

BAB III

PELAKSANAAN KERJA PROFESI

3.1 Bidang Kerja

Praktikan melaksanakan kegiatan magang kerja profesi selama 432 jam atau setara 54 hari di PT. A2S Consulting sebagai bagian dari divisi *people development program*. Pekerjaan pada divisi *people development program* antara lain yaitu mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan tersebut diwujudkan dalam bentuk *IG Talks* melalui fitur *Live* di akun Instagram A2S Consulting, menyelenggarakan webinar melalui Zoom, dan membuat konten edukasi yang juga didesain dengan menarik agar pembaca memiliki ketertarikan untuk membaca, konten edukasi tersebut diunggah di akun sosial media Instagram A2S Consulting. Selain itu praktikan juga melakukan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan *individual assessment*, yaitu membantu pembimbing kerja melakukan *quality control* terhadap laporan hasil asesmen tes potensi. Kemudian juga terlibat pada kegiatan *psychological test* dalam membantu jalannya asesmen psikologi yang dilakukan. Dalam kegiatan *outsourcing* praktikan juga kerap membantu pembimbing kerja dalam jalannya proses rekrutmen.

Pekerjaan utama yang dilakukan oleh praktikan yaitu sebagai *social media specialist* yang berada pada divisi *people development*. Divisi *people development* memiliki kegiatan seputar pengembangan individu melalui produk yang ditawarkan. Produk dari divisi *people development* akan membantu organisasi untuk mengidentifikasi, menyusun, dan merancang program pengembangan individu maupun kompetensi karyawan. Pekerjaan praktikan sebagai *social media specialist* yaitu mengerjakan hal-hal terkait konten psikoedukasi, penjadwalan konten untuk *insta story* maupun *feeds*, dan berbagai desain yang dibutuhkan oleh A2S Consulting. Menurut Santoso (2018), *social media specialist* memiliki peran dalam membantu meningkatkan *brand awareness* suatu jasa atau produk yang ditawarkan dan menyusun konten sesuai kebutuhan konsumen. Pekerjaan lain di luar konten psikoedukasi dan desain, seperti merancang persiapan webinar, *IG Talks*, melakukan *quality control* terhadap laporan hasil asesmen, dan

memberikan instruksi alat tes kepada peserta tes merupakan pekerjaan tambahan dari pembimbing kerja.

Tabel 3.1 Bidang Kerja

Bidang Kerja	Pelaksanaan Kerja	Cakupan Pekerjaan
People Development	Menyusun pelatihan dalam bentuk webinar dan IG Talks	Membuat form survei terkait keresahan masyarakat mengenai karir / tempat kerja Menyusun timeline untuk pelaksanaan webinar dan IG Talks
	Menyusun dan mendesain konten	Menyusun draft timeline terkait pembuatan konten Membuat desain layout konten
	Menyusun artikel	Membuat artikel populer sehubungan dengan Psikologi Industri/Organisasi ataupun MSDM
Individual Assessment	Asisten psikolog	Membantu pembimbing kerja melakukan <i>quality control</i> terhadap asesmen yang dilakukan
Psychological Test	Asisten psikolog	Memberikan instruksi tes DAP (<i>Draw a Person</i>) pada peserta tes melalui aplikasi Zoom.

3.2 Pelaksanaan Kerja

3.2.1 *People Development*

a. Webinar

Praktikan berkesempatan menjalankan *personal development program* di A2S Consulting. *Personal development program* yang dilakukan oleh praktikan selama melaksanakan kerja profesi yaitu menyusun timeline *IG talks* dan seminar. Tentunya dilakukan melalui Instagram, sedangkan seminar yang diselenggarakan dilakukan melalui *IG TalksZoom* yang sering dikenal sebagai webinar. Beberapa webinar yang diselenggarakan memberikan tarif bagi para pesertanya. Sedangkan untuk *IG Talks* tidak dikenakan tarif karena pelaksanaannya menggunakan fitur *Live* di Instagram yang memiliki sistem siapa saja bisa menonton *Live* yang sedang berlangsung ketika membuka profil instagram A2S Consulting.

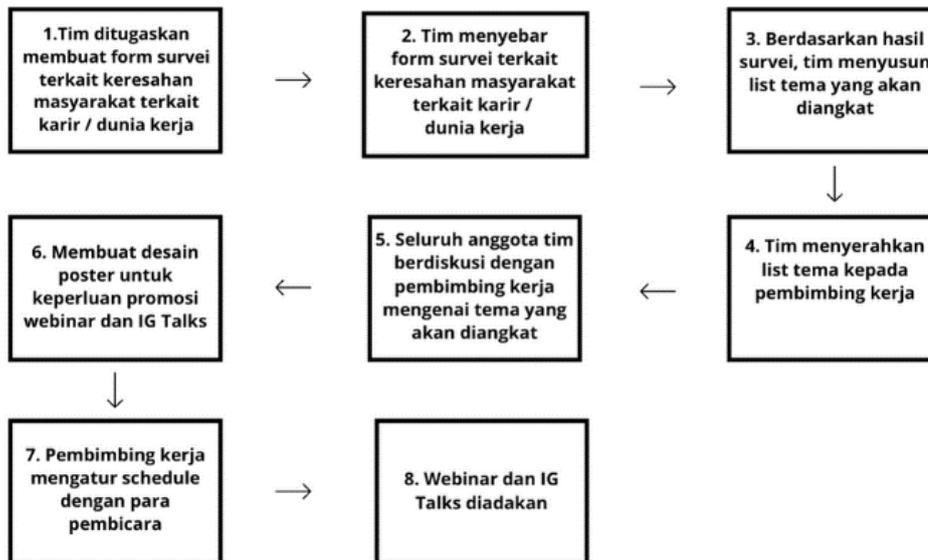
Dalam menyusun topik dan tema pelatihan, praktikan dan teman-teman menyebar form kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terkait keresahan dan kendala yang dialami oleh pengisi kuesioner. Kemudian praktikan dan teman-teman mencatat mengumpulkan topik dan tema yang dapat diangkat berdasarkan keresahan dan kendala yang dialami oleh para pengisi kuesioner sehingga kemudian didiskusikan bersama dengan pembimbing kerja. Namun pada pelaksanaannya, praktikan tidak ikut serta dalam webinar atau pun *IG Talks*, dikarenakan masa kerja profesi praktikan sudah selesai dan jadwal webinar serta *IG Talks* adalah beberapa minggu setelah masa kerja profesi praktikan selesai.

Webinar dan *IG Talks* dilaksanakan oleh dua teman kerja profesi lainnya. Kontribusi praktikan dalam kegiatan webinar hanya sampai pembuatan tema, diskusi tema, dan pembuatan desain poster webinar. Gambar 3.2 merupakan gambaran alur kerja praktikan dalam menyusun dan menentukan topik yang akan diangkat pada webinar dan *IG Talks*, sesuai dengan teori (Aamodt, 2009), yaitu *developing the training curriculum*, yang terdiri dari beberapa tahapan, diantaranya *research a topic, develop a training outline, dan create visuals, create handouts, obtain or create supporting materials*. Kemudian Aamodt (2009) melanjutkan pada *developing the training curriculum* juga dibutuhkan pembicara yang sesuai dengan topik yang akan diangkat.

Tahapan pertama direalisasikan oleh praktikan dengan alur 1 dan 2. Dimulai dengan alur 1, sesuai dengan tahapan pertama yaitu menentukan topik yang akan diangkat dengan membuat form survei terkait keresahan masyarakat mengenai karir atau dunia kerja, kemudian dilanjut dengan alur 2 yaitu menyebarkan kuesioner tersebut agar dapat mengangkat tema berdasarkan kebutuhan masyarakat / *audience*. Pada alur 3, sesuai dengan tahap selanjutnya yaitu mulai menentukan garis besar penyusunan materi, dimulai dengan menyusun tema berdasarkan hasil form survei yang telah disebarkan, dan pada alur 4 menyerahkan *list* tema kepada pembimbing kerja. Praktikan juga berdiskusi dengan pembimbing kerja mengenai topik yang akan diangkat, yaitu pada alur 5 yang masih berada pada tahap *develop a training outline*.

Pada tahap selanjutnya yaitu *create visuals, handout, dan create supporting materials*, dilakukan oleh praktikan pada alur 6 dengan membuat desain poster untuk keperluan publikasi webinar. Pada tahap selanjutnya sesuai dengan kebutuhan dari *developing the training curriculum* yaitu menentukan

pembicara yang sesuai dengan topik yang akan diangkat, direalisasikan pada tahap 7 yaitu pembimbing kerja menghubungi pembicara yang sesuai dengan tema webinar, dan mengatur jadwal. Setelah semua tahap terpenuhi, maka alur 8 yaitu pelaksanaan webinar dan IG *talks* dapat dilaksanakan.



Gambar 3.2 Alur kerja persiapan webinar dan IG Talks.

b. Membuat Konten Edukasi di Media Sosial

Membuat konten edukasi di media sosial merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan sehari-hari. Konten edukasi Hal tersebut dikarenakan jadwal *upload* konten edukasi di media sosial dijadwalkan setiap hari *weekdays*. Pada awalnya jadwal pembuatan dan *upload* konten disusun secara bergantian dengan dua orang teman kerja profesi lainnya, namun pembimbing kerja memutuskan mulai awal bulan Agustus pembuatan materi dan desain konten diserahkan kepada praktikan. Pada bulan Juni dan Juli, *draft timeline* konten edukasi disusun secara bersama-sama dengan dua teman kerja profesi lainnya, kemudian *draft timeline* konten edukasi untuk bulan Agustus disusun sendiri oleh praktikan. Pembuatan konten edukasi di A2S Consulting menjadi bagian dari *divisi people development* pada bagian *personal development program* yang memberikan pengetahuan bagi masyarakat.

Konten edukasi yang dimuat dalam akun instagram A2S Consulting menyajikan edukasi seputar teori-teori psikologi industri organisasi. Konten

edukasi yang disajikan oleh A2S Consulting dapat dikategorikan sebagai konten psikoedukasi. Berdasarkan pengertian Menurut Putra & Soetikno (2018), psikoedukasi adalah metode edukatif dengan tujuan menyajikan informasi atau pelatihan yang dapat memberikan pemahaman mengenai mental/psikis individu. Menurut Bhattacharjee, et al. (sebagaimana dikutip dalam Putra & Soetikno, 2018) dalam memberikan pengetahuan, psikoedukasi memiliki manfaat untuk meningkatkan kualitas hidup suatu individu.

Pada program pembuatan konten psikoedukasi, terdapat alur kerja yang disajikan pada gambar 3.3, dimana praktikan praktikan menerapkan tahapan kreativitas sesuai teori dari McShane & Glinow, (2010), yaitu tahapan kreativitas meliputi *preparation*, *incubation*, *insight*, dan *verification*. Pada alur 1 sesuai dengan tahapan *preparation*, yang praktikan lakukan yaitu mencari topik yang menarik terkait tema dan judul konten. Setelah itu dilanjutkan dengan proses *incubation* pada alur 2, dimana praktikan mulai menyusun timeline konten psikoedukasi per satu bulan, menyusun satu topik dengan topik lainnya agar beragam namun tetap berkaitan antara satu konten dengan konten lainnya, dan mulai mencari sumber yang dipercaya untuk menyusun materi.

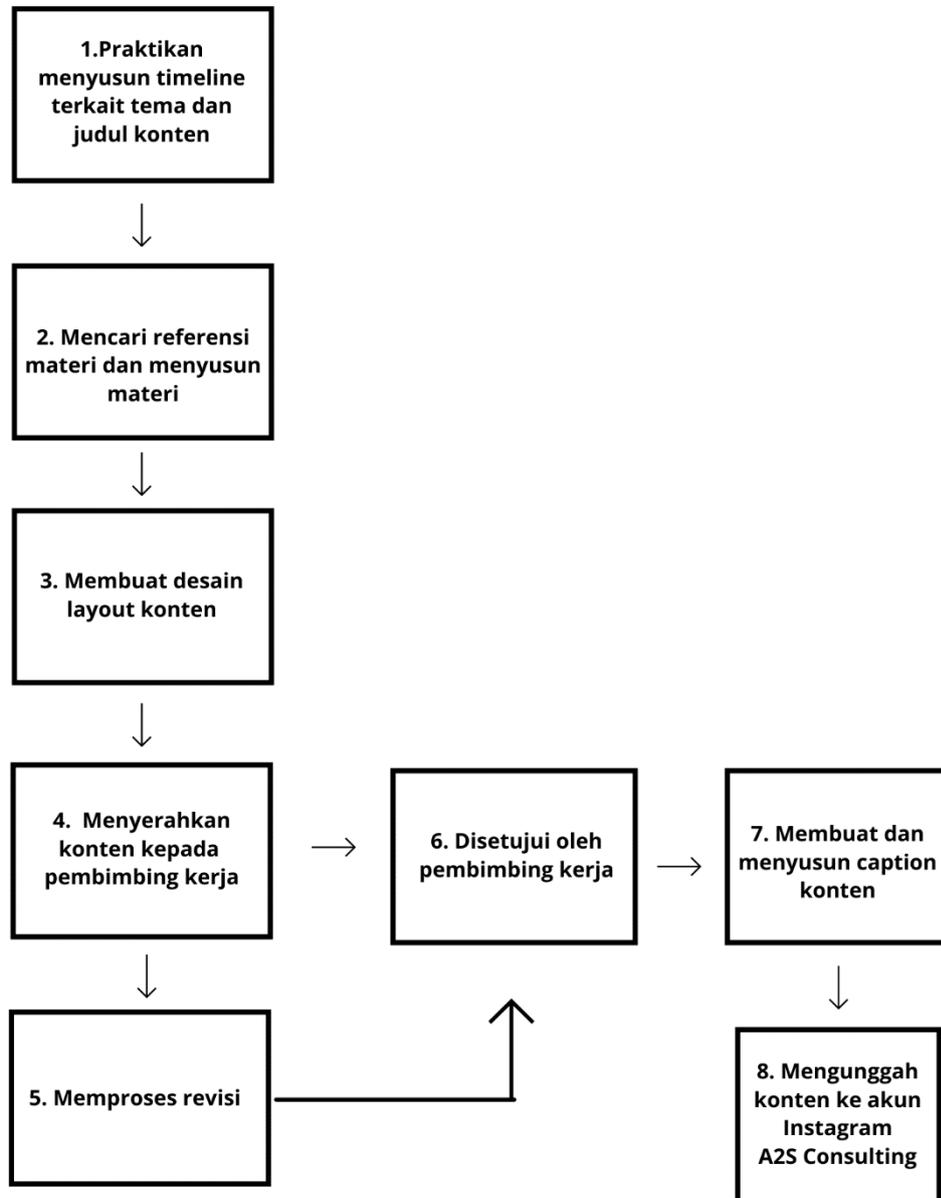
Setelah proses *incubation* selesai, praktikan melanjutkan ke alur 3, yaitu tahap *insight*. Pada proses *insight*, praktikan mulai mengulik referensi desain agar memiliki inspirasi terkait desain yang sesuai dengan materi serta *template* A2S Consulting, sehingga menarik *audience* untuk membaca. Selanjutnya pada alur 4 sampai alur 8, praktikan melalui proses *verification* dengan menyerahkan hasil akhir konten kepada pembimbing kerja dan menerima kritik serta saran sehingga mendapat approval untuk mengunggah pada akun instagram A2S Consulting.

Menurut Prabandari & Yeniar (2018), saat ini pembuatan konten edukasi pada media sosial digunakan sebagai media penyampaian informasi yang sangat mudah penyebarannya. Setiap konten psikoedukasi yang diunggah tentunya tetap melalui proses diskusi dan revisi dengan pembimbing kerja. Topik dan tema yang diangkat dalam membuat konten edukasi di media sosial membahas seputar pengembangan sumber daya manusia pada dunia kerja.

Dalam mencari topik dan materi, praktikan mendapatkan referensi dari beberapa buku yang digunakan dalam perkuliahan terkait Psikologi Industri Organisasi dan beberapa sumber yang cukup kredibel. Selain itu, tidak jarang praktikan juga mendiskusikan topik dan materi dengan pembimbing kerja. Setelah

proses pembuatan desain dan penyusunan materi sudah selesai, praktikan menyerahkan hasil akhir untuk proses revisi sebelum diupload. Pada proses penulisan *caption* pada akun instagram A2S Consulting, pembimbing kerja akan mengganti atau memperbaiki *caption* dengan fitur edit di instagram apabila sudah diupload. Setiap konten edukasi yang diunggah di Instagram melalui proses revisi dan persetujuan pembimbing kerja.

Praktikan membuat desain konten psikoedukasi menggunakan aplikasi Canva. Aplikasi Canva dapat diakses oleh siapa saja dan gratis apabila menggunakan elemen dasar dari aplikasi tersebut. Salah satu hasil akhir konten psikoedukasi yang telah diunggah pada akun instagram A2S Consulting ada pada gambar 3.5, yang mengangkat tema loyalitas, membahas perbedaan antara loyal dan *hustle*. Topik tersebut terinspirasi dari hasil survei yang pernah disebar untuk keperluan webinar dan IG Live, dimana masyarakat banyak yang menuliskan keresahannya terkait *work life balance*, yang berkaitan dengan *hustle* atau *workaholic*. Gambar di bawah menunjukkan gambaran alur kerja pembuatan konten (Gambar 3.3), gambaran draft timeline konten (Gambar 3.4), dan gambaran konten psikoedukasi yang telah diunggah (Gambar 3.5)



Gambar 3.3 Alur kerja pembuatan konten psikoedukasi

DRAFT TIMELINE KONTEN INSTAGRAM BULAN AGUSTUS	
TOPIK : COMMUNICATION AT WORKPLACE	
Tanggal Posting	Tema
2 Agustus 2021	Listening styles affect communication
3 Agustus 2021	Effective listening
4 Agustus 2021	Tips for effective listening
5 Agustus 2021	Focus group discussion
6 Agustus 2021	Interpersonal communication skills
TOPIK : LEADERSHIP	
Tanggal Posting	Tema
23 Agustus 2021	Bagaimana menjadi pemimpin yang baik?
24 Agustus 2021	Membangun hubungan yang baik dengan karyawan
25 Agustus 2021	Develop a group atmosphere
26 Agustus 2021	Make decision
27 Agustus 2021	Train and develop employee skills
TOPIK : GROUP PERFORMANCE	
Tanggal Posting	Tema
9 Agustus 2021	Definisi group / team
10 Agustus 2021	Faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok / team
11 Agustus 2021	Emotional support affect group performance
12 Agustus 2021	Jenis konflik dalam team
13 Agustus 2021	Tips menghindari hal-hal yang memicu terjadinya konflik
TOPIK : TIME MANAGEMENT	
Tanggal posting	Tema
30 Agustus 2021	Manajemen waktu yang baik
31 Agustus 2021	Hambatan dalam manajemen waktu
TOPIK : EMPLOYEE SELECTION	
Tanggal Posting	Tema
16 Agustus 2021	Recruitment: internal recruitment or external recruitment?
17 Agustus 2021	Posting hari kemerdekaan
18 Agustus 2021	Employee referrals: efektif atau tidak?
TOPIK : EMPLOYEE COMMITMENT	
Tanggal posting	Tema
19 Agustus 2021	Loyalitas: Apa itu loyalitas?
20 Agustus 2021	Apakah kamu memiliki kriteria karyawan loyal?

Gambar 3.4 Draft timeline konten bulan Agustus 2021



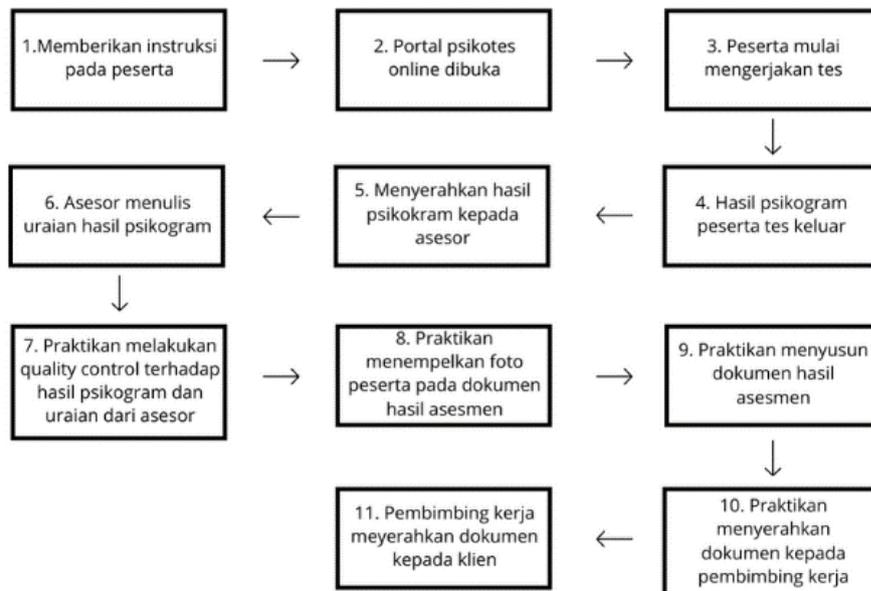
Gambar 3.5 Salah satu konten psikoedukasi yang diunggah

Sumber: Instagram @a2sconsulting:

https://www.instagram.com/p/CS_Gj78nvi9/?utm_medium=copy_link

3.2.2 Individual Assessment

Praktikan diberikan kesempatan oleh pembimbing kerja untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berkaitan dengan individual assessment sebagai asisten psikolog dalam melakukan *quality control* terhadap hasil asesmen. Asesmen yang dilakukan merupakan asesmen hasil potensi pada karyawan. Pada asesmen tersebut terdapat feedback mengenai hasil potensi karyawan ataupun calon karyawan. Menurut McShane & Glinow (2010), dalam kemitraan dan penetapan tujuan, *feedback* merupakan sistem yang baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. *Quality control* dilakukan terhadap hasil asesmen yang telah diproses oleh para asesor. Praktikan melakukan *quality control* dengan mengecek kesesuaian uraian yang telah dibuat oleh para asesor dengan nilai psikogram yang tertera. Selain itu juga praktikan membantu mengecek susunan kalimat yang telah dibuat oleh para asesor untuk memastikan kalimat dapat dipahami oleh pembaca, mengecek dan memperbaiki *typo*, menempelkan foto peserta dan tanda tangan peserta, sampai menyusun dokumen kelengkapan sehingga menghasilkan dokumen dengan format pdf yang siap diberikan kepada klien. Tentunya dalam proses *quality control* tersebut praktikan tidak diperkenankan mengubah uraian atau pun data diri peserta tes. Gambar 3.6



merupakan bentuk alur kerja dalam pengerjaan *quality control*.

Gambar 3.6 Alur kerja pengerjaan *quality control*

3.2.3 *Psychological Test*

Pembimbing kerja beberapa kali memberikan kesempatan kepada praktikan dalam menjelaskan pengerjaan alat tes yang dilakukan sebagai bagian dari rangkaian tes psikologi. Alat tes yang digunakan yaitu DAP (*Draw a Person*), yang dalam perkembangannya, Goodenough bersama Haris mengembangkan tes menggambar orang sejak tahun 1926 sampai tahun 1963, yang saat ini sering digunakan dalam psikotes untuk proses rekrutmen calon karyawan (Supartini, 2005). Selama pelaksanaan kerja profesi, praktikan sudah melakukan 3 kali pengadministrasian psikotes yang dilakukan secara online melalui aplikasi Zoom. Peserta diminta menyalakan kamera dengan posisi terlihat bagaimana peserta mengerjakan tes agar menghindari kecurangan. Pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan yaitu memberikan instruksi tes DAP (*Draw a Person*) kepada peserta dan mengawasi peserta dalam pengerjaan tes.

Cronbach (dalam Riandini & Hartono, 2019) menjelaskan langkah-langkah dalam melaksanakan tes psikologi dimulai langkah pertama yaitu persiapan sebelum melakukan tes yang meliputi kelengkapan yang dibutuhkan, seperti alat tulis, instrumen tes, serta lembar jawaban. Langkah selanjutnya yaitu penyelenggaraan tes, dan kemudian pelaksanaan tes dimulai sesuai dengan prosedur tes psikologi yang akan digunakan. Langkah-langkah tersebut dilakukan oleh praktikan dan digambarkan pada gambar 3.7. Langkah berikutnya merupakan skorng dan pelaporan hasil tes, namun tidak dilakukan oleh praktikan dikarenakan tugas praktikan hanya sampai menginstruksikan alat tes saja.

Alur kerja dalam memberikan instruksi tes DAP pada gambar 3.7 dimulai dengan membuka sesi tes dengan memperkenalkan diri, kemudian dilanjut memberikan instruksi tes, setelah peserta tes selesai mengerjakan tes DAP, maka praktikan akan mengarahkan peserta untuk mengerjakan online test selanjutnya yang sudah dikirim melalui email. Pada tahap terakhir praktikan menutup tes DAP kemudian meninggalkan *room Zoom*. Gambar 3.8 di bawah ini merupakan salah satu dokumentasi yang diambil saat sedang memberikan instruksi tes DAP (*Draw a Person*).



Gambar 3.7 Alur dalam memberikan instruksi tes DAP



Gambar 3.8 Dokumentasi saat memberikan instruksi tes DAP

3.3 Kendala Yang Dihadapi

1. Pengetahuan dan pemahaman yang masih minim terkait alat ukur tes psikologi. Saat kerja profesi berlangsung, salah satu pekerjaan yang diberikan oleh pembimbing kerja adalah pemberian instruksi alat tes kepada peserta tes. Kendala yang dihadapi adalah mata kuliah diagnostik industri yang berkaitan dengan alat tes termasuk pemberian instruksinya baru dipelajari di

semester 7, sedangkan praktikan melakukan kerja profesi sebelum pembelajaran semester 7 berlangsung. Hal tersebut membuat praktikan belum memiliki pengetahuan seputar alat tes dan cara menginstruksikannya. Kendala yang dialami praktikan tersebut membuat A2S Consulting sempat ragu dan khawatir apakah praktikan dan dua teman kerja profesi lainnya dapat mempraktikkan pemberian instruksi kepada peserta tes, mengingat pemberian instruksi perlu dikuasai dengan baik karena akan berpengaruh pada pengerjaan tes yang dilakukan oleh peserta.

2. Konten psikoedukasi merupakan program baru di A2S Consulting. Kendala lain yang dihadapi oleh praktikan yaitu mengenai pekerjaan utama praktikan terkait konten psikoedukasi yang dapat dikatakan sebagai program baru A2S Consulting. Hal tersebut memengaruhi proses kerja praktikan yang belum memiliki banyak referensi terkait psikoedukasi yang ingin disajikan oleh A2S Consulting kepada masyarakat karena konten psikoedukasi pada instagram A2S Consulting belum terlalu banyak.

3.4 Cara Mengatasi Kendala

1. Berdasarkan kendala minimnya pemahaman dan pengetahuan mengenai alat tes psikologi, praktikan mengatasi kendala yang dihadapi dengan mencari informasi dan teori terkait alat tes yang digunakan oleh A2S Consulting, serta menjelaskan kondisi praktikan yang belum mempelajari penginstruksian alat tes kepada pembimbing kerja. Praktikan memperhatikan dengan jelas apa yang dicontohkan oleh pembimbing kerja tentang bagaimana menginstruksikan alat tes.
2. Berdasarkan kendala terkait konten psikoedukasi yang masih terbilang baru di A2S Consulting, praktikan mengatasi kendala yang dihadapi dengan mencari konten psikoedukasi yang disajikan oleh organisasi lain, kemudian mendiskusikannya kepada pembimbing kerja, sehingga praktikan mendapatkan gambaran pasti mengenai konten psikoedukasi yang ingin disajikan oleh A2S Consulting kepada masyarakat.

3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Pada pelaksanaan kerja profesi di PT A2S Consulting, praktikan memperoleh berbagai pembelajaran. Pembelajaran tersebut berupa pengalaman dan ilmu akan dunia kerja. Tentunya pengalaman dan ilmu akan dunia kerja tersebut berada pada bidang yang berkaitan dengan ilmu psikologi, mulai dari membuat konten psikoedukasi untuk media sosial A2S Consulting, melakukan *quality control* terhadap hasil asesmen, sampai memberikan instruksi tes DAP (*draw a person*) kepada peserta tes. Segala kegiatan yang dilakukan oleh praktikan tentunya dilaksanakan dengan bimbingan dari pembimbing kerja lapangan.

Menyusun konten psikoedukasi membuat praktikan kembali me-*recall* pemahaman yang banyak berkaitan dengan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri dan Organisasi, dan Organizational Behavior, hal tersebut dikarenakan konten psikoedukasi A2S Consulting berfokus pada pengembangan sumber daya manusia khususnya pada tempat kerja. Konten psikoedukasi dibuat dengan tujuan dapat menyampaikan pesan-pesan dan pengetahuan baru untuk masyarakat. Menurut Prabandari & Yeniari (2018), saat ini pembuatan konten edukasi pada media sosial digunakan sebagai media penyampaian informasi yang sangat mudah penyebarannya. Setiap konten psikoedukasi yang diunggah tentunya tetap melalui proses diskusi dan revisi dengan pembimbing kerja. Selain itu, praktikan juga belajar bagaimana menyusun materi agar dimengerti oleh audience dan layak menjadi konsumsi publik. Dalam proses membuat desain, praktikan mempelajari bagaimana membuat desain yang menarik untuk dibaca oleh audience. Membuat konten psikoedukasi berkaitan dengan mata kuliah yang dikonversi untuk program merdeka belajar, yaitu mata kuliah memahami perilaku manusia dalam organisasi dan penerapannya dalam ruang lingkup urban, yang pada pelaksanaannya praktikan membuat konten psikoedukasi dengan topik dan tema yang disusun berdasarkan survei mengenai kebingungan dan keresahan audience terhadap isu pengembangan sumber daya manusia dan penerapannya dalam dunia kerja yang dikemas menjadi konten sehingga dapat diunggah melalui akun media sosial A2S Consulting.

Mata kuliah lain yang dikonversi untuk program merdeka belajar yaitu mata kuliah Behavioral Economics yang memiliki capaian belajar dengan melakukan evaluasi atas perilaku dalam keseharian serta menyusun program optimalisasi berdasarkan teori dan prinsip yang dipelajari. Dalam pelaksanaannya, praktikan melakukan evaluasi atas perilaku yang ditemukan dalam keseharian juga melalui survei yang disebarluaskan kemudian memproses respon dari para responden dengan mendiskusikan tema yang dapat diangkat untuk menyusun program optimalisasi melalui webinar dan IG Talks. Program tersebut dilakukan bersama dua teman praktikan lainnya agar program tersebut akan berjalan dengan beragam ide-ide, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Devine, Clayton, Philips, Dunford, dan Melner (sebagaimana dikutip dalam Aamodt, 2009), bahwa kerja sama tim merupakan proses interaksi antara tiga orang atau lebih yang berdiskusi untuk menyusun *planning*, produk, sampai jasa.

Pada mata kuliah konversi knowledge management in learning organization, praktikan memberikan instruksi tes DAP (*draw a person*) terhadap peserta tes. Selain itu juga melakukan analisis terhadap proses yang terjadi di organisasi dengan melakukan quality control terhadap hasil asesmen yang dapat membantu organisasi dalam menyusun rekomendasi kinerja karyawan berdasarkan teori dan prinsip manajemen pengetahuan. Tabel 3.7 menunjukkan beberapa mata kuliah yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan praktikan, baik mata kuliah yang dikonversi maupun mata kuliah yang pernah ditempuh.

Tabel 3.7 Mata kuliah yang relevan dengan Kerja Profesi

No.	Mata Kuliah	Relevansi
1.	Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban	Praktikan mampu menganalisis keresahan masyarakat menggunakan teori perilaku organisasi dalam bentuk konten psikoedukasi.
2.	Behavioral Economics	Praktikan melakukan evaluasi perilaku dalam keseharian dengan menyusun topik webinar dan IG Talks sebagai program optimalisasi.
3.	Knowledge Management in Learning Organization	Melakukan pemberian instruksi tes DAP dan melakukan quality control terhadap laporan hasil asesmen sehingga menghasilkan rekomendasi karyawan bagi organisasi / perusahaan berdasarkan teori agar organisasi tersebut dapat menjadi organisasi pembelajar.
4.	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	Mengetahui bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT A2S Consulting.
5.	Psikologi Industri Organisasi	Mengetahui penerapan teori-teori pada mata kuliah PIO, seperti pelatihan, rekrutmen, asesmen.
6.	Organizational Behavior	Mengetahui penerapan teori pada mata kuliah OB, seperti bagaimana seharusnya struktur organisasi dan perilaku-perilaku individu pada tempat kerja.