserta sangat bergantung pada kualitas speaker device dan koneksi internet yang digunakan. Beberapa peserta mungkin menggunakan device dengan kualitas speaker atau koneksi internet yang kurang memadai, sehingga suara bisa terdengar kurang jelas atau terputus-putus dan akhirnya mengganggu pemahaman mereka terhadap instruksi yang diberikan. Oleh karena itu, praktikan perlu memastikan 14 bahwa instruksi disampaikan dengan suara yang cukup lantang dan jelas, serta memberi perhatian lebih terhadap kemungkinan kendala teknis yang dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tes. Gambar 3.4 menunjukkan praktikan yang sedang memberikan instruksi tes. Gambar 3.4 Praktikan Saat Memberikan Instruksi Tes 8. Tester Memastikan Jika Peserta Paham dengan Instruksi yang Diberikan Praktikan selalu menanyakan kepada peserta apakah mereka memiliki pertanyaan terkait dengan pengerjaan tes sebelum memulai untuk memastikan pemahaman peserta. Jika peserta memiliki pertanyaan, praktikan akan menjawab sesuai dengan standar yang berlaku dalam prosedur tes. Misalnya, jika peserta bertanya apakah boleh menggunakan kertas bergaris pada tes grafis, praktikan akan menginstruksikan peserta untuk mencari HVS terlebih dahulu atau memberikan opsi untuk pengetesan di lain waktu. Hal ini penting karena penggunaan alat tulis yang tidak sesuai dapat memengaruhi kevalidan hasil tes, sehingga praktikan memastikan bahwa semua persyaratan terpenuhi agar tes dapat dilaksanakan secara standar dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Praktikan juga telah diinstruksikan hal yang sama oleh pembimbing kerja praktikan. 9. Tester Memulai Pengerjaan Tes dan Menghitung Waktu Pengerjaan Tes Batas waktu pelaksanaan tes online sudah ditetapkan oleh pihak vendor dan diterapkan dalam sistem tes online yang secara otomatis akan melanjutkan tes peserta ketika waktu habis sehingga praktikan tidak menjalankan tahap ini pada pengetesan online . Praktikan hanya bertanggung jawab untuk memantau apakah waktu berjalan dengan benar selama tes berlangsung. Jika terdapat

masalah seperti halaman yang tidak berjalan dengan lancar, hal tersebut akan dicatat dalam lembar observasi. Praktikan bertanggung jawab pada perhitungan waktu untuk tes proyektif yang dilakukan secara manual, praktikan menetapkan batas waktu sesuai dengan arahan pembimbing kerja. Setelah batas waktu habis, praktikan akan menanyakan kepada peserta apakah mereka sudah selesai. Meskipun demikian, di A2S Consulting peserta tidak boleh diberhentikan sebelum menyelesaikan tes proyektif, sehingga praktikan tidak akan menghentikan peserta meskipun mereka belum selesai. Kondisi tersebut hanya akan dicatat dalam lembar observasi untuk dianalisis lebih lanjut oleh psikolog.

### 10. Tester Mengakhiri Pengerjaan Tes dan Mengumpulkan Buku serta Lembar Tes Tahapan ini tidak dijalankan oleh praktikan sesuai dengan arahan Gregory (2016) untuk mengumpulkan buku serta lembar tes karena pengetesan di A2S Consulting menggunakan sistem tes berbasis online sehingga praktikan hanya akan mengakhiri tes dan mengumpulkan berkas-berkas hasil tes secara online . Sebelum mengakhiri tes, praktikan memastikan beberapa hal untuk memastikan kelancaran proses administrasi tes. Pertama, praktikan memastikan bahwa hasil tes proyektif yang telah dikerjakan oleh peserta sudah dikirimkan melalui email atau WhatsApp dengan benar. Selanjutnya, praktikan mengecek bahwa tes online telah terunggah dengan benar dengan meminta bukti dari peserta, seperti meminta mereka untuk melakukan share screen atau mengirimkan screen shot halaman terakhir tes. Selain itu, praktikan juga memastikan bahwa peserta telah mengisi formulir yang diberikan sehari sebelum psikotes dimulai, yang berisi beberapa pertanyaan dan merupakan 15 tools asesmen milik A2S Consulting. Setelah semua hal tersebut dipastikan lengkap, praktikan menutup sesi psikotes dengan menanyakan apakah ada pertanyaan. Biasanya, pertanyaan yang muncul berkaitan dengan kapan peserta akan mendapatkan hasil tesnya. Praktikan tidak memiliki kewenangan untuk menjawab pertanyaan ini sehingga praktikan menyarankan peserta untuk bertanya langsung kepada pihak yang merujuk, yaitu klien A2S Consulting. Setelah itu, praktikan mengakhiri dengan ucapan terima

kasih dan mengucapkan "semoga sukses" kepada peserta. Setelah mengakhiri tes, praktikan segera melakukan filing hasil tes per peserta tes ke dalam database A2S Consulting seperti dalam Gambar 3.5. Gambar 3.5 Filing Hasil Tes dalam Database A2S Consulting

### 3.2.1.2 Melakukan Observasi selama Pengetesan dan Wawancara

Observasi merupakan bagian yang berjalan beriringan dengan administrasi psikotes. Hal ini praktikan pelajari pada Mata Kuliah Wawancara dan Observasi. Observasi atau pengamatan terhadap perilaku dapat diartikan sebagai proses pemantauan tindakan orang lain atau diri sendiri melalui pengamatan langsung atau secara elektronik, sambil mencatat informasi kuantitatif dan kualitatif yang relevan terkait dengan tindakan tersebut (Cohen & Swerdlik, 2018). Metode ini juga digunakan dalam seleksi atau penempatan karyawan di lingkungan perusahaan atau organisasi, dengan tujuan untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Cohen & Swerdlik, 2018). Praktikan melakukan observasi selama psikotes sebanyak 22 kali dan wawancara sebanyak 1 kali yang ditunjukkan pada Tabel 3.4.

No	Tanggal Observasi	Tujuan Observasi
1	3 Juli 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
2	15 Juli 2024	Promosi Karyawan Psikotes
3	17 Juli 2024	Promosi Karyawan Psikotes
4	22 Juli 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
5	24 Juli 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
6	26 Juli 2024	Promosi Karyawan Psikotes & Wawancara
7	2 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
8	5 Agustus 2024	Promosi Karyawan Psikotes
9	7 Agustus 2024	Promosi Karyawan Psikotes
10	9 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
11	21 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
12	22 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
13	24 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
14	26 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
15	28 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
16	29 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
17	30 Agustus 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
18	2 September 2024	Rekrutmen Karyawan Psikotes
19	27 September 2024	Seleksi Masuk SMA Psikotes
20	28 September 2024	Seleksi



Masuk SMA Psikotes 21 30 September 2024 Rekrutmen Karyawan Psikotes 22 4 Oktober 2024 Seleksi Masuk SMA Psikotes Observasi yang dilakukan oleh praktikan merupakan observasi kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Cohen & Swerdlik, 2018). Persiapan untuk observasi termasuk dalam tahap kelima administrasi psikotes, namun observasi juga memiliki prosedurnya tersendiri. Standar alur observasi yang dikemukakan oleh Cohen dan Swerdlik (2018) dicantumkan pada Gambar 3.6. Gambar 3.6 Standar Alur Observasi (Cohen & Swerdlik, 2018) Prosedur standar yang dikemukakan oleh Cohen dan Swerdlik (2018) sejalan dengan pelaksanaan observasi yang dilakukan oleh praktikan. Berikut merupakan penjelasan dari setiap tahap yang dilakukan oleh praktikan: 1. Identifikasi Tujuan Observasi Observer harus menentukan tujuan utama dari observasi, seperti untuk mendiagnosis, mengevaluasi kinerja, atau merancang intervensi. Tujuan ini akan menentukan fokus observasi, apakah itu pada perilaku tertentu atau pola perilaku yang lebih luas Cohen dan Swerdlik (2018). Hal ini sesuai dengan penetapan tujuan observasi yang dilakukan praktikan, dimana penetapan tujuan observasi selalu disesuaikan dengan kebutuhan klien A2S Consulting, yang umumnya berkaitan dengan proses rekrutmen atau promosi karyawan. Misalnya, ketika klien sedang mencari kandidat untuk posisi marketing, praktikan akan memfokuskan pengamatan pada bagaimana peserta menunjukkan perilaku yang relevan dengan pekerjaan tersebut, seperti interaksi yang ramah dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi, atau sikap positif, yang dapat terlihat melalui tanda-tanda seperti tersenyum atau memberikan gesture yang terbuka selama tes. Tujuan ini penting untuk 17 1. Identifikasi tujuan observasi 2. Pemilihan setting observasi 3. Penyusunan instrumen observasi 4. Pelaksanaan observasi 5. Menganalisis data observasi memastikan bahwa observasi berjalan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh klien untuk memilih kandidat yang tepat. 2. Pemilihan Setting Observasi Pemilihan setting observasi tidak menjadi tahapan yang dilakukan secara langsung di A2S Consulting sehingga apa yang dikerjakan praktikan pada tahap ini tidak sesuai dengan teori

Cohen dan Swerdlik (2018). Hal ini dikarenakan pengaturan tempat pelaksanaan asesmen atau tes sepenuhnya dilakukan oleh peserta. Meskipun demikian, A2S Consulting tetap mengimbuai peserta untuk memastikan bahwa mereka berada di ruangan yang kondusif selama proses tes. Hal ini penting agar peserta dapat fokus dan melaksanakan tes dengan baik, tanpa gangguan dari faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil asesmen.

3. Penyusunan Instrumen Observasi Observer menggunakan daftar perilaku yang telah dirancang sebelumnya (targeted behaviors) atau instrumen lain untuk mencatat tindakan yang dilakukan oleh individu. Daftar ini bisa berupa alat yang sudah dipublikasikan atau yang dirancang khusus sesuai kebutuhan pengamatan (Cohen & Swerdlik, 2018).

A2S Consulting belum memiliki instrumen observasi yang baku sehingga praktikan menggunakan acuan instrumen observasi yang digunakan dalam mata kuliah Diagnostik Industri yang dapat dilihat pada Gambar 3.7 Gambar 3.7 Acuan Observasi yang Digunakan oleh Praktikan

4. Pelaksanaan Observasi Praktikan melakukan observasi secara online terhadap subjek pada tahap ini melalui Zoom. Data dapat dikumpulkan secara kuantitatif, misalnya dengan menghitung frekuensi perilaku, maupun secara kualitatif, misalnya dengan mendeskripsikan konteks perilaku yang diamati (Cohen & Swerdlik, 2018). Pada tahap observasi, data kuantitatif yang biasa dikumpulkan oleh praktikan mencakup pergerakan tubuh peserta, seperti berapa kali peserta menunduk kemudian tegak kembali, berapa kali menopang dagu, menyentuh area wajah, atau ketika peserta tidak terlihat di kamera. Sementara itu, data kualitatif yang dikumpulkan praktikan lebih fokus pada setting sosial, seperti bagaimana peserta berinteraksi dengan orang di sekitar mereka sebelum atau setelah tes, serta kondisi yang dapat memengaruhi sikap atau perilaku mereka selama asesmen, seperti kebisingan ruangan.

5. Menganalisis Data Observasi Setelah data terkumpul, pengamat melakukan analisis untuk menemukan pola, hubungan, atau faktor penyebab tertentu dalam perilaku yang diamati (Cohen & Swerdlik, 2018). Dalam pola hubungan yang ditemukan selama observasi, praktikan

sering kali melihat bahwa skor rendah pada tes dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti ruangan yang tidak kondusif. Misalnya, kebisingan atau gangguan dari lingkungan sekitar dapat mengganggu konsentrasi peserta, yang pada gilirannya memengaruhi hasil tes. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi hasil tes, praktikan kemudian menyusun laporan observasi yang mencatat temuan-temuan ini. Laporan tersebut akan dianalisis lebih lanjut oleh psikolog untuk menentukan apakah kondisi lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap performa peserta selama asesmen. Laporan observasi yang dibuat oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.8. Gambar 3.8 Laporan Observasi oleh Praktikan 3.2

2 1.3 Membuat Interpretasi Parsial Minat dan Bakat Praktikan hanya ditugaskan untuk melakukan interpretasi parsial tes minat dan bakat pada awalnya, namun seiring berjalannya waktu praktikan melakukan interpretasi parsial terhadap berbagai tes, termasuk tes intelegensi, kepribadian, sikap kerja, dan minat bakat karena kebutuhan perusahaan. Praktikan mempelajari interpretasi parsial pada Mata Kuliah Psikodiagnostik dan melakukan latihan praktiknya pada Mata Kuliah Diagnostik Industri. Komponen penting dalam setiap prosedur pengujian atau asesmen adalah interpretasi hasil pengujian atau asesmen karena tes atau prosedur asesmen dapat menjadi tidak berarti jika laporan asesmen tidak ditulis dengan cara yang terorganisir dan mudah dibaca (Cohen & Swerdlik, 2018). Hal ini sejalan dengan kerja profesi 19 praktikan dimana praktikan menerapkan interpretasi parsial setelah dilaksanakannya pengetesan. Interpretasi parsial yang dijalankan praktikan mengacu pada manual book yang disediakan oleh vendor sebagai panduan untuk memastikan kesesuaian dengan prosedur yang benar. Cohen dan Swerdlik (2018) menjelaskan alur penulisan interpretasi pada Gambar 3.9 Gambar 3.9 Standar Alur Interpretasi Parsial (Cohen & Swerdlik, 2018)

1. Menentukan Tujuan Penulisan Interpretasi Interpretasi dapat berbeda-beda sesuai dengan alasan dilakukannya asesmen (Cohen & Swerdlik, 2018). Pengetesan yang dilakukan di A2S Consulting oleh praktikan pada umumnya meliputi tes intelegensi, tes kepribadian, dan tes sikap kerja, yang

semuanya dirancang dengan tujuan utama untuk mendukung proses rekrutmen dan promosi karyawan dalam berbagai organisasi atau perusahaan. Namun, selain tes-tes tersebut, ada kalanya pengetesan minat-bakat juga dilakukan oleh A2S Consulting, terutama ketika menerima klien dari sekolah. Tujuan dari setiap asesmen ini ditetapkan oleh pihak referral atau klien yang menggunakan jasa A2S Consulting. Oleh karena itu, praktikan dalam hal ini tidak terlibat langsung dalam penentuan tujuan asesmen, melainkan lebih fokus pada pelaksanaan tes sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Mengetahui Kepada Siapa Interpretasi Ditujukan Cohen dan Swerdlik (2018) mengungkapkan bahwa pengumpulan data demografi sangat penting dalam konteks asesmen psikologis. Data demografi ini mencakup berbagai informasi pribadi yang relevan tentang individu yang sedang diperiksa, yang dapat mencakup beberapa atau seluruh informasi berikut: nama lengkap peserta, alamat tempat tinggal, nomor telepon yang dapat dihubungi, tingkat pendidikan yang telah dicapai, jenis pekerjaan atau profesi yang dijalani, agama yang dianut, status pernikahan saat ini, tanggal lahir, tempat kelahiran, afiliasi etnis atau ras yang dimiliki, kewarganegaraan, serta tanggal pelaksanaan pengujian atau asesmen tersebut. Pelaksanaan tahap pengumpulan data demografi tidak secara lengkap dikumpulkan oleh A2S Consulting. Data demografi yang dikumpulkan oleh A2S Consulting hanya meliputi nama lengkap, nomor telepon, tanggal lahir dan jabatan saat ini apabila ada. Proses pengumpulan data demografi ini tidak dilakukan oleh praktikan, melainkan oleh pihak administratif di A2S Consulting. Admin A2S Consulting berperan dalam pengumpulan data ini adalah pihak yang bertanggung jawab untuk menghubungi klien dan memastikan bahwa semua informasi yang dibutuhkan tercatat dengan lengkap dan akurat sebelum asesmen dilaksanakan.

3. Menentukan Aspek Apa yang Akan Dibahas dalam Interpretasi Praktikan melakukan interpretasi tes intelegensi, kepribadian, dan sikap kerja, dengan memfokuskan interpretasi pada aspek-aspek yang diukur dalam tes dan menyesuaikannya dengan template laporan yang telah ditentukan. Praktikan mencermati aspek-aspek

tertentu yang mempengaruhi hasil tes tersebut dan bagaimana kaitannya dengan informasi dalam template laporan. Interpretasi parsial pada tes intelegensi dan kepribadian oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.10.

20

1. Menentukan tujuan penulisan interpretasi
2. Mengetahui kepada siapa interpretasi ditujukan
3. Menentukan aspek apa yang akan dibahas dalam interpretasi
4. Membuat kesimpulan dan rekomendasi spesifik

Gambar 3.10 Interpretasi Tes Intelegensi dan Kepribadian oleh Praktikan Sementara itu, dalam tes minat dan bakat, praktikan mengambil skor basic interest yang paling tinggi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang minat dan bakat peserta yang kemudian diinterpretasikan sesuai panduan dalam manual book yang telah disediakan oleh vendor. Interpretasi hasil tes minat bakat oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.11.

21

Gambar 3.11 Interpretasi Tes Minat dan Bakat oleh Praktikan

4. Membuat Kesimpulan dan Rekomendasi Spesifik

Bagian ringkasan mencakup dalam "bentuk singkat" pernyataan mengenai alasan rujukan, temuan, dan rekomendasi. Bagian ini memberikan pernyataan yang ringkas mengenai siapa pemeriksa, mengapa pemeriksa dirujuk untuk pengujian, apa yang ditemukan, dan apa yang perlu dilakukan. Rekomendasi ini bisa berupa terapi psikoterapi, konsultasi dengan seorang ahli saraf, penempatan dalam kelas khusus, terapi keluarga jangka pendek yang ditujukan untuk masalah tertentu—apapun yang diyakini oleh pemeriksa diperlukan untuk memperbaiki situasi, akan dijelaskan di sini (Cohen & Swerdlik, 2018). Proses ini tidak dijalankan oleh praktikan karena praktikan belum mempunyai kapabilitas untuk memberikan kesimpulan dan rekomendasi. Hal ini dikarenakan kesimpulan dan rekomendasi membutuhkan hasil dari tes grafis dimana praktikan belum mempelajarinya saat perkuliahan sehingga proses ini dilaksanakan oleh psikolog.

### 3.2.1.4 Melakukan Psikoedukasi secara Offline dan Online

Praktikan terlibat dalam kegiatan psikoedukasi baik secara offline maupun online. Untuk psikoedukasi offline, praktikan berkontribusi dalam pembuatan materi untuk pelatihan berbentuk seminar untuk perusahaan klien. Praktikan melakukan psikoedukasi secara offline melalui pelatihan sebanyak

4 kali yang ditunjukkan pada Tabel 3.5. 22 Tabel 3.5 Psikoedukasi Offline oleh Praktikan No Tanggal Pelaksanaan Tempat Pelaksanaan Tema Psikoedukasi 1 14 Agustus 2024 Sekolah Kesehatan Mental Remaja 2 16 Agustus 2024 Sekolah Bullying di Sekolah 3 20 Agustus 2024 Organisasi Dinamika Manusia di Lapangan 4 7 Oktober 2024 Perusahaan Job Insecurity Praktikan juga berperan dalam pembuatan konten feeds dan reels di Instagram, yang bertujuan untuk memberikan informasi terkait psikologi industri dan organisasi yang bermanfaat bagi audiens untuk psikoedukasi online . Konten-konten ini dirancang untuk menarik perhatian dan menyampaikan pesan dengan cara yang mudah dipahami. Praktikan melakukan psikoedukasi secara offline melalui pelatihan sebanyak 4 kali dan online melalui sosial media sebanyak 4 kali yang ditunjukkan pada Tabel 3.6. Tabel 3.6 Psikoedukasi Online oleh Praktikan No Tanggal Pelaksanaan Tempat Pelaksanaan Tema Psikoedukasi 1 11 Juli 2024 Instagram Pengembangan Diri 2 12 Juli 2024 Instagram Pengembangan Karir 3 16 Agustus 2024 Instagram Pengembangan Karir 4 25 Agustus 2024 Instagram Pengembangan Karir 3.2.1.4.1 Psikodukasi secara Offline melalui Pelatihan Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada karyawan baru maupun yang sudah ada agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik (Dessler, 2020). Praktikan mempelajari pelatihan dalam Mata Kuliah Pelatihan, namun dalam konteks psikologi industri dan organisasi, praktikan juga menerapkan pelatihan yang dipelajari pada Mata Kuliah Sentra Asesmen. Model ADDIE (Analyze-Design-Develop-Implement-Evaluate) merupakan salah satu model pelatihan yang praktikan pelajari. Selama melaksanakan kerja profesi, praktikan melaksanakan pelatihan sesuai dengan Model ADDIE. Model ADDIE adalah salah satu model standar alur pelatihan yang diuraikan oleh Dessler (2020) pada Gambar 3.12. Gambar 3.12 Standar Alur Pelatihan (Dessler, 2020) 1. Analyze : Analisis Kebutuhan Pelatihan Tahap pertama dalam proses pengembangan program pelatihan adalah menganalisis kebutuhan pelatihan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang paling diperlukan oleh karyawan, berdasarkan penilaian terhadap

keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang ada saat ini. Proses ini melibatkan berbagai metode seperti wawancara, survei, observasi, dan analisis kinerja untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai area yang memerlukan peningkatan atau pengembangan lebih lanjut (Dessler, 2020). Praktikan tidak terlibat langsung dalam tahap ini karena seluruh proses analisis kebutuhan pelatihan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan klien yang memiliki pemahaman lebih dalam tentang kebutuhan spesifik organisasi mereka dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Setelah hasil analisis kebutuhan pelatihan diperoleh, informasi tersebut akan diteruskan kepada pembimbing kerja, yang kemudian akan mengambil langkah selanjutnya dalam merancang dan mengimplementasikan pelatihan yang sesuai. Oleh karena itu, praktikan sama sekali tidak terlibat dalam tahap ini, melainkan hanya menerima informasi yang telah disiapkan oleh pihak klien dan pembimbing kerja untuk tahap berikutnya.

2. Design : Perancangan Program Pelatihan

Setelah hasil analisis kebutuhan pelatihan diteruskan kepada pembimbing kerja, langkah selanjutnya dalam proses pengembangan program pelatihan adalah merancang program pelatihan secara menyeluruh. Pada tahap ini, fasilitator pelatihan yang biasanya memiliki pengalaman dan keahlian dalam merancang program pelatihan yang efektif, akan menetapkan tujuan pelatihan yang jelas dan spesifik, serta memilih metode penyampaian yang paling sesuai untuk memastikan materi pelatihan dapat diterima dengan baik oleh peserta.

19 Selain itu, fasilitator juga akan merancang evaluasi program untuk menilai efektivitas pelatihan dan untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan setelah pelatihan selesai dilaksanakan (Dessler, 2020). Pada tahap ini, penetapan tujuan pelatihan tidak dilakukan oleh praktikan, melainkan oleh pihak perusahaan klien berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya. Tujuan tersebut akan mencakup keterampilan atau pengetahuan tertentu yang perlu diperoleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka seperti yang sudah dijelaskan pada tahap sebelumnya. Perancangan program pelatihan termasuk pemilihan metode, materi, dan

evaluasi, juga ditentukan oleh pihak perusahaan klien, dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan karyawan yang telah dianalisis. Selama menjalani kerja profesi, praktikan selalu menerima seminar sebagai metode pelatihan yang diminta oleh perusahaan klien, yang merupakan salah satu metode yang sering dipilih dalam perancangan program pelatihan. Praktikan kemudian terlibat dalam menerima materi pelatihan yang disampaikan melalui seminar yang kemudian akan dikembangkan materinya oleh praktikan.

3. Develop : Pengembangan Materi Pelatihan Tahap berikutnya dalam proses pelatihan adalah mengembangkan materi pelatihan yang akan digunakan selama sesi pelatihan berlangsung. Pengembangan materi ini melibatkan proses seleksi dan penyusunan konten yang relevan dan berkualitas, seperti modul pelatihan, presentasi, dan berbagai alat bantu lainnya yang dirancang untuk mendukung penyampaian materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh peserta (Dessler, 2020). Penjelasan ini diterapkan praktikan selama mengembangkan materi pelatihan. Pada tahap ini, praktikan bertanggung jawab untuk membuat draft materi seminar yang disusun melalui pengumpulan informasi dari berbagai sumber, termasuk berita terkini, jurnal ilmiah, dan buku referensi yang relevan. Berita terkini digunakan oleh praktikan untuk mengidentifikasi fenomena atau isu yang sedang hangat dibahas di masyarakat, sehingga materi pelatihan dapat dikaitkan dengan konteks nyata yang relevan dengan kehidupan peserta. Pendekatan ini juga berfungsi sebagai jembatan untuk mengarahkan peserta menuju pembahasan inti dari materi pelatihan. Di sisi lain, jurnal ilmiah dan buku digunakan sebagai sumber utama untuk memperoleh materi inti yang berfokus pada variabel-variabel psikologis yang ingin dibahas selama pelatihan. Sebagai ilustrasi, Gambar 3.13 menampilkan salah satu contoh draft materi pelatihan dengan tema job insecurity yang dikembangkan oleh praktikan.

24 Gambar 3.13 Draft Materi Pelatihan  
Terkait Job Insecurity oleh Praktikan Draft materi pelatihan yang telah dibuat oleh praktikan dikirimkan ke pembimbing kerja dan direvisi hingga menjadi materi yang utuh. Pembimbing kerja akan mengirimkan materi yang



utuh kepada praktikan untuk dibuatkan desain presentasi yang akan digunakan untuk pelaksanaan pelatihan. Desain pelatihan yang telah dibuat oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.14. 25 Gambar 3.14 Desain Materi Pelatihan Terkait Dinamika Manusia oleh Praktikan 4. Implement : Pelaksanaan Pelatihan Tahap pelaksanaan merupakan tahap di mana program pelatihan yang telah dirancang secara matang akhirnya dijalankan, dan materi pelatihan disampaikan kepada peserta secara langsung (Dessler, 2020). Pada tahap ini, praktikan memiliki peran penting sebagai pendamping narasumber.

**35** Sebagai pendamping, praktikan bertugas memastikan bahwa seluruh kegiatan pelatihan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peran praktikan mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk memastikan alat dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk seminar, seperti proyektor, mikrofon, materi presentasi, atau kebutuhan teknis lainnya yang mendukung penyampaian materi oleh narasumber. Selain itu, praktikan juga bertugas untuk menjawab berbagai pertanyaan dari peserta yang muncul di luar sesi tanya jawab formal, dengan tujuan membantu peserta memahami materi pelatihan secara lebih baik atau menangani pertanyaan administratif yang berkaitan dengan pelatihan. Tidak hanya itu, praktikan juga membantu dalam aspek mobilisasi peserta, terutama selama transisi antar kegiatan, seperti pergantian dari sesi presentasi ke sesi diskusi kelompok atau aktivitas lainnya. Tugas ini melibatkan pengaturan peserta agar mereka dapat mengikuti jadwal pelatihan dengan tertib dan efisien, sehingga waktu pelatihan dapat dimanfaatkan secara optimal. 5. Evaluate : Evaluasi Program Pelatihan Tahap terakhir dalam proses pelatihan adalah tahap evaluasi, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana program pelatihan yang telah dilaksanakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dari berbagai aspek, termasuk reaksi peserta terhadap program, sejauh mana mereka berhasil memperoleh keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan, apakah pelatihan berdampak pada perubahan perilaku di tempat kerja, serta apakah tujuan utama dari pelatihan tersebut tercapai.

Evaluasi yang menyeluruh sangat penting karena memastikan bahwa program pelatihan memberikan hasil yang diinginkan dan berdampak positif bagi individu maupun organisasi (Dessler, 2020). **19** Salah satu model evaluasi yang sering digunakan dalam menilai keberhasilan pelatihan adalah Model Kirkpatrick, yang mencakup empat aspek utama. Aspek pertama adalah reaksi peserta, yang mengukur bagaimana peserta merespons pelatihan, termasuk tingkat kepuasan mereka terhadap materi, metode, dan fasilitator. Aspek kedua adalah pembelajaran, yang mengevaluasi sejauh mana peserta berhasil memahami dan menguasai materi pelatihan. Aspek ketiga adalah perubahan perilaku, yang menilai apakah terdapat perubahan positif dalam perilaku peserta di tempat kerja setelah 26 mengikuti pelatihan. Terakhir, aspek keempat adalah hasil, yang mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020). Di A2S Consulting, evaluasi pelatihan dilakukan melalui penggunaan Google Form yang dirancang untuk mengumpulkan data mengenai reaksi peserta terhadap pelatihan yang telah diikuti sehingga evaluasi tidak mencakup keempat aspek Model Kirkpatrick, melainkan hanya aspek pertama yaitu reaksi peserta. Google Form ini berisi berbagai pertanyaan evaluatif yang dirancang untuk menggali pendapat peserta tentang kualitas pelatihan, relevansi materi, dan efektivitas penyampaian. Pada tahap ini, praktikan memainkan peran aktif dalam proses pembuatan Google Form tersebut. Praktikan bertugas merancang formulir evaluasi yang disesuaikan dengan jenis pelatihan yang telah dilaksanakan, memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang disusun relevan dan mampu menggambarkan pengalaman peserta secara menyeluruh. Praktikan pada tahap ini hanya bertugas untuk pembuatan Google Form dan tidak mengolah hasil evaluasi yang digunakan, namun hasil ini akan tetap menjadi bahan pertimbangan A2S Consulting dalam membuat pelatihan berbentuk seminar selanjutnya. Hasil kerja praktikan dalam pembuatan Google Form untuk evaluasi ini dapat dilihat pada Gambar 3.15. Gambar 3.15 Google Form Evaluasi Pelatihan oleh Praktikan 3.2.1.3.1 Psikodukasi secara Online melalui Sosial Media

Psikoedukasi merupakan bentuk intervensi yang bertujuan memberikan pemahaman melalui penyampaian informasi kepada individu atau kelompok tertentu (Nuswantoro & Bantam, 2022). Psikoedukasi dilakukan melalui akun Instagram resmi A2S Consulting sebagai platform untuk menyampaikan informasi.

Beberapa topik psikoedukasi yang telah dibuat oleh praktikan meliputi 27 berbagai tema relevan, seperti Goal-Setting menggunakan metode SMART, pemahaman mengenai Generation Gap di Dunia Kerja, penggunaan AI dalam dunia kerja, serta budaya kerja. Dalam pembuatan psikoedukasi, Moningka dan Soewastika (2022) menjelaskan standar alur psikoedukasi pada Gambar 3.16. Gambar 3.16 Standar Alur Psikoedukasi (Moningka & Soewastika, 2022)

1. Melakukan Diskusi Terkait Topik dan Tema Melakukan diskusi mengenai topik atau tema serta pendekatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan psikoedukasi merupakan salah satu tahapan yang dijelaskan oleh Moningka dan Soewastika (2022). Namun, tahapan ini tidak sepenuhnya sesuai dengan proses yang dialami oleh praktikan selama bekerja di A2S Consulting. Praktikan tidak melalui tahap diskusi langsung dengan pembimbing kerja terkait penentuan tema atau topik untuk psikoedukasi. Sebaliknya, dalam pelaksanaan psikoedukasi online, praktikan diberikan tanggung jawab untuk secara mandiri mengembangkan beberapa opsi materi yang menarik dan relevan dengan tema psikologi industri dan organisasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan saat ini. Sebagai bagian dari proses tersebut, praktikan menyusun beberapa draft materi psikoedukasi yang bertujuan untuk menarik minat pembaca serta memberikan informasi yang bermanfaat. Draft materi ini mencakup topik-topik yang tidak hanya relevan tetapi juga dirancang agar mudah dipahami oleh khalayak luas. Setelah draft selesai disusun, materi-materi tersebut kemudian dikirimkan kepada pembimbing kerja untuk melalui proses evaluasi dan seleksi lebih lanjut. Pembimbing kerja kemudian meninjau setiap draft yang disusun oleh praktikan dan memilih tema atau topik yang paling sesuai untuk dikembangkan lebih lanjut. Contoh draft materi yang telah disusun oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.17. Dengan demikian, meskipun tidak melalui diskusi awal

secara langsung, praktikan tetap memiliki peran penting dalam proses perancangan dan pengembangan materi psikoedukasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 28 1. Melakukan Diskusi Terkait Topik dan Tema 2. Melakukan Pemilihan Tema dan Pendekatan yang Tepat 3. Pembuatan Psikoedukasi Gambar 3.17 Draft Materi oleh Praktikan 2. Melakukan Pemilihan Tema dan Pendekatan yang Tepat Pada tahap ini, dilakukan proses penentuan tema dan pendekatan yang sesuai untuk psikoedukasi, serta penyusunan jadwal yang terstruktur untuk proses penulisan dan penerbitan materi (Moningka dan Soewastika, 2022). Praktikan tidak melaksanakan tahap ini secara langsung, karena tanggung jawab untuk memilih tema sepenuhnya berada di tangan pembimbing kerja. Hal ini dikarenakan pembimbing kerja memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang topik-topik yang dianggap relevan dan sesuai dengan kondisi terkini di organisasi dan industri. Dengan pengalaman dan wawasan yang dimiliki, pembimbing kerja dapat menentukan tema yang tidak hanya menarik tetapi juga memberikan nilai tambah bagi sasaran psikoedukasi. Oleh karena itu, praktikan tidak terlibat dalam tahap pemilihan tema dan jadwal ini, melainkan hanya melanjutkan proses berdasarkan arahan yang diberikan oleh pembimbing kerja. Pada tahap kedua, praktikan juga tidak melaksanakan penyusunan jadwal yang terstruktur sesuai prosedur awal karena tahapan ini baru dilakukan oleh praktikan setelah proses pembuatan psikoedukasi selesai. Jadwal yang disusun oleh praktikan dirancang sebagai bagian dari langkah lanjutan setelah draft materi psikoedukasi selesai dibuat. Dalam pelaksanaannya, jadwal tersebut kemudian dikirimkan kepada pembimbing kerja bersama dengan draft desain psikoedukasi yang telah disusun oleh praktikan. 3. Pembuatan Psikoedukasi Pada tahap ini praktikan diberikan tanggungjawab untuk membuat konten dari pilihan draft materi yang telah praktikan buat sebelumnya. Pembimbing kerja mewajibkan praktikan untuk membuat konten dengan bahasa yang singkat dan mudah dipahami sehingga konten psikoedukasi dapat diterima oleh banyak orang. Pembimbing kerja meminta praktikan untuk langsung menuangkan apa yang ada di dalam draft

materi ke dalam desain konten. Konten psikoedukasi yang telah dibuat oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.18. 29 Gambar 3.18 Desain Konten Psikoedukasi Terkait Goal-Setting oleh Praktikan Pelaksanaan psikoedukasi dilakukan setelah pembuatan psikoedukasi. Psikoedukasi dilaksanakan melalui Instagram Praktikan bertanggung jawab dalam mengelola dan menyajikan konten secara terjadwal dan sistematis. Jadwal unggah konten psikoedukasi di A2S Consulting diselipkan bersama unggahan lainnya seperti pada Gambar 3.19 Gambar 3.19 Jadwal Unggah Konten di A2S Consulting 3.2.1.4 Membantu Proses Recruitment Rekrutmen dan screening merupakan tahapan-tahapan yang ada dalam seleksi karyawan (Aamodt, 2016). 7 12 28 46

Hal ini dipelajari oleh praktikan dalam mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi.

Standar alur dalam seleksi karyawan disebutkan oleh Aamodt (2016)

seperti pada Gambar 3.20. Gambar 3.20 Standar Alur Seleksi Karyawan

(Aamodt, 2016) 30 1. Analisa Jabatan 2. Pemilihan Metode Pengetesan 3.

Validasi Tes 4. Rekrutmen 5. Screening 6. Pengetesan 7. Seleksi 8.

Penerimaan/Penolakan Pada berbagai tahapan ini, A2S Consulting berperan sebagai agensi perekrutan. Agensi perekrutan adalah sebuah organisasi yang berspesialisasi dalam menemukan pekerjaan untuk pelamar dan mencari pelamar untuk organisasi yang membutuhkan karyawan (Aamodt, 2016). A2S Consulting membantu perusahaan klien dengan melakukan rekrutmen hingga pengetesan.

Tahapan lainnya dilakukan oleh perusahaan klien karena keputusan tersebut merupakan kewenangan perusahaan klien dan bukan A2S Consulting. Oleh

karena itu, Gambar 3.21 merupakan standar alur seleksi karyawan yang

dilakukan oleh A2S Consulting. Gambar 3.21 Standar Alur Seleksi Karyawan di A2S Consulting 1.

Rekrutmen Rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk menarik orang-orang

dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar suatu pekerjaan (Aamodt, 2016). Rekrutmen

di A2S Consulting memanfaatkan berbagai platform Job Boards seperti

LinkedIn, Indeed, KitaLulus, Glints, dan JobStreet. Pada tahap ini

praktikan berperan dalam melakukan Job Posting sesuai dengan deskripsi

dan spesifikasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan klien yang

dapat dilihat pada Gambar 3.22. 31 1. Rekrutmen 2. Screening 3.

Pengetesan Gambar 3.22 Job Posting di Platform Indeed oleh Praktikan pada Posisi Guru 2. Screening Selama menjalani pelaksanaan kerja profesi, praktikan secara aktif terlibat dalam proses screening, yaitu tahap awal seleksi kandidat, yang dilakukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan ( job specification ) yang telah diberikan oleh perusahaan klien. Setiap harinya, praktikan bertanggung jawab untuk melakukan proses screening terhadap CV atau dokumen lamaran yang diterima, dengan rata-rata jumlah CV yang diproses dalam satu hari berkisar antara 20 hingga 100 CV. Proses screening dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh klien yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi atau perusahaan terkait berbagai posisi yang tersedia. Posisi yang di screening oleh praktikan sangat beragam, mulai dari posisi operasional seperti guru dan staf, hingga posisi dengan tanggung jawab lebih tinggi seperti supervisor, manajer, bahkan direktur. Dalam pelaksanaan screening di A2S Consulting, terdapat sejumlah kriteria utama yang menjadi acuan, antara lain usia kandidat, tingkat pendidikan yang telah dicapai, serta pengalaman kerja yang dimiliki. Kriteria ini disesuaikan dengan tingkat atau level posisi yang dilamar oleh kandidat. Semakin tinggi tingkat posisi yang dilamar, maka semakin tinggi pula ekspektasi yang diterapkan dalam proses screening, seperti batas usia yang lebih tua, pengalaman kerja yang lebih lama, serta tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, proses screening yang dilakukan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kandidat yang lolos seleksi awal adalah individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan klien. 32 3.

Pengetesan Pada tahap ini, pengetesan dilakukan dengan standar alur yang sama dengan standar alur administrasi, observasi, dan wawancara yang telah dijelaskan pada sub-bab 3.2.1.1 Melaksanakan Administrasi Online dan Grafis. 3.2.2 Tugas Tambahan 3.2.2.1 Melakukan Konseling dengan Berperan dalam Pembuatan Laporan Feedback Pemberian feedback kepada karyawan merupakan salah satu tahapan penting dalam konseling. Hal ini dikarenakan kemajuan menuju hasil yang meningkatkan kehidupan klien dan sejauh mana

sesi terapi berkontribusi pada hasil tersebut perlu dipantau dengan cermat (Egan, 2014). Dalam proses ini, praktikan turut berperan dengan menyusun laporan feedback konseling bagi karyawan perusahaan klien. Tugas ini dilakukan dengan memindahkan feedback yang telah diberikan oleh psikolog melalui Google Form ke dalam template laporan feedback yang sudah disediakan. Laporan feedback yang disusun oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.23. Gambar 3.23 Laporan Feedback yang Disusun oleh Praktikan 3.2.2.2 Melakukan Persiapan dan Pembukaan Wawancara dalam Asesmen dengan Tujuan Promosi Wawancara menjadi salah satu tools yang sering dipilih oleh klien A2S Consulting untuk keperluan promosi karyawan ke level supervisor atau manajer karena dianggap memberikan informasi yang lebih mendalam terkait kompetensi karyawan. Wawancara yang dilakukan oleh praktikan berdurasi sekitar 5 menit karena praktikan hanya membuka dan menutup wawancara. Praktikan melakukan wawancara sebanyak 3 kali selama kerja profesi yang ditunjukkan pada Tabel 3.7. Tabel 3.7 Wawancara oleh Praktikan No Tanggal Wawancara Tujuan Wawancara 1 26 Juli 2024 Promosi Karyawan 2 7 Agustus 2024 Promosi Karyawan 3 26 Agustus 2024 Rekrutmen Karyawan Tahapan wawancara diuraikan oleh Stewart dan Cash (2018), yang merumuskan proses wawancara dalam setting industri secara sistematis pada Gambar 3.24. 33 Gambar 3.24 Standar Alur Wawancara (Stewart & Cash, 2018) Tahapan yang dikemukakan oleh Stewart dan Cash (2018) sejalan dengan pelaksanaan wawancara yang dilaksanakan oleh praktikan selama menjalani magang di A2S Consulting. Berikut adalah penjelasan tahapan pelaksanaan yang dilakukan oleh praktikan sesuai dengan tahapan tersebut: 1. Memperoleh dan Meninjau Informasi tentang Pelamar Mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang setiap pelamar merupakan langkah penting dalam proses wawancara dalam setting industri. Informasi ini dapat diperoleh melalui formulir, resume atau CV, surat rekomendasi, tes objektif, hingga penelusuran di situs jejaring sosial (Stewart dan Cash, 2018). Praktikan di A2S Consulting tidak melaksanakan tahap ini secara lengkap karena praktikan tidak mengumpulkan surat rekomendasi dan

penelusuran situs jejaring sosial. Tes objektif juga tidak dikumpulkan oleh praktikan karena pengetesan berjalan di hari yang sama dengan wawancara sehingga hasil tes belum selesai diskoring oleh sistem. Pada tahap ini praktikan mengumpulkan informasi dengan mengumpulkan CV, posisi yang dituju, kompetensi yang diinginkan oleh klien, dan formulir yang diisi oleh pelamar ke dalam satu berkas. Berkas yang disiapkan oleh praktikan untuk kebutuhan wawancara dapat dilihat pada Gambar 3.25.

Gambar 3.25 Informasi tentang Pelamar yang Dikumpulkan oleh Praktikan 2.

Mempersiapkan Setting Wawancara Praktikan bertanggung jawab untuk menyiapkan breakout room khusus untuk keperluan wawancara selama proses asesmen online. Breakout room ini berfungsi sebagai ruang yang terpisah dan kondusif untuk mendukung kelancaran wawancara antara psikolog dan peserta. Praktikan memastikan bahwa peserta dan psikolog masuk ke dalam breakout room sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam rundown, sehingga setiap tahap wawancara dapat berjalan sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan. Praktikan akan memastikan seluruh pihak telah siap terlebih dahulu

1. Memperoleh dan meninjau informasi tentang pelamar
2. Mempersiapkan setting wawancara
3. Membuka wawancara
4. Melakukan wawancara
5. Menutup wawancara sebelum praktikan membuka wawancara.

Praktikan memastikan dengan cara melihat kehadiran setiap peserta di Breakout Room.

3. Membuka Wawancara Pada pembukaan wawancara, terdapat tiga tahap utama yang dilakukan, yaitu membangun hubungan ( rapport building ), memberikan orientasi, dan mengajukan pertanyaan pembuka (Cohen & Swerdlik, 2018). Sebelum peserta dipindahkan ke breakout room untuk wawancara, praktikan memastikan peserta merasa nyaman melalui tahap rapport buildin g. Praktikan akan menanyakan hal-hal sederhana, seperti apakah peserta sudah makan atau cukup istirahat selama jeda antara tes online dan wawancara, untuk menciptakan suasana ramah dan mengurangi kecemasan. Setelah itu, pada tahap orientasi, praktikan menginformasikan bahwa psikolog sudah siap di breakout room, wawancara akan berlangsung sekitar satu jam, dan meminta izin memindahkan



peserta ke ruang tersebut. Praktikan juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengajukan pertanyaan sebelum dipindahkan. Dengan pendekatan ini, peserta diharapkan lebih siap memasuki sesi wawancara utama. 4 16 39 4.

Melakukan Wawancara Wawancara di A2S Consulting dilakukan oleh psikolog dengan menggunakan metode Behavioral Event Interview (BEI). Metode BEI berfokus pada eksplorasi pengalaman kerja atau situasi tertentu untuk mengidentifikasi kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar (Spencer & Spencer, 1993). Selama proses ini, praktikan tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan wawancara, tetapi diberikan kesempatan untuk melakukan observasi. Praktikan memantau perilaku peserta, seperti respons verbal, ekspresi wajah, dan gesture untuk dicatat sebagai data pendukung yang akan digunakan dalam analisis lebih lanjut. Pelaksanaan observasi yang dilakukan oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.26 Gambar 3.26 Praktikan Melakukan Observasi Terhadap Peserta Tes Saat Wawancara 5.

Menutup Wawancara Setelah wawancara selesai, psikolog akan menutup sesi tersebut terlebih dahulu sebelum meninggalkan breakout room . Selanjutnya, praktikan melanjutkan proses penutupan dengan mengonfirmasi kepada peserta bahwa wawancara telah selesai. Jika peserta masih memiliki sesi tes lanjutan, praktikan akan memberikan informasi mengenai jadwal tes berikutnya dan menanyakan apakah peserta ingin beristirahat terlebih dahulu. Lain halnya jika wawancara merupakan sesi terakhir untuk hari itu, praktikan akan menutup asesmen dengan cara serupa seperti pada tahap akhir administrasi psikotes, yaitu memastikan semua tahapan telah selesai dengan baik, menyampaikan ucapan terima kasih, dan mengucapkan harapan sukses kepada peserta.

### 3.2.2.3 Melakukan pengembangan kamus kompetensi

Kompetensi merujuk pada karakteristik mendalam individu yang secara langsung berhubungan dengan kinerja yang efektif dan/atau luar biasa yang dapat diukur dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Spencer dan Spencer, 1993). Terdapat standar alur untuk mengembangkan kamus kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang dapat dilihat pada Gambar 3.27. 35 Gambar 3.27 Alur Standar Pengembangan

Kamus Kompetensi (Spencer & Spencer, 1993) Praktikan hanya berperan dalam tahap keempat, yaitu Penerapan dan Pengkodean Data Model Kompetensi. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan klien telah menyelesaikan tahap pertama sampai ketiga. Model kompetensi yang ada kemudian dikodekan menggunakan indikator perilaku dari kamus kompetensi sementara tersebut (Spencer & Spencer, 1993). Teknik ini memastikan bahwa indikator perilaku yang digunakan dapat diterapkan secara universal di berbagai konteks pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993). Dalam tahap ini, praktikan melakukan sesuai dengan teori Spencer & Spencer (1993), dimana praktikan menuliskan indikator-indikator kompetensi berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh psikolog. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap transkrip wawancara untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku yang relevan dengan kompetensi yang ditentukan. Praktikan memastikan bahwa indikator-indikator yang dituliskan dapat menggambarkan dengan akurat kompetensi yang dibutuhkan dalam berbagai konteks pekerjaan yang berbeda. Penerapan dan pengkodean data model kompetensi oleh praktikan dapat dilihat pada Gambar 3.28

Gambar 3.28 Penerapan dan Pengkodean Data Model Kompetensi oleh Praktikan

1. Reanalisis data kompetensi
2. Pengelompokan kompetensi
3. Penyusunan kamus kompetensi
4. Penerapan dan pengkodean data model kompetensi
- 5.

**33** Pengujian dan validasi 3.3 Kendala yang Dihadapi Selama pelaksanaan tugas, praktikan menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas dan kelancaran pekerjaan. **4 43** Berikut merupakan kendala yang dihadapi oleh praktikan selama menjalani kerja profesi

3.3 1 Alat Tes yang Belum Dipelajari Salah satu kendala yang dihadapi oleh praktikan adalah alat tes yang belum dipelajari. Mengingat berbagai jenis tes yang digunakan dalam proses asesmen di A2S Consulting, kurangnya pemahaman tentang cara penggunaan dan interpretasi hasil dari alat tes tertentu menjadi halangan, sehingga praktikan perlu lebih mendalami setiap alat tes yang digunakan. Hal ini mempengaruhi kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan ketepatan dalam interpretasi hasil tes.

3.3.2 Kurangnya Interaksi Langsung dengan Rekan Kerja Kendala lain yang dihadapi oleh praktikan adalah

kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja. Sebagian besar komunikasi yang dilakukan selama masa kerja profesi lebih bersifat tertulis atau melalui media digital, sehingga kesempatan untuk berdiskusi secara langsung dengan rekan kerja terbatas. Ini berpengaruh pada pemahaman praktikan terhadap tugas-tugas yang diberikan, khususnya dalam situasi yang membutuhkan klarifikasi atau feedback segera. Kurangnya interaksi ini juga mengurangi kesempatan praktikan untuk belajar secara langsung langsung dari pengalaman rekan kerja senior.

### 3.3.3 Belum Adanya Prosedur Baku Tertulis dalam Pelaksanaan Kerja

Kendala lainnya adalah belum adanya prosedur baku tertulis dalam pelaksanaan kerja. Di beberapa aspek pekerjaan, seperti pengolahan data atau pelaksanaan tes, praktikan mendapati bahwa banyak proses yang dilakukan masih bergantung pada pengetahuan lisan atau instruksi langsung. Kurangnya dokumentasi prosedur ini menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas dan kebingungannya praktikan dalam mengikuti langkah-langkah yang benar. Hal ini juga menambah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan efisien.

28 36 3.4 Cara Mengatasi Kendala Praktikan mengambil beberapa langkah untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut.

#### 3.4.1 Bertanya kepada Rekan Kerja Senior

Praktikan mengambil langkah pertama dengan bertanya kepada rekan kerja senior untuk mengatasi kendala terkait alat tes yang belum dipelajari. Dengan bertanya langsung, praktikan dapat memperoleh informasi yang lebih jelas dan menghindari kesalahan dalam penggunaan alat tes tersebut.

#### 3.4.2 Memantau Cara Kerja Rekan Kerja Senior

Praktikan memutuskan untuk memantau cara kerja rekan kerja senior untuk mengatasi kendala kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja. Dengan mengamati bagaimana rekan kerja senior menangani berbagai tugas, praktikan dapat memahami prosedur dan teknik yang lebih efisien serta lebih cepat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang diterapkan.

#### 3.4.3 Belajar secara Mandiri

Praktikan juga belajar secara mandiri untuk mengatasi kendala terkait alat tes dan prosedur yang belum terdokumentasi dengan baik. Praktikan memanfaatkan sumber daya seperti manual book untuk memperdalam

pemahaman tentang alat tes yang digunakan dan mengembangkan pengetahuan tentang prosedur yang berlaku. Dengan belajar secara mandiri, praktikan dapat mengurangi ketergantungan pada instruksi langsung dan meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. 3.4.4 Mau Mencoba Hal Baru Selain itu, praktikan berusaha mencoba hal baru dalam pekerjaan. Praktikan tidak terpaku pada tugas rutin namun mau mencoba untuk mengerjakan tugas lain di luar pekerjaan rutin. Hal ini membuat praktikan mampu menyesuaikan diri dan belajar dengan tugas baru yang diberikan. Keinginan untuk mencoba hal baru ini memungkinkan praktikan untuk beradaptasi dengan lebih cepat dan menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. 4 26 3.5 Pembelajaran yang Diperoleh dari Kerja Profesi Selama menjalani program kerja profesi di A2S Consulting, praktikan memperoleh berbagai pembelajaran yang sangat berharga terkait dengan penerapan ilmu psikologi dalam konteks profesional. Salah satu pembelajaran utama yang praktikan peroleh adalah mengenai proses administrasi psikotes berbasis komputer. Praktikan terlibat dalam pengelolaan berbagai alat tes yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek seperti intelegensi, kepribadian, sikap kerja, dan minat bakat, yang memberikan praktikan wawasan mendalam tentang cara mengelola tes psikologi berbasis komputer. Selain itu, praktikan belajar cara menyusun laporan psikologi yang profesional, termasuk bagaimana melakukan interpretasi hasil tes dan memberikan analisis yang relevan sesuai dengan kebutuhan klien. 37 Pengalaman praktikan juga diperluas melalui keterlibatan dalam kegiatan fasilitasi pelatihan. Dalam peran ini, praktikan belajar untuk merancang materi pelatihan serta berinteraksi dengan peserta pelatihan di dunia profesional. Praktikan juga terlibat dalam pengembangan kamus kompetensi yang membuat praktikan belajar secara langsung mengenai cara pengkodean wawancara menjadi suatu kamus kompetensi. Kerja profesi memberikan praktikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana teori-teori psikologi diterapkan dalam dunia kerja, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang tantangan yang dihadapi oleh seorang psikolog dalam konteks industri dan organisasi.

4 Selama pelaksanaan kerja profesi, praktikan dapat merasakan secara langsung penerapan teori-teori yang telah dipelajari dalam berbagai mata kuliah. Tabel 3.8 menunjukkan hubungan antara mata kuliah yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan praktikan selama kerja profesi. 7 44 Tabel 3.8 Relevansi Mata Kuliah dan Kerja Profesi No Nama Mata Kuliah Relevansi dalam Kerja Profesi 1. 12 Diagnostik Industri Relevan karena berkaitan dengan tugas-tugas asesmen yang dilakukan praktikan, yaitu seperti administrasi psikotes, interpretasi hasil asesmen, dan penulisan laporan psikologi. 2. Sentra Asesmen Relevan karena mencakup penerapan pengembangan kamus kompetensi. 12 3. Modal Manusia Relevan karena berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan rekrutmen. 4. Psikodiagnostik Relevan karena terkait dengan pelaksanaan psikotes dalam kegiatan asesmen di perusahaan. 5. Pelatihan Relevan karena terkait dengan pengalaman praktikan dalam membantu pelaksanaan seminar pelatihan. Selama pelaksanaan kerja profesi, praktikan juga telah memenuhi prasyarat konversi mata kuliah. Tabel 3.9 menunjukkan hubungan antara mata kuliah konversi yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan praktikan selama kerja profesi. 7 Tabel 3.9 Relevansi Mata Kuliah dan Kerja Profesi No Nama Mata Kuliah Capaian Pembelajaran Relevansi dalam Kerja Profesi 1. Kerja Profesi 1. Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang sesuai profesi 1. Melakukan screening CV untuk kebutuhan rekrutmen perusahaan klien 2. Membangun rapport dan membuka wawancara sebelum dialihkan ke psikolog dalam rangka rekrutmen dan promosi karyawan 3. Melakukan observasi dalam pelaksanaan psikotes dan wawancara terhadap peserta tes 4. Membuat laporan observasi ketika peserta tes mengerjakan tes kepribadian, tes intelegensi, sikap kerja, dan minat-bakat 5. Menyiapkan tools yang dibutuhkan untuk asesmen, seperti alat tes dan ruangan tes 6. Menyusun berkas hasil tes untuk 38 No Nama Mata Kuliah Capaian Pembelajaran Relevansi dalam Kerja Profesi kemudian dilakukan interpretasi oleh psikolog 7. 6 Melakukan interpretasi parsial pada tes intelegensi, kepribadian, sikap kerja, dan minat bakat 8. Memindahkan feedback coaching yang dituliskan psikolog di google form ke dalam template laporan yang sudah disediakan 9. Menyusun kamus kompetensi

dengan membuat deskripsi pada level 3 dan 4 pada masing-masing kompetensi berdasarkan wawancara dengan level supervisor pada dua divisi

10. Memasang iklan rekrutmen pada posisi guru, serta level staff, manager, dan supervisor untuk sekolah di LinkedIn, Glints, Indeed, dan Kita Lulus 2. Kode Etik 1. Mahasiswa mampu menganalisis contoh kasus menggunakan kode etik Psikologi 1. Memberikan informed consent dalam pelaksanaan asesmen psikologis, yakni psikotes, observasi dan wawancara 2. Menyimpan dokumen hasil asesmen ke dalam database perusahaan yang hanya bisa diakses oleh orang dalam perusahaan 3. Pengembangan Diri 1. **31** Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat 2. Mahasiswa mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat 1. Membuat goal-setting selama kerja profesi dengan output berupa psikoedukasi di Instagram terkait goal-setting dengan metode POWER 2. Membuat psikoedukasi di Instagram dengan judul "How to Deal with Generation Gap di Tempat Kerja 3. Membuat draft materi psikoedukasi terkait stress, adaptasi, dan self-management 4. Pengembangan Karir 1. **31** Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat 2. Mahasiswa mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat 1. Membuat materi seminar terkait job insecurity 2. Mengusulkan materi terkait profesionalitas, penggunaan AI, dan budaya di dunia kerja kepada psikolog untuk dapat dibicarakan dalam video psikoedukasi Instagram 3. Membuat draft materi terkait leadership, team-building, dan inklusivitas di dunia kerja 4. Memfasilitasi seminar psikologi di organisasi, perusahaan, dan sekolah dengan menyiapkan alat seminar, menjawab pertanyaan peserta, dan membantu mobilisasi peserta saat pergantian kegiatan. **7** 39 No Nama Mata Kuliah Capaian Pembelajaran Relevansi dalam Kerja Profesi 5. Pengetesan Berbasis Komputer 1. **31** Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat 2. Mahasiswa mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat 1. **6** Melakukan administrasi psikotes secara online dalam tes intelegensi, kepribadian, sikap kerja, dan minat bakat 2.

Melakukan pengecekan secara berkala untuk memastikan asesor mengunggah skor pada database sesuai ketentuan 40 BAB IV PENUTUP 4.1 Simpulan Praktikan menempati posisi sebagai asisten psikolog di A2S Consulting, sebuah biro psikologi yang bergerak di bidang industri dan organisasi. Program kerja profesi ini dilaksanakan selama lebih dari 504 jam, dimulai pada 1 Juli hingga 11 Oktober 2024, di bawah bimbingan langsung Anisha Arwan, M.Psi., Psikolog, yang menjabat sebagai Direktur Utama. Selama masa kerja profesi, praktikan menjalankan tugas utama meliputi administrasi alat tes psikologi berbasis komputer, observasi perilaku peserta psikotes dan wawancara secara daring, serta interpretasi parsial hasil tes psikologi. Selain itu, praktikan juga terlibat dalam konseling melalui penyusunan laporan feedback, serta psikoedukasi yang dilaksanakan secara online melalui media sosial dan offline melalui pelatihan. Praktikan juga melaksanakan tugas tambahan seperti seleksi karyawan yang mencakup screening CV dan job posting, serta pengembangan kamus kompetensi yang mendukung kebutuhan klien. Praktikan menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan kerja profesi, seperti keterbatasan pengalaman dalam mengelola administrasi tes berbasis komputer dan kesulitan beradaptasi dengan pola kerja daring yang sangat bergantung pada teknologi. Praktikan mengatasi kendala tersebut dengan memanfaatkan manual book dari vendor alat tes, mengikuti arahan pembimbing kerja, dan belajar secara mandiri untuk memahami prosedur operasional. Pengalaman ini memberikan banyak pembelajaran, seperti memperdalam teknik observasi perilaku dan wawancara, memahami dinamika kerja tim secara daring, serta mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di mata kuliah Diagnostik Industri, Psikologi Organisasi, dan Psikometri. Program kerja profesi ini juga memenuhi konversi mata kuliah Kerja Profesi dengan bobot 11 SKS sesuai dengan standar program MBKM Universitas Pembangunan Jaya. Keseluruhan pengalaman ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis praktikan, tetapi juga memperkaya wawasan tentang dunia kerja profesional, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. 4.2 Saran

Selama pelaksanaan kerja profesi di A2S Consulting, praktikan telah memperoleh pengalaman yang sangat berharga, baik dalam aspek teknis maupun nonteknis. Namun, untuk meningkatkan kualitas program kerja profesi ke depannya, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada A2S Consulting sebagai tempat kerja, Universitas Pembangunan Jaya sebagai institusi pendidikan, dan mahasiswa yang akan melaksanakan kerja profesi di masa mendatang. Saran-saran ini disusun berdasarkan pengalaman praktikan selama bekerja, evaluasi terhadap kendala yang dihadapi, serta potensi pengembangan yang dapat memberikan manfaat lebih besar bagi semua pihak yang terlibat.

4.2.1 Saran untuk A2S Consulting Sebagai biro psikologi yang bergerak di bidang industri dan organisasi, A2S Consulting disarankan agar A2S Consulting menyediakan panduan standar yang lebih terstruktur, seperti modul observasi perilaku dan template wawancara yang dapat digunakan oleh praktikan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja profesi. Selain itu, pelatihan singkat atau orientasi awal mengenai penggunaan alat tes berbasis komputer dan sistem kerja daring juga dapat membantu praktikan beradaptasi lebih cepat. Peningkatan komunikasi rutin antara pembimbing kerja dan praktikan juga akan memperkuat supervisi dan memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan optimal.

4.2.2 Saran untuk Program Studi Psikologi UPJ UPJ dapat mempertimbangkan untuk memperluas jaringan kemitraan dengan lebih banyak perusahaan berbasis psikologi industri dan organisasi seperti A2S Consulting, mengingat UPJ berfokus pada setting industri dan organisasi. Selain itu, UPJ juga dapat menyelenggarakan sesi evaluasi pasca- kerja profesi dengan melibatkan perusahaan mitra dan mahasiswa, untuk mengevaluasi efektivitas program sekaligus menjembatani harapan dunia kerja dengan kurikulum yang ada. Penerapan teknologi dalam simulasi asesmen berbasis komputer di laboratorium kampus juga dapat menjadi langkah strategis untuk menyiapkan mahasiswa menghadapi tantangan kerja berbasis teknologi di masa depan..

4.2.3 Saran untuk Mahasiswa Mahasiswa yang akan melaksanakan kerja profesi di A2S Consulting disarankan untuk mempersiapkan diri dengan



REPORT #24303219

mempelajari alat tes psikologi berbasis komputer serta metode administrasi dan observasi sebelum masa kerja dimulai. Selain itu, kemampuan manajemen waktu dan komunikasi yang baik sangat diperlukan, mengingat pola kerja daring yang memerlukan disiplin tinggi. Mahasiswa juga disarankan untuk aktif bertanya dan mencari umpan balik dari pembimbing kerja untuk memastikan tugas yang dilaksanakan sesuai ekspektasi perusahaan. Dengan persiapan yang matang, mahasiswa dapat memanfaatkan kesempatan ini untuk memperkaya keterampilan praktis dan wawasan profesional di bidang psikologi industri dan organisasi 41



REPORT #24303219

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.9%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/12/12.%20BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/12/12.%20BAB%20II.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.73%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.21%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1887/12/12.%20BAB%202.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1887/12/12.%20BAB%202.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.19%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6891/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6891/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.91%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/11/11.%20BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3708/11/11.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.88%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.79%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6883/13/13.%20Bab%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6883/13/13.%20Bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.74%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1887/11/11.%20BAB%201.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1887/11/11.%20BAB%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.73%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7769/10/11.%20BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7769/10/11.%20BAB%20I.pdf</a>	●



REPORT #24303219

INTERNET SOURCE		
10. 0.68%	a2sconsulting.id <a href="https://a2sconsulting.id/about">https://a2sconsulting.id/about</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.49%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2453/9/2018031038-Farhan%20Ihzanovendra%20">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2453/9/2018031038-Farhan%20Ihzanovendra%20</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.46%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3752/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3752/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.44%	id.instbunas.ac.id <a href="https://id.instbunas.ac.id/berita-203-warek-i-instbunas-mengikuti-bimtek-regul...">https://id.instbunas.ac.id/berita-203-warek-i-instbunas-mengikuti-bimtek-regul...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.41%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9573/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9573/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.37%	download.garuda.kemdikbud.go.id <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2858192&amp;val=253...">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2858192&amp;val=253...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.36%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8249/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8249/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.34%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6900/13/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6900/13/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.33%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9561/11/BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9561/11/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.33%	alpconsulting.co.id <a href="https://alpconsulting.co.id/langkah-langkah-mengukur-efektivitas-program-pel...">https://alpconsulting.co.id/langkah-langkah-mengukur-efektivitas-program-pel...</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.33%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3729/11/11.%20BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3729/11/11.%20BAB%20I.pdf</a>	●



REPORT #24303219

INTERNET SOURCE		
21. 0.33%	<a href="https://lsp.upj.ac.id/userfiles/files/04_%20Skema%20Okupasi%20Asisten%20Ps...">lsp.upj.ac.id</a> <a href="https://lsp.upj.ac.id/userfiles/files/04_%20Skema%20Okupasi%20Asisten%20Ps...">https://lsp.upj.ac.id/userfiles/files/04_%20Skema%20Okupasi%20Asisten%20Ps...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.3%	<a href="https://lsppsi.co.id/wp-content/uploads/2019/05/01-Skema-Asisten-Psikolog-ve...">lsppsi.co.id</a> <a href="https://lsppsi.co.id/wp-content/uploads/2019/05/01-Skema-Asisten-Psikolog-ve...">https://lsppsi.co.id/wp-content/uploads/2019/05/01-Skema-Asisten-Psikolog-ve...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.28%	<a href="https://a2sconsulting.id/">a2sconsulting.id</a> <a href="https://a2sconsulting.id/">https://a2sconsulting.id/</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.27%	<a href="https://psikologi.unair.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Panduan-Akade..">psikologi.unair.ac.id</a> <a href="https://psikologi.unair.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Panduan-Akade..">https://psikologi.unair.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Panduan-Akade..</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.25%	<a href="https://feb-ugm.karirlab.co/article/tips-magang/pentingnya-program-magang-b..">feb-ugm.karirlab.co</a> <a href="https://feb-ugm.karirlab.co/article/tips-magang/pentingnya-program-magang-b..">https://feb-ugm.karirlab.co/article/tips-magang/pentingnya-program-magang-b..</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.23%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1425/3/13.%20BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1425/3/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1425/3/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.21%	<a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15300/1/LKP%20-%20Rudi%2..">repositori.uma.ac.id</a> <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15300/1/LKP%20-%20Rudi%2..">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15300/1/LKP%20-%20Rudi%2..</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.21%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2083/13/13.%20BAB%203.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2083/13/13.%20BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2083/13/13.%20BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.2%	<a href="https://inaba.ac.id/pengetahuan-seputar-mbkm/">inaba.ac.id</a> <a href="https://inaba.ac.id/pengetahuan-seputar-mbkm/">https://inaba.ac.id/pengetahuan-seputar-mbkm/</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.2%	<a href="https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/761/528">journal.jis-institute.org</a> <a href="https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/761/528">https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/761/528</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.19%	<a href="https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/565756-buku-ajar-p...">repository.penerbiteureka.com</a> <a href="https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/565756-buku-ajar-p...">https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/565756-buku-ajar-p...</a>	●



REPORT #24303219

INTERNET SOURCE		
32. 0.17%	<a href="https://sipora.polije.ac.id/15695/2/BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">sipora.polije.ac.id</a> <a href="https://sipora.polije.ac.id/15695/2/BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">https://sipora.polije.ac.id/15695/2/BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.16%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9542/13/13.%20BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9542/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9542/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.15%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3731/11/11.%20BAB%20I.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3731/11/11.%20BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3731/11/11.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.14%	<a href="https://partnerkita.id/tugas-dan-kewajiban-direktur-di-indonesia/">partnerkita.id</a> <a href="https://partnerkita.id/tugas-dan-kewajiban-direktur-di-indonesia/">https://partnerkita.id/tugas-dan-kewajiban-direktur-di-indonesia/</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.14%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6887/12/BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6887/12/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6887/12/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.13%	<a href="https://www.academia.edu/89099621/Laporan_Praktik_Kerja_Lapangan_Pada_...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/89099621/Laporan_Praktik_Kerja_Lapangan_Pada_...">https://www.academia.edu/89099621/Laporan_Praktik_Kerja_Lapangan_Pada_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.13%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8249/12/12.%20BAB%20II.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8249/12/12.%20BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8249/12/12.%20BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.13%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3693/13/13.%20BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3693/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3693/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.1%	<a href="https://indogencapital.com/perbedaan-ceo-owner-dan-founder-startup/">indogencapital.com</a> <a href="https://indogencapital.com/perbedaan-ceo-owner-dan-founder-startup/">https://indogencapital.com/perbedaan-ceo-owner-dan-founder-startup/</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.1%	<a href="https://feb.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/dokumen%20perpajakan/BUKU...">feb.unismuh.ac.id</a> <a href="https://feb.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/dokumen%20perpajakan/BUKU...">https://feb.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/dokumen%20perpajakan/BUKU...</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.1%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6880/12/13.%20BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6880/12/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6880/12/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●



REPORT #24303219

INTERNET SOURCE		
43.	0.09% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10046/13/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10046/13/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.09% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9562/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9562/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.08% sikap.unida.gontor.ac.id <a href="https://sikap.unida.gontor.ac.id/simak-magang/download?id=dcf1c8af-653d-4f9..">https://sikap.unida.gontor.ac.id/simak-magang/download?id=dcf1c8af-653d-4f9..</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.07% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6928/12/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6928/12/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.06% pariwisata.polimdo.ac.id <a href="https://pariwisata.polimdo.ac.id/wp-content/uploads/2019/02/MODUL-GABUNG..">https://pariwisata.polimdo.ac.id/wp-content/uploads/2019/02/MODUL-GABUNG..</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.06% lab-psikologi.umm.ac.id <a href="https://lab-psikologi.umm.ac.id/id/agenda/pelatihan-asisten-psikolog.html">https://lab-psikologi.umm.ac.id/id/agenda/pelatihan-asisten-psikolog.html</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.06% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6896/20/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6896/20/BAB%20III.pdf</a>	●